

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

EU-Rechtsrahmen & EuGH-Rechtsprechung

Petra Foubert

ERA-Webinar EU-Gleichstellungsrecht
für Juristen
17. Mai 2021

▶▶

UHASSELT **FACULTEIT RECHTEN**
KNOWLEDGE IN ACTION

 Organisiert im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020“ der Europäischen Kommission.

1

Übersicht

- Relevante EU-Gesetzgebung
- Durchsetzung
 - Makroebene: das Lohngefälle
 - Mikroebene: Fälle von Lohngleichheit (EuGH)
- Schlussbemerkungen

▶▶

UHASSELT **FACULTEIT RECHTEN**
KNOWLEDGE IN ACTION

Petra Foubert - ERA-Webinar - 17. Mai 2021

2

2

EU-Gesetzgebung

▪ Art. 157 AEUV (ex Art. 141 EGV; ex Art. 119 EWG)

"(1) Jeder Mitgliedstaat stellt sicher, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit angewandt wird.

2. (2) Unter "Arbeitsentgelt" im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses unmittelbar oder mittelbar von seinem Arbeitgeber erhält, gleichgültig, ob es sich dabei um Geld- oder Sachleistungen handelt.

Gleicher Lohn ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet:

a) dass der Lohn für die gleiche Arbeit im Akkord auf der Grundlage der gleichen Maßeinheit berechnet wird;

(b) dass die Vergütung für Arbeit nach Zeittarifen für dieselbe Tätigkeit gleich ist.

3. [...]

4. [...]"

Petra Foubert - ERA-Webinar - 17. Mai 2021

3



3

EU-Gesetzgebung (Art. 157 TFEU)

▪ Gleicher Lohn für gleiche Arbeit/ gleichwertige Arbeit

▪ Lohn?

✓ Gewöhnlicher Grund- oder Mindestlohn oder Gehalt

✓ Jede andere Gegenleistung in Form von Geld- oder Sachwerten, die der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Beschäftigung direkt oder indirekt von seinem Arbeitgeber erhält

▪ Z. B.: Weihnachtsgeld, bezahlter Urlaub, Heiratszulage, Betriebsrenten, Abfindungen, ...

▪ Gleichwertige Arbeit?

✓ Den richtigen Komparator finden

▪ Z.B.: Arbeit von geringerem/höherem Wert, zu verschiedenen Zeitpunkten gehalten, ...

✓ Single-Source-Doktrin

▪ Jemand, der für die Ungleichheit verantwortlich ist und die Gleichbehandlung wiederherstellen könnte

Petra Foubert - ERA-Webinar - 17. Mai 2021

4



4

EU-Gesetzgebung (RL 2006/54)

- Verwirklicht Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf (allgemeiner)
- Bezieht sich auf:
 - ✓ Zugang zur Beschäftigung
 - ✓ Arbeitsbedingungen, einschließlich Bezahlung
 - ✓ Betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit
- Erleichtert die Umsetzung von gleichem Lohn für gleiche Arbeit/gleichwertige Arbeit
 - ✓ Job-Klassifizierungsschemata
 - Die Kriterien sollten für Männer und Frauen gleich sein
 - Sollte die Reproduktion von geschlechtsdiskriminierenden Effekten ausschließen

EU-Gesetzgebung

- Art. 4 RL 2006/54 (Neufassung)
(Ersetzt RL 75/117)

"Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf alle Aspekte und Bedingungen der Entlohnung zu beseitigen.

Insbesondere muss ein System zur Einstufung von Arbeitsplätzen für die Festlegung des Entgelts auf denselben Kriterien für Männer und Frauen beruhen und so gestaltet sein, dass jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen ist."

Vollstreckung?

- Das Prinzip ist in der nationalen Gesetzgebung von 27 MS und 3 EWR-Ländern gut berücksichtigt
- Ungeachtet des EU- und nationalen Rechts: immer noch kein gleicher Lohn für gleiche/gleichwertige Arbeit
 - Makroebene: Anhaltendes Lohngefälle zwischen Männern und Frauen
 - Mikroebene: (eine begrenzte Anzahl von) Einzelfällen werden vor die Gerichte gebracht (EuGH und national)

Petra Foubert - ERA-Webinar - 17. Mai 2021

7



7

Makroebene: das geschlechtsspezifische Lohngefälle

- Geschlechtsspezifisches Lohngefälle
 - Verwirrung bezüglich der genauen Bedeutung des Begriffs
 - In der EU: der relative Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern innerhalb der Gesamtwirtschaft (unabereinigtes/ absolutes/ rohes geschlechtsspezifisches Lohngefälle)
 - Relative Differenz wird verursacht durch:
 - ✓ Faktoren, die nichts mit Diskriminierung zu tun haben = "Erklärungen"
 - ✓ Lohndiskriminierung im strengen rechtlichen Sinne

Petra Foubert - ERA-Webinar - 17. Mai 2021

8



8

Makroebene: das geschlechtsspezifische Lohngefälle

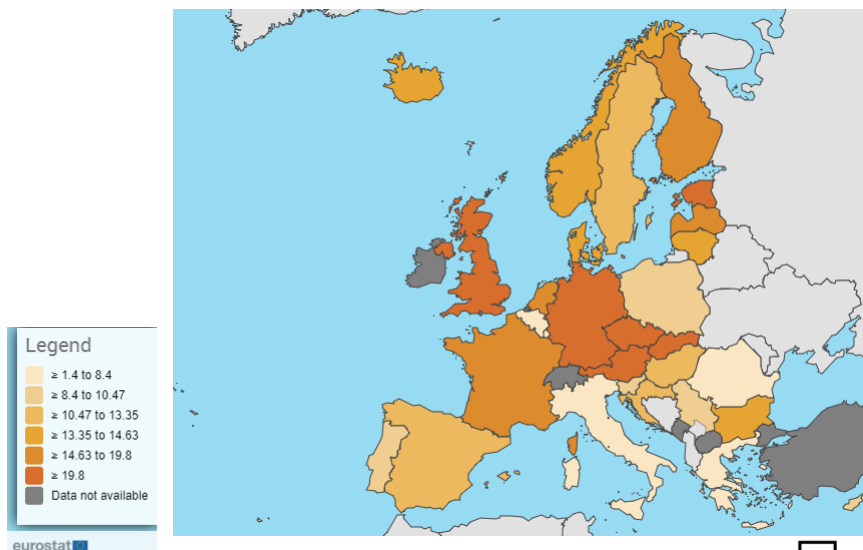
- Zu den wiederkehrenden "Erklärungen" für unbereinigte Lohnunterschiede gehören:
 - Teilzeitarbeit
 - Temporäre Arbeit
 - Horizontale Segregation und vertikale Segregation (gläserne Decke) der Arbeitsmärkte
 - Häufige Unterbrechungen der Karriere - Kombination von Arbeit mit Familienpflichten/ Pflegeaufgaben
- Reduzierung des "unbereinigten" geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf das "bereinigte" geschlechtsspezifische Lohngefälle (d.h. potentiell Produkt der reinen Diskriminierung)

Darf geschlechtsdiskriminierende Ideen "einbauen" ...

Makroebene: das geschlechtsspezifische Lohngefälle

- Die Fakten (Daten von Eurostat 2019)
 - Anhaltendes geschlechtsspezifisches Lohngefälle von 14,1 % im Durchschnitt der 27 EU-Mitgliedstaaten
 - Große Unterschiede zwischen den Ländern: von 1,3 % in Luxemburg bis 21,7 % in Estland
 - In einigen wenigen Ländern ist der Trend negativ (z. B. Lettland und Ungarn)

Makroebene: das geschlechtsspezifische Lohngefälle 2018



Petra Foubert - ERA-Webinar - 17. Mai 2021

11



11

Mikroebene: Fälle von Lohnungleichheit

- Die Rechtsprechung des EuGH ist nicht üppig
- Warum ist die Durchsetzung problematisch?
 - Problematischer Umfang des Vergleichs
 - ✓ Vergleich über Unternehmen/Branchen hinweg?
 - ✓ Hypothetischer Vergleich?
 - ✓ Einzelne Quelle?
 - Fehlende Informationen zur Bezahlung
 - ✓ Informationen sind individuell und vertraulich
 - ✓ Nationale Gesetze, die die Offenlegung von Lohninformationen verbieten + Vertraulichkeitsklauseln in Verträgen
 - Fehlende Ressourcen der Antragsteller
 - Fragen der Arbeitsplatzsicherheit, Reputation
 - Nationales Verfahrensrecht
 - ...

Petra Foubert - ERA-Webinar - 17. Mai 2021

12



12

Mikroebene: Fälle von Lohnungleichheit

▪ Wie kann man Lohndiskriminierung beweisen?

➤ Richtlinie 2006/54, Art. 19(1)

"Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat."

➤ Wann liegt ein ausreichend schwerwiegender Hinweis auf eine Diskriminierung vor, so dass die Beweislast auf den Arbeitgeber übergeht?



UHASSELT
KNOWLEDGE IN ACTION

Petra Foubert - ERA-Webinar - 17. Mai 2021

13

13

Mikroebene: Fälle von Lohnungleichheit

▪ Die meisten Rechtssachen des EuGH zum Thema Entgeltgleichheit:

- Im Laufe der Zeit sind die Fälle immer komplexer geworden
- Fälle von mittelbarer Diskriminierung
- Interessante Rechtsprechung: Teilzeitarbeit



UHASSELT
KNOWLEDGE IN ACTION

Petra Foubert - ERA-Webinar - 17. Mai 2021

14

14

Gleicher Lohn für Teilzeitbeschäftigte

▪ *Jenkins* (96/80), 31. März 1981

- Der Stundenlohn für Teilzeitbeschäftigte war niedriger als für Vollzeitbeschäftigte, die die gleiche Arbeit verrichten
"Wenn der Stundensatz des Arbeitsentgelts je nachdem, ob es sich um Teilzeit- oder Vollzeitarbeit handelt, unterschiedlich ist, ist es Sache der nationalen Gerichte, in jedem Einzelfall zu entscheiden, ob eine Entgeltpolitik [...], auch wenn sie als Unterschied aufgrund der Wochenarbeitszeit dargestellt wird, in Wirklichkeit eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts des Arbeitnehmers darstellt oder nicht, wobei der Sachverhalt, die Vorgeschichte und die Absicht des Arbeitgebers zu berücksichtigen sind."
"Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn [...] der Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen, die objektiv gerechtfertigt sein können, bestrebt ist, eine Vollzeitbeschäftigung ungeachtet des Geschlechts des Arbeitnehmers zu fördern."



UHASSELLT
KNOWLEDGE IN ACTION

Petra Foubert - ERA-Webinar - 17. Mai 2021

15

15

Gleicher Lohn für Teilzeitbeschäftigte

▪ *Bilka-Kaufhaus* (170/84), 13. Mai 1986

- Nur Vollzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung
"Wenn [...] ein wesentlich geringerer Anteil der Frauen als der Männer in Vollzeit arbeitet, würde der Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten vom Betriebsrentensystem gegen Artikel 119 des Vertrags verstoßen [...]."
Wenn das Unternehmen jedoch nachweisen kann, dass seine Entgeltpraxis durch objektiv gerechtfertigte Faktoren erklärt werden kann, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, liegt kein Verstoß gegen Artikel 119 vor."
Wenn [...] die Maßnahmen [...] einem tatsächlichen Bedürfnis entsprechen [...], im Hinblick auf die Erreichung der verfolgten Ziele angemessen und zu diesem Zweck erforderlich sind, reicht die Tatsache, dass die Maßnahmen [mehr] Frauen als Männer betreffen, nicht aus, um [...] einen Verstoß gegen Artikel 119 nachzuweisen."



UHASSELLT
KNOWLEDGE IN ACTION

Petra Foubert - ERA-Webinar - 17. Mai 2021

16

16

Gleicher Lohn für Teilzeitbeschäftigte

- EuGH: Ein echtes Bedürfnis des Unternehmens kann ein solcher sachlicher Grund sein!

"um von Teilzeitarbeit abzuschrecken, da Teilzeitbeschäftigte sich im Allgemeinen weigern, am späten Nachmittag und an Samstagen zu arbeiten"

"Artikel 119 hat nicht zur Folge, dass ein Arbeitgeber verpflichtet ist, sein Betriebsrentensystem so zu gestalten, dass die besonderen Schwierigkeiten von Personen mit Familienpflichten bei der Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf eine solche Rente berücksichtigt werden."



Gleicher Lohn für Teilzeitbeschäftigte

▪ *Rinner-Kühn* (171/88), 13. Juli 1987

- Nur Vollzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber im Krankheitsfall

"[...] ist festzustellen, daß eine Bestimmung wie die fragliche zu einer Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer gegenüber männlichen Arbeitnehmern führt und grundsätzlich als dem Ziel des Artikels 119 des Vertrags zuwiderlaufend angesehen werden muß. [...] Kann der Mitgliedstaat jedoch nachweisen, daß die gewählten Mittel einem notwendigen Ziel seiner Sozialpolitik entsprechen und daß sie zur Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind, so kann der bloße Umstand, daß die Vorschrift eine wesentlich größere Zahl weiblicher Arbeitnehmer als männlicher Arbeitnehmer betrifft, nicht als Verstoß gegen Artikel 119 angesehen werden."

"Es ist Sache des nationalen Gerichts [...], zu bestimmen [...]"



Gleicher Lohn für Teilzeitbeschäftigte

- *Helmig* (C-399/92), 15. Dezember 1994, *Elsner* (C-285/02), 27. Mai 2004, *Voß* (C-300/06), 6. Dezember 2007
 - Mehr komplexe Fälle!
 - Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte
 - ✓ *Helmig*: höhere Überstundenvergütung nur für Stunden, die über die normale (Vollzeit-)Arbeitszeit hinausgehen (keine mittelbare Diskriminierung)
 - ✓ *Elsner*: nur Überstunden von + 3 Stunden werden vergütet (mittelbare Diskriminierung)
 - ✓ *Voß*: Überstunden werden zu einem niedrigeren Satz als dem normalen Stundensatz vergütet (indirekte Diskriminierung)

Gleicher Lohn für Teilzeitbeschäftigte

- Kritik re. *Helmig* und *Voß*
 - ✓ Zeigt problematischen Vergleichsbereich
 - ✓ Streng formaler Ansatz zur Gleichstellung: gleicher Lohn für gleiche Arbeitsstunden
 - ✓ Aber: Überstunden werden für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte unterschiedlich behandelt
 - ✓ Verstärkt die (männliche) Norm der Vollzeitarbeit
- *Elsner*: Idee der Verhältnismäßigkeit; vgl. Teilzeitrichtlinie

Mikroebene: Fälle von Lohnungleichheit

- Andere Linien der Rechtsprechung:
 - Auswirkung von (Teilzeit-)Elternzeit auf den Lohn
- z.B. *Meerts, Praxair*
 - Auswirkung auf den Lohn von anderen Karriereunterbrechungen (Mutterschaftsurlaub, ...) - z.B. *Griesmar, Leone*
 - Auswirkung von Unterschieden in der Ausbildung/Berufsqualifikation auf den Lohn – z. B. *Kenny*
- Auch Männer fordern ungleiche Bezahlung:
 - Siehe z.B. *Leone (C-173/13)* !



UHASSELT
KNOWLEDGE IN ACTION

Petra Foubert - ERA-Webinar - 17. Mai 2021

21

21

Schlussbemerkungen

- Das anhaltende geschlechtsspezifische Lohngefälle und der geringe Umfang der Rechtsprechung haben auch die Aufmerksamkeit der Kommission auf sich gezogen
- Neueste Initiative
 - Vorschlag für eine Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen KOM (2021) 93 endgültig
 - Z.B.: hypothetische Vergleichsperson, Angabe des Gehaltsniveaus in der Stellenanzeige, Verbot, nach der Gehaltshistorie zu fragen, Verjährungsfrist von mindestens 3 Jahren, Kriterien bezüglich Gleichwertigkeit, ...



UHASSELT
KNOWLEDGE IN ACTION

Petra Foubert - ERA-Webinar - 17. Mai 2021

22

22

Vielen Dank fürs Zuhören!

petra.foubert@uhasselt.be



UHASSETL
KNOWLEDGE IN ACTION

23

Weitere Lektüre ...

- ✓ Lohntransparenz in der EU (2017)
<https://www.equalitylaw.eu/downloads/3862-the-gender-pay-gap-in-europe-from-a-legal-perspective-pdf-518-kb>
- ✓ Durchsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit (2017)
<https://www.equalitylaw.eu/downloads/4466-the-enforcement-of-the-principle-of-equal-pay-for-equal-work-or-work-of-equal-value-pdf-840-kb>
- ✓ Lohntransparenz in Europa: Erste Erfahrungen mit Gender Pay Reports und Audits in vier Mitgliedstaaten (2018)
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/pay-transparency-in-europe-first-experiences-with-gender-pay-reports-and-audits-in-four-member>
- ✓ Nationale Fälle und bewährte Verfahren zur Entgeltgleichheit (2019)
<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>
- ✓ Studie zur Unterstützung der Evaluierung der relevanten Bestimmungen in der Richtlinie 2006/54/EG zur Umsetzung des Vertragsgrundsatzes "Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit" (2020)
<https://op.europa.eu/nl/publication-detail/-/publication/fd8a4b90-5848-11ea-8b81-01aa75ed71a1/language-en>

Petra Foubert - ERA-Webinar - 17. Mai 2021



UHASSETL
KNOWLEDGE IN ACTION

24