



Das Magazin für Führungskräfte in Kirchen und kirchlichen Organisationen

www.kviid.de

KVI im DIALOG

3 | August 2023

Recht & Steuern

Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsrecht - Ein Blick auf die gesetzlichen und gerichtlichen Veränderungen

Management & Organisation

Klare Abläufe, Vorgänge, Prozesse - Eine Chance für die effektive Zusammenarbeit - Wo und wie kann eine Investition in sinnvolle Abläufe helfen, um positive Veränderungen zu schaffen?

Energie und Umwelt

Bauliche Maßnahmen zum Hitzeschutz - Gebäudebezogene sowie stadt- und bauplanerische Maßnahmen

Facility- & Immobilienmanagement

Gerüstet für die Zukunft - Erfahrungen bei der Digitalisierung von HR- und Sicherheitsprozessen im Katholischen Verwaltungszentrum Stuttgart

Informationstechnologien

Feuer und Flamme für die Firm-App des Bonifatiuswerkes ermutigt zu digitalen Wegen in der Firmvorbereitung

Kirchliche Bildungs- & Tagungshäuser

Gästehäuser St. Marienthal - In der schönen Oberlausitz (Sachsen)



Zwischenbericht

Der KVI Kongress 2023 -
Das Beste aus zwei Welten

Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsrecht

Ein Blick auf die gesetzlichen und gerichtlichen Veränderungen

Ein Beitrag von Juliane Vaal

Das Thema Geschlechtergerechtigkeit ist seit Jahren branchenübergreifend ein bedeutendes Thema und als solches in aller Munde. Dabei hat sich die gesamtgesellschaftliche Betrachtung der Frau in der Gesellschaft tatsächlich stark verändert. Frauen sind schon lange ein wichtiger Teil der Arbeitswelt und nehmen verantwortungsvolle Aufgaben wahr.

Längst gehören die Zeiten, in denen die Frauen in der Arbeitswelt nur eine untergeordnete Rolle gespielt haben, der Vergangenheit an.

Obwohl diese Veränderungen Teil des Alltags von uns allen geworden sind und sich für jeden tagtäglich erlebbar machen, gibt es doch für den Gesetzgeber und auch die Rechtsprechung auch heute noch immer wieder Ansatzpunkte und Notwendigkeiten sich einzuschalten und die Rechte der Frauen (in der Regel ist die Frau das benachteiligte Geschlecht) im Arbeitsalltag zu stärken oder festzulegen.

Im Folgenden soll ein Blick auf die gesetzlichen und gerichtlichen Veränderungen in Bezug auf das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der jüngeren Vergangenheit geworfen werden.

Die gesetzlichen Grundlagen

Rechtlich ist die Gleichbehandlung von Männern und Frauen natürlich schon lange als Grundrecht im Grundgesetz verankert und der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz eine vermeintliche Selbstverständlichkeit. Nichtsdestotrotz sieht sich der Gesetzgeber aufgrund der tatsächlich gelebten



Juliane Vaal ist Rechtsanwältin und Senior Beraterin bei Curacon in Münster. Ihr Schwerpunkt ist das Arbeitsrecht, zu dem sie Mandanten aus verschiedensten Branchen betreut und berät.

Wirklichkeit immer wieder veranlasst, diese Selbstverständlichkeit auch gesetzlich zu untermauern und durch verbindliche Vorgaben festzulegen.

Es begann mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz im Jahr 2006. Beschäftigte dürfen - neben anderen Diskriminierungsmerkmalen - nicht aufgrund ihres Geschlechts unmittelbar oder mittelbar schlechter behandelt werden als ihre KollegInnen, wenn die Differenzierung nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Dabei ist dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung besondere Bedeutung beizumessen, wenn also eine Ungleichbehandlung aus

scheinbar neutralen Kriterien resultiert. Wenn der Zugang zu einer Position nur Vollzeitbeschäftigten ermöglicht wird, diskriminiert dies mittelbar die Frauen, die überproportional die Teilzeitstellen besetzen.

Wenn eine Frau nicht eingestellt oder ihr Vertrag nicht verlängert wird, weil sie schwanger ist, ist dies ebenfalls eine mittelbare Diskriminierung, da hier Männer nicht betroffen sein können.

Durch das Verbot der mittelbaren Diskriminierung konnte vielen Ungleichbehandlungen durch das AGG bereits ein Riegel vorgeschoben werden, denn selten wird natürlich bei einer Ungleichbe-

handlung ausdrücklich auf das Geschlecht Bezug genommen.

Als weiterer Meilenstein folgte das Entgelttransparenzgesetz im Jahr 2017. Gemäß § 1 ist Ziel des Gesetzes „das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen“.

Beide Geschlechter gleichermaßen betreffend, wird im tatsächlichen Anwendungsbereich, eher die Frau ihre Rechte aus dem EntTransG einfordern. Sie hat die Möglichkeit, ein Auskunftsrecht geltend zu machen, um festzustellen, ob die gesetzlich bereits verankerte Geschlechtergerechtigkeit auch in ihrem Entgelt umgesetzt wurde.

Das Gesetz gibt den Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitenden einen Anspruch auf Auskunft zu dem durchschnittlichen Bruttoentgelt und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen. Hierfür muss der/die Anspruchstellende in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennen, die von mindestens sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird.

Diese Einschränkung ist ein Ergebnis des Schutzes personenbezogener Daten der betroffenen Beschäftigten, stellt aber im Gegenzug eine erhebliche Einschränkung für die auskunftsverlangende Person dar. Gerade in kleineren Unternehmen mit kleinen Arbeitseinheiten lassen sich nicht immer zwingend sechs Beschäftigte des anderen Geschlechts finden, die auch die gleiche oder gleichwertige Arbeit ausüben.

Die Gleichwertigkeit darzustellen wird dann mitunter zum unüberwindbaren Hindernis, das den Auskunftsanspruch am Ende ins Leere



Abb.: Colourbox

Rechtlich ist die Gleichbehandlung von Männern und Frauen schon lange als Grundrecht im Grundgesetz verankert.

laufen lässt oder zum Hemmnis für potentielle AnspruchstellerInnen wird.

Der Gesetzgeber ist also stets bemüht zur Geschlechtergerechtigkeit beizutragen. Gesetze gelten jedoch nicht individuell, sondern beanspruchen Allgemeingültigkeit für sich. Es darf und kann also nicht nur ein Einzelfall geregelt werden und muss möglichst umfassend gelten. Die widerstreitenden Interessen, die unter dieser Prämisse im Gesetz in Einklang gebracht werden müssen, hindern daher leider oftmals ein Stück weit den realen Anwendungsbereich.

An dieser Stelle kommen die Gerichte ins Spiel. Im Arbeitsleben: Die Arbeitsgerichte mit dem Bundesarbeitsgericht als letzter Instanz. All die Fälle, die durch die Gesetze nicht klar geregelt werden konnten oder in der Anwendung vor die vielen Schwierigkeiten gestellt werden, wie wir es tagtäglich erleben, werden dort bewertet und entschieden. Und so tragen auch die Gerichte immer wieder ein Stück zur Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsrecht bei.

Die arbeitsgerichtlichen Entscheidungen

Auch das Bundesarbeitsgericht sah sich daher in den vergangenen Monaten und Jahren immer wieder und vielleicht auch vermehrt in ganz verschiedenen Konstellationen damit konfrontiert, zu diesem Thema Stellung zu beziehen.

Dabei ist eines klar zu erkennen: Das Bundesarbeitsgericht stärkt bei jeder sich bietenden Gelegenheit die Rechte der Frauen. Dies geschieht nicht unbedingt nur dadurch, dass im materiellen Sinne den Klägerinnen Ansprüche zugesprochen werden. Auch die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen und die Beweislast der Anspruchstellerin wurde wiederholt erheblich erleichtert.

Das BAG hat in einem Urteil festgestellt, dass schon allgemeine Darlegungen über eine unterschiedliche Behandlung bei Gehaltserhöhungen oder beim Entgelt ausreichend sind, um den Ansprüchen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast zu genügen, sodass der Arbeitgeber in der

Pflicht ist, die behauptete Diskriminierung zu entkräften.

Es ist dann am Arbeitgeber, die Ungleichbehandlung zu widerlegen oder zu rechtfertigen (vgl. BAG v. 21.01.2021, Az.: 8 AZR 488/19). Allerdings wird man von einer Frau, die in einem Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitenden tätig ist, ggf. auch erwarten können, dass sie in einem ersten Schritt von den ihr eingeräumten Auskunftsrechten im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes Gebrauch macht und dort den vergleichbaren Mitarbeitendenkreis benennt und Auskunft über die entsprechenden Entgelte erhält.

Dieses Recht steht im Übrigen nicht nur ArbeitnehmerInnen zu, sondern auch arbeitnehmerähnlichen Personen (bspw. freie Mitarbeitende) – wie das BAG bereits im Jahr 2020 zu entscheiden hatte (vgl. BAG v. 25.06.2020, Az.: 8 AZR 145/19).

Das BAG ließ es jüngst nun nicht einmal ausreichen, dass die Gehaltsvorstellungen der Bewerber selbst einfach unterschiedlich waren.

Als Differenzierungsmerkmal muss ein tatsächlicher Differenzierungsgrund existieren, der sich nicht darin erschöpft, dass die BewerberInnen unterschiedlich gut bzw. hart verhandelt haben.

Für die Arbeitgeber bedeutet diese Entwicklung, zukünftig nicht nur neu vereinbarte Gehälter im Blick zu behalten, sondern auch das bereits bestehende Gehaltsgefüge kritisch zu beleuchten und ggf. auch anzupassen.

Im Falle einer begründeten Ungleichbehandlung ist es sicherlich ratsam, diesen Grund entsprechend in der Personalakte festzuhalten. Lässt sich eine Ungleich-



Abb.: Colourbox

In der Realität müssen Gerichte immer wieder ein Stück zur Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsrecht beitragen.

behandlung nicht rechtfertigen, so sollten die Gehälter entsprechend angepasst werden. Insoweit wird es zukünftig an Bedeutung gewinnen, innerhalb eines Unternehmens klare Gehaltsstrukturen zu erstellen und nur begründete Ausnahmen zuzulassen.

In Zeiten von Fachkräftemangel, der zu teilweise überproportionalen Gehaltsvorstellungen der BewerberInnen führt, eine mitunter herausfordernde Aufgabe. Ungleiche Gehälter werden jedoch wohl immer schwerer zu rechtfertigen sein.

Fazit

Insgesamt - aber sicherlich nicht abschließend - lässt sich feststellen, dass nicht nur die Gesellschaft das Thema der Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsrecht immer stärker in den Fokus nimmt. Zu Recht!

Denn dort, wo Ungleichbehandlung nicht zu rechtfertigen ist, ist sie auch zu unterbinden. Und dort, wo die Legislative an ihre Grenzen kommt, ist dann auch seitens der Judikative der Diskriminierung ein Riegel vorzuschieben.

Wünschenswert wäre allerdings tatsächlich, dass es diese Instrumente im Jahr 2023 nicht mehr braucht, um eine selbstverständliche Gleichbehandlung und Gerechtigkeit in der Arbeitswelt zu schaffen.

Wo Frauen nicht mehr wiederholt schlechter gestellt werden, käme es wohl auch nicht mehr zu merkwürdig anmutenden Urteilen, die keine individuellen Vereinbarungen mehr zulassen - selbst wenn man den geäußerten Gehaltsansprüchen der vermeintlich Diskriminierten entspricht.