



Anspruch auf Equal Pay

Nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) ist bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten. Zudem darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden, als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.

Steht fest, dass ein(e) Arbeitnehmer(in) im Hinblick auf einen oder mehrere Vergütungsbestandteile niedriger vergütet wurde, als diejenige Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, muss der/die Arbeitgeber(in) darlegen und beweisen, dass ausschließlich andere Gründe als das Geschlecht zu einer ungünstigeren Behandlung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin geführt haben.

Beruft sich der/die Arbeitgeber(in) darauf, dass die Personen aus der Vergleichsgruppe eine größere Berufserfahrung, eine längere Betriebszugehörigkeit und/oder eine höhere Arbeitsqualität aufwiesen, muss er/sie darlegen, wie er/sie diese Kriterien im Einzelnen bewertet und zueinander gewichtet hat. Gelingt eine entsprechende Darlegung und ggf. der entsprechende Beweis nicht, steht dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin eine höhere Vergütung nach Maßgabe des Entgeltgleichheitsgesetzes zu.