

Ausbildung und Mitbestimmung

Wahlen zu JAV S.8

Entgelttransparenz und Entgeltgleichheit
Equal Pay S.14

Aufhebungsvertrag und Krankheit
Beendigung des Arbeitsverhältnisses S.20

Entgeltfortzahlung und Kündigungen
Arbeitsunfähigkeit im Fokus der Rechtsprechung S.24





© Katja Hentschel

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die turnusmäßigen Wahlen zum Betriebsrat laufen noch bis Ende Mai bzw. sind in den meisten Betrieben abgeschlossen. Ein Thema, an dem wir natürlich nicht vorbeigekommen sind und das wir im Heft sowie im Podcast ausführlich begleitet haben.

Nun folgt die konstruktive und (hoffentlich) vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Gremium – auch hierzu finden Sie die eine oder andere Anregung bei uns im Heft.

Zudem möchte ich in diesem Zusammenhang auf ein Seminar in Berlin hinweisen: Am 18. Juni dreht sich mit unserer Referentin Katja Hinz alles rund um den rechtssicheren Umgang mit dem Betriebsrat.

Weitere Infos finden Sie auf www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/veranstaltungen.

Und weil das Thema sehr präsent ist, geht zuweilen ein anderes Gremium in der Wahrnehmung unter, das sich sozusagen an den Betriebsrat andockt und nicht minder wichtig ist: die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Diese wird in den geraden Kalenderjahren jeweils im Oktober und November in den Betrieben gewählt und ihr widmen wir aus diesem Grund das Titelthema dieser Ausgabe.

Die JAV gibt Auszubildenden und jungen Beschäftigten eine Stimme und liefert so wertvolle Einblicke in deren Erwartungen und Probleme.

Wer diese Impulse ernst nimmt, kann Ausbildungsqualität, Bindung und Arbeitgeberattraktivität deutlich verbessern. Konflikte lassen sich konstruktiv und frühzeitig aus der Welt schaffen, Fluktuation wird reduziert. Auch wenn sich der Arbeitsmarkt gewandelt hat, ist der Fachkräftemangel weiterhin ein (für manche Branchen) existenzielles Thema und eine gute Bindung zur „Zielgruppe“ ein nicht zu unterschätzender Faktor. Nachwuchsarbeit zahlt sich immer aus!

Andreas Krabel, Chefredakteur

PUBLIZISTISCHER BEIRAT

Prof. Dr. Frank Maschmann, Sprecher des Beirats, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht, Universität Regensburg und Karls-Universität Prag |

Dr. Deniz C. Akitürk, Rheinmetall AG, Senior Vice President Special Projects, Düsseldorf | **Dorit Engel**, Deutsche Bank AG, Senior Counsel Employment Law/Director, Frankfurt am Main | **Michael Fritz**, Vorstand Personal der DB Cargo AG in Mainz | **Valerie Holsboer**, ehem. Bundesagentur für Arbeit, Vorstand Ressourcen, Nürnberg | **Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Hromadka**, Universität Passau und Karls-Universität Prag | **Dr. Philipp Klarmann**, SAP SE, Chief Legal Counsel – Integrated Regulatory Office, Walldorf | **Dr. Jan Lessner-Sturm**, Metro AG, Director Labour Relations Germany & Labour Law, Düsseldorf | **Nils Meurer**, Rechtsanwalt und Partner, Brüggemann und Hinners, Hamburg | **Sascha Pessinger**, Richter am Bundesarbeitsgericht, Erfurt | **Dirk Pollert**, Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V., Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e. V., Hauptgeschäftsführer, Frankfurt am Main | **Dr. Andreas Richert**, Bertelsmann SE & Co. KGaA, Leiter Arbeitsrecht und Koordination Personalarbeit Inland, Gütersloh | **Mark Rüther**, DFS Deutsche Flugsicherung GmbH, Leiter Tarifwesen, Bad Honnef | **Dr. Uwe Schirmer**, Robert Bosch GmbH, Leitender Direktor a. D., Stuttgart | **Ingo Schöllmann**, Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT e. V., Hauptgeschäftsführer, Bonn | **Prof. Dr. Rainer Sieg**, Rechtsanwalt, Honorarprofessor, Universität Passau | **Sven Spieler**, Personalleiter, Roche Diagnostics GmbH, Mannheim und Penzberg | **Prof. Dr. Thomas Steger**, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Führung und Organisation, Universität Regensburg | **Hans Peter Viethen**, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ministerialdirektor a. D., Bonn und Berlin | **Boris Wein**, Geschäftsführer Tarif- und Arbeitsmarktpolitik, Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e. V.

huss

HUSS-MEDIEN GmbH | 10400 Berlin

Redaktion: Telefon 030 42151-445 | Anzeigen: Telefon 030 42151-238 | Leserservice: Telefon 030 42151-325 | www.leserservice.hussmedien.de | www.arbeit-und-arbeitsrecht.de

Equal Pay

Entgelttransparenz und Entgeltgleichheit

Die Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL), ihre Umsetzung in nationales Recht und ihre Auswirkungen auf die Vergütungsgestaltung beschäftigt derzeit die Praxis. Dabei sollte aber nicht übersehen werden, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit bereits jetzt zu beachten ist und mehrere Rechtsquellen hierfür relevant sind. Mehrere aktuelle Entscheidungen des BAG belegen dies sehr anschaulich. Der Beitrag soll die bestehende Rechtslage zur Entgeltgleichbehandlung anhand der aktuellen Rechtsprechung aufzeigen und anschließend die Auswirkungen der ETRL und ihre gesetzgeberische Umsetzung.



Frauen und Männer haben in der Europäischen Union ein Recht auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (Grundsatz gleichen Entgelts). Dieses Recht ergibt sich aus Art. 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und dem Diskriminierungsverbot nach Art. 4 der RL 2006/54/EG (Gleichbehandlungsrichtlinie).

Zudem bestehen in Deutschland weitere Möglichkeiten, Ansprüche aus Entgeltgleichheit geltend zu machen. Dazu zählt der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, das Entgeltgleichheitsgebot und das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts gem. § 7 i. V. m. § 3 Abs. 1 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) sowie das Benachteiligungsverbot gem. § 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

ARBEITSRECHTLICHER GLEICHBEHANDLUNGSGRUNDSATZ

Im Arbeitsrecht ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten, der aus Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG) hergeleitet wird. Er findet Anwendung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet den Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regel gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung.

In einer aktuellen Entscheidung befasste sich das BAG (Urt. v. 26.11.2025 – 5 AZR 239/24) mit der Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern aufgrund einer Grundloohnerhöhung bei Annahme eines neuen Arbeitsvertragsmusters. Die Arbeitgeberin bot ihrer Belegschaft, die auf Basis unterschiedlicher Arbeitsvertragsmuster beschäftigt war, neue und einheitliche Arbeitsverträge an. Die neuen Arbeitsverträge sahen u. a. eine Erhöhung des Grundlohns vor. Die klagende Arbeitnehmerin lehnte das Angebot ab, während die Mehrzahl, der über 100 Arbeitnehmer der Arbeitgeberin das Angebot annahm. Zu einem späteren Zeitpunkt erhöhte die Arbeitgeberin den Grundlohn derjenigen Mitarbeiter, die zuvor die neuen Arbeitsvertragsmuster akzeptiert hatten, um weitere fünf Prozentpunkte. Mit ihrer Klage begehrte die Klägerin ebenfalls diese weitere Erhöhung des Grundlohns, da sie die Nichtgewährung als unzulässige Differenzierung ansah. Das BAG gab der Klage statt und begründete dies damit, dass sich die Klägerin und die Arbeitnehmer, die Neuverträge abgeschlossen haben, in einer vergleichbaren Lage befänden. Das Gericht nahm eine vergleichbare Lage an, da die Klägerin und Arbeitnehmer mit Neuverträgen sich nicht unterschieden, denn die Beklagte habe die weitere Vergütungserhöhung um fünf Prozent nur vom Bestand des Arbeitsverhältnisses – unabhängig von der jeweiligen Tätigkeit – abhängig gemacht und gewährt. Durch die Ungleichbehandlung

habe die Arbeitgeberin gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Eine Rechtfertigung sah das BAG nicht. Der Leistungszweck der zweiten Grundloohnerhöhung könne aus Sicht des Gerichts nicht darin bestehen, gegenüber der begünstigten Gruppe einen Anreiz zu setzen. Das war nur die unmittelbar damit verbundene erste Erhöhung. Entscheidend sei daher nicht der Grund für die Vorenthaltung einer Leistung, sondern der Zweck für ihre Gewährung.

DERZEITIGES ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

Um die Gleichbehandlungsrichtlinie und das darin enthaltene Diskriminierungsverbot in nationales Recht zu überführen, trat am 6.7.2017 das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in Kraft. Dort ist u. a. das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts (§ 3 EntgTranspG) als auch das Entgeltgleichheitsgebot (§ 7 EntgTranspG) geregelt. Damit ein Arbeitnehmer überhaupt gegen eine Entgeltbenachteiligung vorgehen kann, benötigt er entsprechende Auskünfte von seinem Arbeitgeber. Dieser Auskunftsanspruch ist in § 10 EntgTranspG geregelt und muss in der jeweiligen Konstellation in Zusammenhang mit den §§ 11 bis 16 EntgTranspG geprüft werden.

Eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung liegt gem. § 3 Abs. 2 EntgTranspG vor, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält, als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde. Mittelbare Entgeltbenachteiligungen liegen gem. § 3 Abs. 2 EntgTranspG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen können. Dazu gehört u. a. die Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten, wenn die Teilzeitbeschäftigten überwiegend Frauen sind (vgl. BAG, Urt. v. 5.12.2024, 8 AZR 370/20). In der Praxis treten mittelbare Benachteiligungen aufgrund struktureller Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern in komplexen Vergütungssystemen auf.

Wichtig für die Praxis ist, dass für die erleichterte Darlegungslast und Verringerung des Beweismaßes für den Kausalzusammenhang der § 22 AGG anwendbar ist, da das EntgTranspG keine eigenen Regelungen dazu enthält. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer lediglich Indizien beweisen muss, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lässt. Den Arbeitgeber trifft dann die Beweislast dafür nachzuweisen, dass nicht gegen Schutzvorschriften gegen Benachteiligung verstoßen wurde.

Entgeltbenachteiligungen lassen sich durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich rechtfertigen, sofern dieses angemessen und erforderlich ist. Rechtmäßige Ziele sind arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien. Sofern keine Rechtfertigungsgründe gegeben

sind, folgt aus dem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gem. §§ 3, 7 EntgTranspG, dass die benachteiligenden Bestimmungen in Vereinbarungen unwirksam sind. Nach der ständigen Rechtsprechung des EuGH und BAG hat zur Beseitigung einer Entgeltdiskriminierung eine Entgeltanhebung (Anpassung nach oben) rückwirkend (bis zur Verjährungsgrenze) und zukünftig zu erfolgen (vgl. BAG Urt. v. 5.12.2024 – 8 AZR 370/20, EuGH Urt. v. 27.4.2023 – C-681/21).

In dem aktuellen Urteil des BAG (Urt. v. 16.2.2023, 8 AZR 450/21) hat das Gericht festgestellt, dass ein besseres Verhandlungsgeschick kein Rechtfertigungsgrund für eine ungleiche Entgeltzahlung sei. In diesem Verfahren übte die Klägerin die gleiche Arbeit wie ihr männlicher Kollege im Vertriebsaußendienst aus. Trotzdem erhielt sie ein geringeres Grundgehalt. Der männliche Bewerber hatte eine bessere Vergütung ausgehandelt. Die Klägerin konnte sich auf die Vermutung des § 22 AGG berufen und eine Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts gerichtlich geltend machen. Der Arbeitgeber argumentierte dagegen erfolglos mit der Lage auf dem Arbeitsmarkt, der Vertragsfreiheit sowie der Anwendung der Deckelungsregelung eines anwendbaren Haustarifvertrags. Das BAG stellte den Verstoß gegen das Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung beim Entgelt fest und verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung der Vergütungsdifferenz. Die Ansprüche gründeten auf Art. 157 AEUV sowie §§ 3 Abs. 1 und 7 EntgTranspG. Ein besseres Verhandlungsgeschick widerlege nicht die Vermutung der Entgeltbenachteiligung. Die Vertragsfreiheit rechtfertige nicht die Ungleichheit der Grundvergütung. Auch eine unterschiedliche Ausbildung war vorliegend kein Argument für eine Ungleichbehandlung. Entscheidend für die Praxis ist, wer die Beweislast der Ansprüche trägt. Das EntgTranspG enthält keine allgemeingültigen Regelungen zur Beweislast (sondern regelt nur einen Spezialfall in § 15 Abs. 5 EntgTranspG). Daher sei bezüglich der Beweislast auf § 22 AGG abzustellen, vgl. § 2 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG. Danach gelte für den Anspruchsteller eine erleichterte Darlegungslast beim Kausalzusammenhang, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast. Wenn also eine Partei, Indizien für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts (§ 1 AGG) nachweist, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Dies entspricht der Beweislastregel des Art. 19 RL 2006/54. Diese Beweislastregel gelte auch für die direkte Anwendung von Art. 157 AEUV.

In der weiteren aktuellen Entscheidung vom 23.10.2025, 8 AZR 300/24, stellte das BAG fest, dass eine Entgeltgleichheitsklage auch auf einen Paarvergleich gestützt werden kann. Es reiche also aus, dass eine einzelne Vergleichsperson (aus einer Vergleichsgruppe) des anderen Geschlechts die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet und (trotzdem) ein höheres Gehalt erhält als der Anspruchsteller. Die Klägerin ist Abteilungsleiterin bei der Beklagten. Sie erhält eine Vergütung, die sich aus mehreren Vergütungsbestandteilen, u. a. einem Company Bonus, Leistungen der betrieblichen Altersversor-

gung sowie der Zuteilung virtueller Aktien und Dividenden, zusammensetzt. Zu Beginn eines jeden Jahres wird mit den Arbeitnehmern und deren Vorgesetzten über Anpassungen des Grundgehalts verhandelt und eine individuelle Zuteilung der virtuellen Aktien festgelegt. Die Beklagte führt im Intranet ein Entgelttransparenz-Dashboard. Aus diesem können die Beschäftigten u. a. die Höhe ihres monatlichen Grundgehalts und des Company Bonus mit dem Median dieser beiden Entgeltbestandteile innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer mit der gleichen tariflichen Entgeltgruppe bzw. auf der gleichen Führungsebene im Betrieb vergleichen. In den Jahren 2018 bis 2022 lagen das Grundgehalt und der Company Bonus der in diesem Zeitraum teilzeitbeschäftigten Klägerin – bei Umrechnung auf eine Vollzeitbeschäftigung – unter dem angegebenen Median der männlichen und der weiblichen Vergleichsgruppe.

Die Klägerin machte eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts nach Art. 157 Abs. 1 AEUV, § 3 Abs. 1, § 7 EntgTranspG und hilfsweise aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes geltend. Sie forderte die Zahlung der Vergütungsdifferenzen in Bezug auf ihren männlichen Kollegen, der ebenfalls Abteilungsleiter auf derselben Führungsebene ist, das gleiche Dienstalter und eine vergleichbare Qualifikation hat und daher gleichwertige Arbeit ausübe. Hilfsweise machte sie ein Entgelt in der Höhe des Medians der im Entgelttransparenz-Dashboard ausgewiesenen männlichen Vergleichsgruppe geltend. Bezüglich der virtuellen Zuteilung von Aktien verglich sie sich mit einem namentlich nicht benannten Kollegen derselben Führungsebene, der im weltweiten Maßstab die höchsten Zuteilungswerte aufwies. Das Gericht stellte fest, dass die genannten Vergütungsbestandteile dem Entgeltbegriff des Art. 157 Abs. 2 AEUV und § 5 EntgTranspG entsprechen. Es sei aufgrund der Rechtsprechung des EuGH ausreichend, dass die Klägerin darlege, dass ihr Arbeitgeber ihr ein niedrigeres Entgelt zahlt als ihrem zum Vergleich herangezogenen männlichen Kollegen und dass sie und der Kollege die gleiche oder zumindest gleichwertige Arbeit verrichten. Der erste Anschein weise in diesem Fall auf eine nur mit dem unterschiedlichen Geschlecht erklärbare Diskriminierung hin. Dann habe der Arbeitgeber zu beweisen, dass nicht gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen verstoßen werde. Dafür könne der Arbeitgeber anführen, dass die Tätigkeiten nicht vergleichbar sind oder dass die unterschiedliche Entlohnung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist.

Es sei auch ausreichend, dass als Vergleichsmaßstab eine Person des anderen Geschlechts herangezogen werde. Der Paarvergleich sei auf die unmittelbar verglichenen Personen beschränkt. Es komme daher nicht zu der Verpflichtung des Arbeitgebers bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit die jeweils höchste vom Arbeitgeber gewährte Vergütung zu zahlen.

Im Rahmen der Beweislast müsse bei der europarechtskonformen Auslegung berücksichtigt werden, dass das Europarecht keinen Median kennt, und dies lediglich für § 10 EntgTranspG von Bedeutung ist. Zwar sei durch den Median ein realer oder fiktiver Paarvergleich möglich, für die Kausalitätsvermutung spiele er keine Rolle, da

die Klägerin eine reale Person des anderen Geschlechts als Vergleichsmaßstab heranzieht, der der Median nicht zugeordnet ist. Erst wenn der Arbeitgeber versuche, die Entgeltbenachteiligung zu widerlegen, könne die Gesamtsituation bei der Vergütung innerhalb der männlichen und weiblichen Vergleichsgruppe bedeutsam sein.

Die Anwendbarkeit dieser Normen und Grundsätze erstreckt sich aber nicht nur auf „klassische“ Arbeitnehmer nach nationalem Verständnis. Das Landgericht Bochum (Urt. v. 2.12.2025 – 17 O 56/24) hatte jüngst einen Anspruch einer weiblichen Fremdgeschäftsführerin gegenüber der Gesellschaft als begründet angesehen, die Differenz zur deutlich höheren Vergütung des Weiteren, männlichen Geschäftsführers zu erhalten. Das Gericht bejahte diesen Anspruch unter Heranziehung der Art. 157 AEUV iVm § 3 Abs. 1 EntgTranspG, § 7 EntgTranspG. Maßgeblich sei nicht der nationale Arbeitnehmerbegriff, der Geschäftsführer regelmäßig nicht inkludiert. Vielmehr sei der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff maßgeblich, der Fremdgeschäftsführer mit umfasst.

DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Neben den genannten Ansprüchen kann der Arbeitnehmer häufig auch einen Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 2 AGG gestützt auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geltend machen. Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts fallen unter den Anwendungsbereich des AGG. Im Verhältnis zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist zu beachten, dass dieser Grundsatz ebenfalls verletzt wird, wenn eine Vereinbarung oder Maßnahme gegen Normen verstößt, die die Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern aus bestimmten Gründen ausdrücklich verbieten, z. B. das Diskriminierungsverbot nach § 4 TzBfG oder das AGG (BAG, Urt. v. 11.4.2006, 9 AZR 528/05). Daher bestehen die Ansprüche nebeneinander. In dem bereits dargestellten Verfahren des BAG, Urt. v. 16.2.2023, 8 AZR 450/21 prüfte und bejahte das Gericht daher neben Ansprüchen aus dem EntgTranspG daher auch den Entschädigungsanspruch des AGG.

Das BAG (Urt. v. 5.12.2024 – 8 AZR 370/20) nahm in einem weiteren aktuellen Fall eine mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts an, wenn in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten signifikant mehr Frauen als Männer vertreten sind. In diesem Verfahren stritt die in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmerin über eine Zeitzgutschrift für Überstundenzuschläge auf ihrem Arbeitszeitkonto sowie eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot aufgrund des Geschlechts. Auf das Arbeitsverhältnis fand ein Manteltarifvertrag Anwendung. Dieser sah u. a. (vereinfacht) vor, dass zuschlagspflichtige Überstunden nur für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer vergütet oder auf einem Zeitkonto gutgeschrieben werden. Die Klägerin leistete über 100 Überstunden und forderte die Zahlung von Überstundenzuschlägen oder eine entsprechende Zeitzgutschrift. Die Klägerin hatte mit ihrem Begehren teilweise Erfolg. Das Gericht nahm eine Dis-

kriminierung aufgrund der Teilzeittätigkeit an, da keine sachlichen Gründe für eine unterschiedliche Behandlung vorlagen. Ein Anspruch gem. Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG bzw. § 15 Abs. 1 AGG prüfte das Gericht nicht. Es sprach der Klägerin einen Teilbetrag der begehrten Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu. Das Gericht nahm einen immateriellen Schaden der Klägerin an, da sie durch die kontinuierliche Vorenthaltung von Überstundenzuschlägen mittelbar wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden sei. Die Regelungen des Manteltarifvertrages sahen keine ausdrückliche Anknüpfung an das Geschlecht vor. Auch bestand keine untrennbare Verknüpfung zwischen Geschlecht und Teilzeitarbeit. Die tarifvertraglichen Regelungen begünstigten dennoch Vollzeitbeschäftigte gegenüber Teilzeitbeschäftigten. Da Frauen signifikant häufiger in Teilzeit arbeiten (im konkreten Fall betrug der Anteil der Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten 90 %), wirke sich die Überstundenregelung besonders bei ihnen nachteilig bei der Vergütung und damit mittelbar diskriminierend aus.

ENTGELTTRANSPARENZRICHTLINIE

Der Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit besteht also bereits und kann auf verschiedene Rechtsquellen gestützt werden. Es kann sich mithin die Frage gestellt werden, welchen Mehrwert die ETRL und deren Umsetzung in ein neues EntgTranspG bringt.

In der Praxis besteht die Schwierigkeit aus Beschäftigten-sicht – wie die o. g. Urteile belegen – also weniger darin, bei einer Ungleichbehandlung bei der Vergütung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts herzuleiten. In den zitierten Fällen war diese Ungleichbehandlung – oder offener formuliert die Vergütungsdiskrepanz der vergleichbaren Arbeitnehmer – bekannt. Das ist aber bislang außerhalb tariflicher Regelungen eher die Ausnahme. Eine Abhilfe sollte das derzeit geltende EntgTranspG bringen. Es stellte Voraussetzungen auf, in welchen Fällen und in welchem Umfang der Arbeitgeber Auskunft zur Vergütung vergleichbarer Mitarbeiter geben muss. Die Voraussetzungen, die das derzeitige EntgTranspG an den Auskunftsanspruch in den §§ 10 ff. vorsieht, werden jedoch verbreitet als zu hoch angesehen. Die Ziele des EntgTranspG würden dadurch nicht erreicht, was die Durchsetzung eines Anspruchs auf Zahlung einer Lohndifferenz bzw. weitergehend einer Gleichbehandlung bei der Vergütung erschwere.

TRANSPARENZ

Ein wesentliches Ziel der ETRL ist, wie der Name bereits verdeutlicht, eine Transparenz im Hinblick auf die gewährte Vergütung herzustellen und dadurch die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu verbessern. Die EU hat die oft fehlende Information der Beschäftigten zu den Entgelthöhen von Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, als wesentlichen Hemmschuh bei der Herstellung der Entgeltgleichheit identifiziert (vgl. ErwG 11).

Ein allgemeiner Mangel an Transparenz in Bezug auf die Entgelthöhen innerhalb von Organisationen führe zum Fortdauern einer Situation, in der geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung und Verzerrungen unentdeckt bleiben oder im Verdachtsfall schwer nachzuweisen seien (so ErWG 16).

Hergestellt werden soll diese Transparenz zum einen durch Auskunftsansprüche der Beschäftigten. Arbeitnehmer haben gemäß Art. 7 Abs. 1 ETRL das Recht Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen zu verlangen und in schriftlicher Form zu erhalten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten. Auf dieses Recht hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer jährlich hinzuweisen, Art. 7 Abs. 3 ETRL.

Der Arbeitgeber ist aber nicht nur auf entsprechende Anforderung verpflichtet, Angaben zur Entgeltgleichheit zu machen. Art. 6 ETRL sieht zum anderen vor, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Informationen darüber zur Verfügung stellen, welche Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhen und ihrer Entgeltentwicklung verwendet werden. Art. 9 ETRL sieht eine Berichtspflicht über das Entgeltgefälle vor. Die Transparenzpflicht setzt bereits im Bewerbungsstadium an. So sollen Stellenbewerber Informationen über das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne in einer Weise erhalten, dass fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt gewährleistet werden, wie beispielsweise in einer veröffentlichten Stellenausschreibung, vor dem Vorstellungsgespräch oder andernfalls vor Abschluss eines Arbeitsvertrags. Die Informationen sollten vom Arbeitgeber oder auf andere Weise, z. B. durch die Sozialpartner, bereitgestellt werden (§ 5 ETRL i. V. m. ErWG 32).

DISKRIMINIERUNGSFREIE ENTGELTSYSTEME

Die ETRL beschränkt sich aber nicht auf Auskunfts- und Transparenzpflichten. Arbeitgeber müssen Vergütungsstrukturen festlegen, die gewährleisten, dass es keine geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zwischen Arbeitnehmern gibt, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten und die nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt sind. Es reicht also nicht, schlicht nicht diskriminieren zu wollen. Bereits das Entgeltsystem muss Diskriminierung ausschließen. Die Vergütungsstrukturen sollten einen Vergleich des Wertes unterschiedlicher Aufgaben innerhalb derselben Organisationsstruktur ermöglichen. Der Wert der Arbeit soll dabei anhand objektiver Kriterien, einschließlich beruflicher Anforderungen, Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsanforderungen, Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen, unabhängig von Unterschieden in den Beschäftigungsmodellen, bewertet und verglichen werden (vgl. Art. 4 ETRL, ErWG 26).

Arbeitgeber werden gem. Art. 10 ETRL künftig verpflichtet sein, in Zusammenarbeit mit ihren Arbeitnehmervertretern eine gemeinsame Entgeltbewertung vornehmen, wenn:

- sich aus der Berichterstattung über das Entgelt ein Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Höhe von mindestens 5 Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmern ergibt und
- der Arbeitgeber einen solchen Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt hat und
- der Arbeitgeber einen solchen ungerechtfertigten Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Berichterstattung über das Entgelt nicht korrigiert hat.

ERWEITERTER ARBEITNEHMERSCHUTZ

Die dritte wesentliche Säule der ETRL ist der Schutz der Arbeitnehmer bei der Durchsetzung von Ansprüchen. So dürfen Arbeitnehmer, die Ansprüche auf gleiche Vergütung geltend machen, nicht benachteiligt werden. Dieses Verbot erstreckt sich auch auf Personen, die den Arbeitnehmer zur Anspruchsdurchsetzung unterstützen, Art. 25 Abs. 1 ETRL. Ferner sind Beweiserleichterungen vorgesehen. So soll es genügen Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Dann muss der Arbeitgeber nachweisen, dass keine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt. Erfüllt der Arbeitgeber seine Auskunfts-, Berichterstattungs- und Entgeltbewertungspflichten nicht, muss er bei mutmaßlichen Entgeltdiskriminierungen nachweisen, dass keine derartige Diskriminierung vorliegt.

Bei Verletzungen der Pflichten auf Entgeltgleichheit sollen Arbeitgeber Schadenersatz für alle materiellen sowie für erlittenes Leid leisten müssen. Die zuständigen Behörden oder die nationalen Gerichte sollen einen Arbeitgeber anweisen können, strukturelle oder organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, damit er seinen Pflichten im Bereich des gleichen Entgelts nachkommt. Zudem drohen hohe Bußgelder.

FAZIT

Bereits jetzt sieht das Gesetz auf nationaler und europäischer Ebene Anspruchsgrundlagen zur Durchsetzung von Ansprüchen bei Entgeltdiskriminierung vor. Die praktischen Probleme stellen sich aber meist auf der Ebene davor, nämlich überhaupt hinreichende Informationen über das Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer zu erhalten. U. a. hier soll die ETRL eine Verbesserung für Arbeitnehmer bringen. Für Arbeitgeber bringt sie wieder mehr Bürokratie, Kosten und Rechtsunsicherheit. Sofern es der deutsche Gesetzgeber nicht rechtzeitig schafft, die ETRL umzusetzen, ist daher davon auszugehen, dass die bestehenden Regelungen des EntgTranspG nach der ETRL ausgelegt werden oder aber die Richtlinie (sofern sie konkret genug ist) direkt angewendet wird. ■



Tobias Grambow,
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht, Partner,
BUSE Rechtsanwälte
Steuerberater Partnerschafts-
gesellschaft mbB, Berlin