

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Mein Urteil

September 2021

Sind Lohngefälle Indizien für Diskriminierung?

Mit dem Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ soll (auch) Lohngerechtigkeit zwischen den Geschlechtern garantiert werden. Dafür hält das Gesetz verschiedene Instrumente parat. Dass diese wirksam sind, zeigt eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts: Die Abteilungsleiterin einer Versicherung beantragt Auskunft über das Entgelt männlicher Kollegen nach dem Entgelttransparenzgesetz. Die Versicherung teilt mit, dass das durchschnittliche Vergleichsgehalt männlicher Abteilungsleiter monatlich um nahezu 1000 Euro brutto und die übertarifliche Zulage um 100 Euro höher sei. Die Abteilungsleiterin klagte die Differenz ein; ihr Gehalt begründe die Vermutung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts. Dem folgt das Gericht. Das bedeutet nicht zwingend, dass eine Diskriminierung vorliegt und die Differenz zu zahlen ist. Der Arbeitgeber kann die Vermutung widerlegen, indem er Gründe für die unterschiedliche Bezahlung nachweist- etwa eine längere oder spezifischere Berufserfahrung. Diese Widerlegung wird in der Praxis aber nicht leicht gelingen. Deshalb ist damit zu rechnen, dass es in künftigen Auseinandersetzungen eher um die vorgelagerte Frage geht: ob überhaupt gleiche oder gleichwertige Arbeit vorliegt.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z