



Intersektionale Diskriminierung und die EU- Richtlinie zur Lohntransparenz

**Europäische Rechtsakademie
Aktuelle Überlegungen zum EU-Recht zur
Gleichstellung der Geschlechter
8. Dezember 2025**

Dr. Raphaële Xenidis

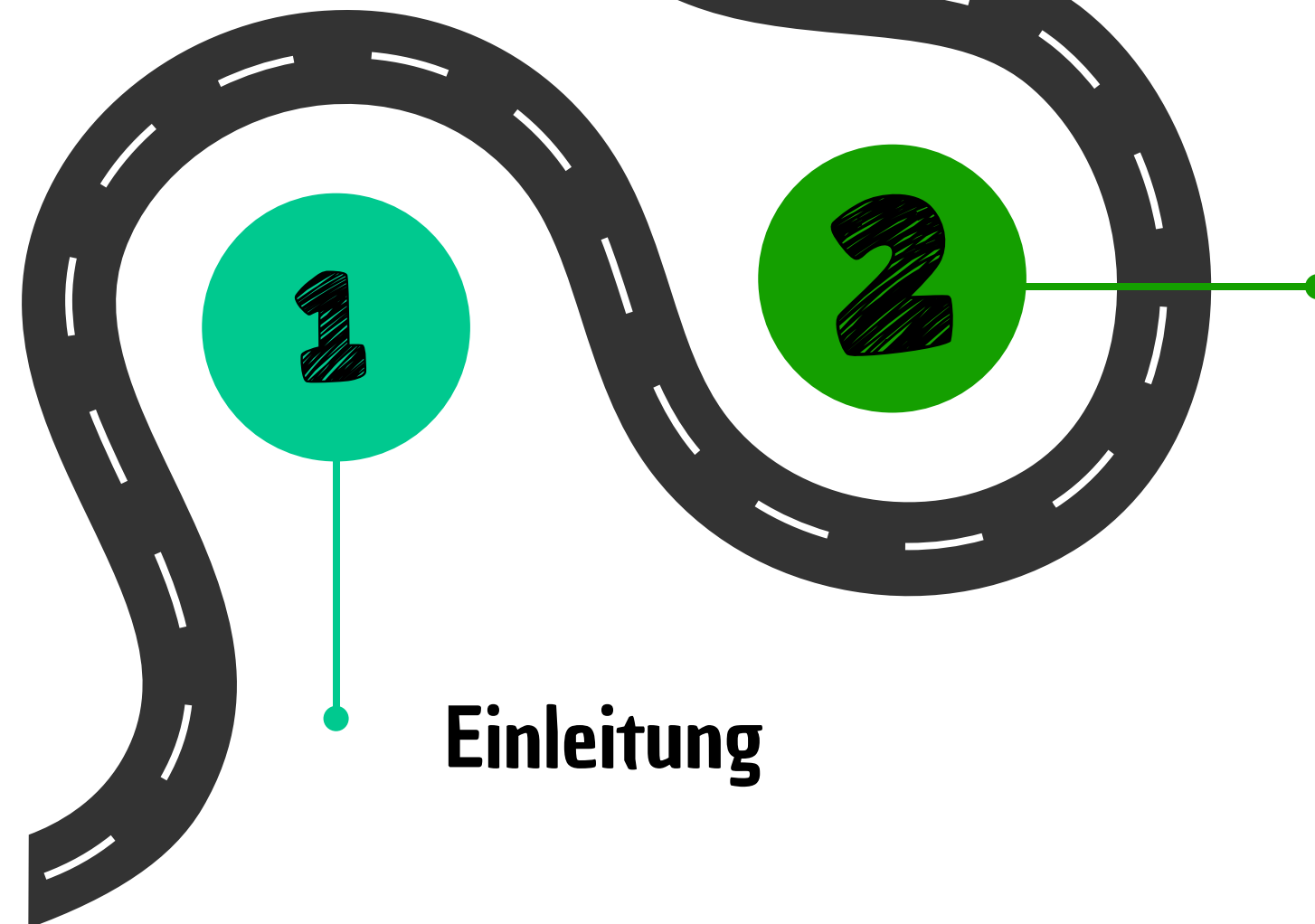


**Funded by
the European Union**

Fahrplan

Feststellung und Nachweis
intersektionaler
Lohndiskriminierung

Entschädigung und
Sanktionen einfordern

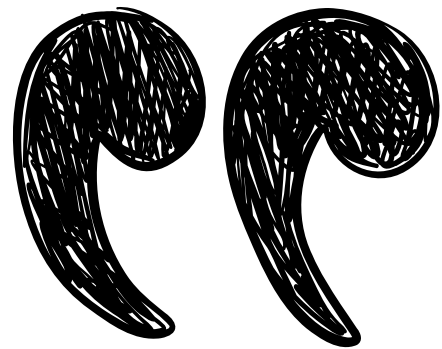


Einleitung

Identifizierung
intersektionaler
Lohndiskriminierung

1. Einführung

Der Grundsatz des gleichen Entgelts



Artikel 157 Absatz 1 AEUV

Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.



Der Gender Pay Gap

= unterschied zwischen dem durchschnittlichen einkommen von männern und frauen auf dem arbeitsmarkt



**EUROPÄISCHE
UNION**

12

Grundursachen für den Gender Pay Gap

- Lohndiskriminierung
- Teilzeitarbeit
- Pflegebedingte Karriereunterbrechungen
- Berufliche Segregation
- Gläserne Decke

Der „unbereinigte“ Gender Pay Gap macht zwei Drittel des Gender Pay Gaps in den EU-Mitgliedstaaten aus!



A word cloud of terms related to the Gender Pay Gap. The words are arranged in a cluster, with some larger and more prominent than others. The colors of the words vary, including shades of blue, green, orange, red, and purple. The words include: vertical, structural, occupational, well, lack, segregation, due, absence, major, transparency, linked, horizontal, partially, gender, problem, root, factors, labour, cause, men, work, pay, causes, one, also, time, gap, market, women, limited, enforcement, working, breaks, care, versus, career, discrimination, bias, full, unequal, captures, treatment, even, principle, inequalities, unpaid, care-related, structures, constraints, and part-time.

Bekämpfung des Gender Pay Gap



Begründung der neuen Richtlinie zur Lohntransparenz 2023/970:

- **Die Undurchsichtigkeit** von Vergütungssystemen und -praktiken verhindert die wirksame Anwendung von Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich der Entlohnung
- Verpflichtungen zur Lohntransparenz können **die Durchsetzung** und Aktivierung durch die Betroffenen **erleichtern**

Ein neues Verbot der intersektionalen Diskriminierung

Article 3

Definitions

2. For the purposes of this Directive, discrimination includes:

...

intersectional discrimination, which is discrimination based on a combination of sex and any other ground or grounds of discrimination protected under Directive 2000/43/EC or 2000/78/EC.

!!!



Was ist intersektionale (Lohn-) Diskriminierung?

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen:

„Diskriminierung, die auf der Grundlage mehrerer persönlicher Merkmale oder Eigenschaften/Identitäten erfolgt, die gleichzeitig in einer Weise zusammenwirken und miteinander *interagieren*, dass sie *untrennbar* miteinander verbunden sind“

Richtlinie zur Lohntransparenz, Art. 3 Abs. 2 lit e:

„intersektionelle Diskriminierung, das heißt Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, kombiniert mit einer Diskriminierung in Bezug auf einen oder mehrere andere Schutzgründe nach Maßgabe der Richtlinie 2000/43/EG oder der Richtlinie 2000/78/EG.“



Intersektionalität: ein Rahmen für die Analyse



Combahee River Collective (1977):

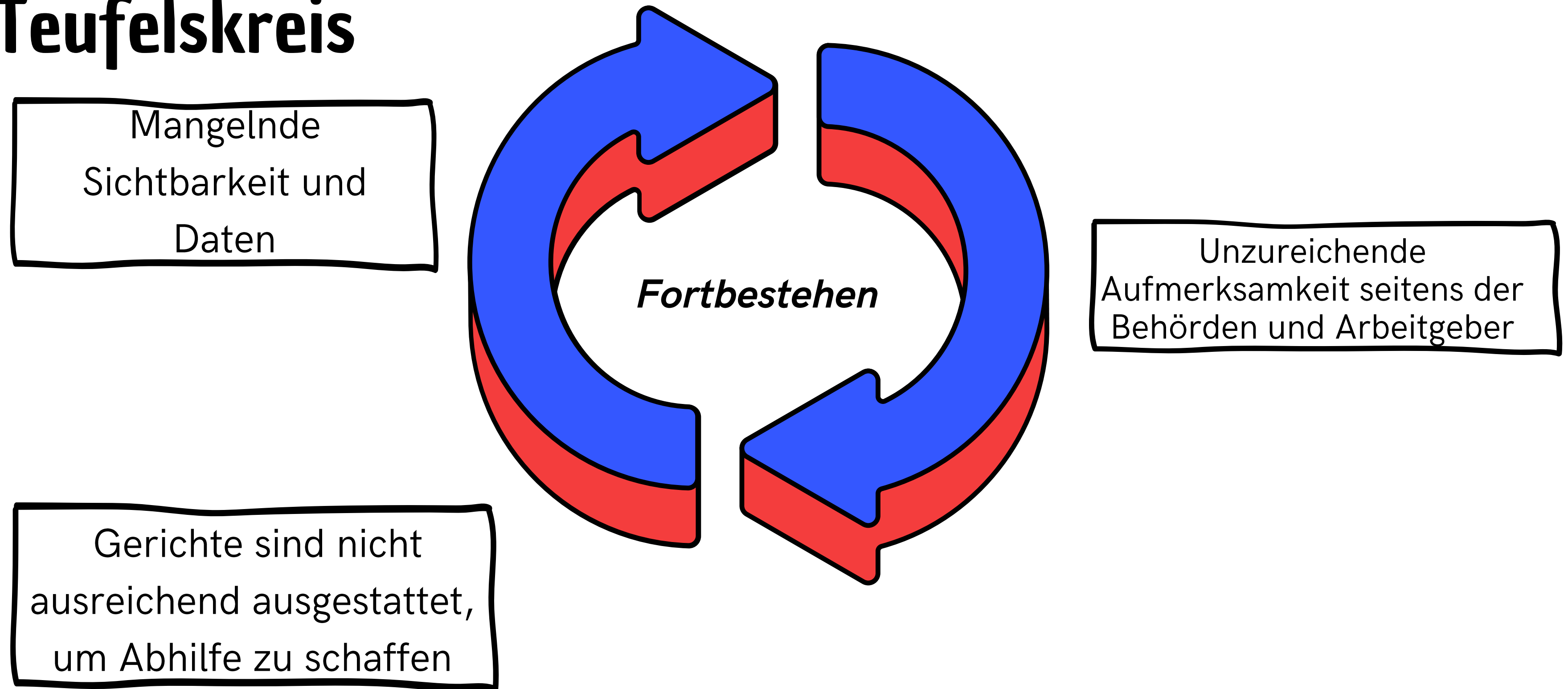
Die „wichtigsten Unterdrückungssysteme sind miteinander verflochten“ und „die Synthese dieser Unterdrückungen schafft die Bedingungen unseres Lebens“.

Kimberlé Crenshaw (1989): „Die intersektionale Erfahrung ist größer als die Summe aus Rassismus und Sexismus.“ „Jede Analyse, die Intersektionalität nicht berücksichtigt, kann die besondere Art und Weise, in der schwarze Frauen untergeordnet sind, nicht ausreichend berücksichtigen.“

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen:

ein „analytisches Instrument zur Untersuchung, zum Verständnis und zur Reaktion auf die Art und Weise, wie Geschlecht und Gender mit anderen persönlichen Merkmalen/Identitäten zusammenwirken und wie diese Überschneidungen zu einzigartigen Diskriminierungserfahrungen beitragen“.

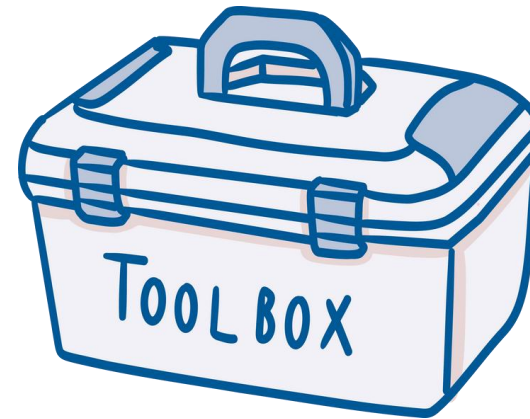
Intersektionale Lohndiskriminierung: ein Teufelskreis



Ein praktisches Handbuch zum Umgang mit intersektionaler Lohndiskriminierung



- Rechtsanwälte
- Richter
- Gleichstellungsbehörden
- Gesetzgeber und politische Entscheidungsträger
- Vertreter der Zivilgesellschaft
- Arbeitgeber und Sozialpartner



Wie können die Vorschriften zur Lohntransparenz und die Durchsetzungsmechanismen im PTD genutzt werden, um intersektionale Lohndiskriminierung zu bekämpfen?



27 EU-Mitgliedstaaten, die drei EWR-Länder und das Vereinigte Königreich

Beispiele für intersektionale Diskriminierung

Französischer Kassationsgerichtshof:

- Männlicher Flugbegleiter wegen „afrikanischer Zöpfe im Dutt“ von Fluggesellschaft entlassen
- Gericht: Die Kleiderordnung der Fluggesellschaft, die Männern das Tragen langer Frisuren verbietet, stellt eine direkte Diskriminierung aufgrund des Aussehens dar (ein in der französischen Gesetzgebung geschützter Grund), die „mit dem Geschlecht zusammenhängt“.
- Generalanwalt: Geschlechtsstereotype Erwartungen hinsichtlich des Aussehens von Arbeitnehmern und „mittelbare Diskriminierung aufgrund der [ethnischen] Herkunft“.

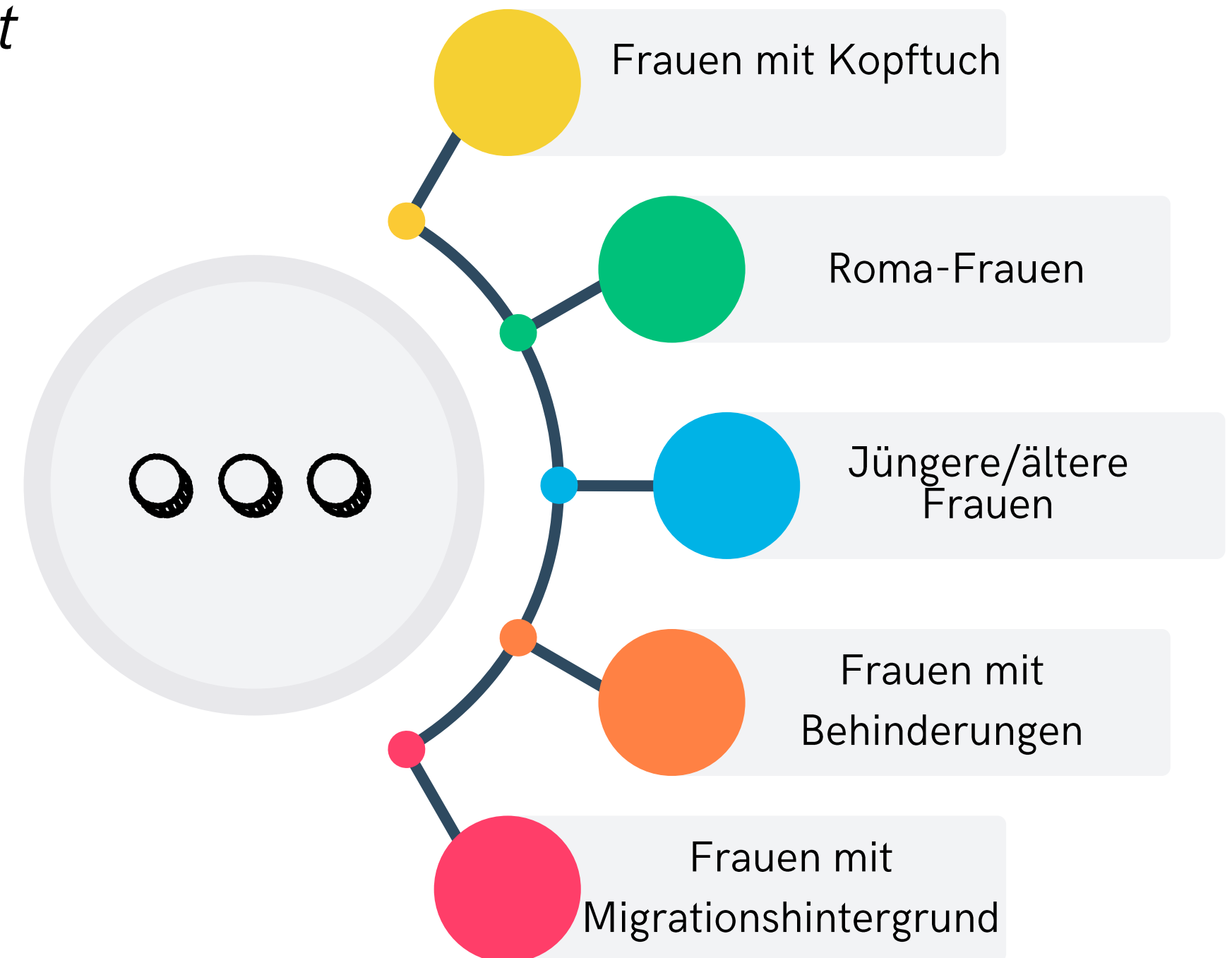


Siehe Marie Mercat-Bruns (2023), À la racine du mal : les tresses africaines, question de genre ou d'origine ? Revue de Droit du travail, S. 267.

Häufige Probleme in den Mitgliedstaaten

„Einige Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt strukturell unterrepräsentiert, was häufig auf das Zusammenspiel von Geschlecht und zusätzlichen Faktoren der Benachteiligung oder Marginalisierung zurückzuführen ist, wie beispielsweise die Zugehörigkeit zu einer ethnischen oder religiösen Minderheit oder einen Migrationshintergrund.“

EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025



Intersektionale Lohndiskriminierung: ausgewählte Beispiele



- 2024: 52 % der befragten schwarzen Frauen geben an, dass sie weniger verdienen als ihre weißen Kolleginnen in derselben Position, und viele wurden von Beförderungen ausgeschlossen (Fawcett Society).
- 2020: Lohnunterschied von 23,5 % zwischen Frauen mit Behinderung und Männern ohne Behinderung (Close the gap)



2023: Nur 55 % der Migrantinnen (im Ausland geboren) sind wirtschaftlich unabhängig, gegenüber 72 % der Migranten, 73 % aller Frauen und 86 % aller in den Niederlanden geborenen Männer

Der Mangel an angemessenen (aufgeschlüsselten) Gleichstellungsdaten bleibt ein großes Hindernis für die vollständige Ermittlung und Beseitigung intersektionaler Lohnungleichheiten.



2. Identifizierung von intersektionaler Lohndiskriminierung

Geltungsbereich des Verbots



Article 3

Definitions

2. For the purposes of this Directive, discrimination includes:

intersectional discrimination, which is discrimination based on a combination of sex and any other ground or grounds of discrimination protected under Directive 2000/43/EC or 2000/78/EC.

- Geschlechtsspezifische Formen intersektionaler Lohndiskriminierung
- Schnittpunkte mit Rasse und ethnischer Herkunft, Behinderung, sexueller Ausrichtung, Religion oder Weltanschauung und Alter: Was ist mit Artikel 21 der EU-Grundrechtecharta?
- Frage der Umsetzung: „Kombination“ → Definition?
- Das Europäische Parlament hatte eine Definition vorgeschlagen: „Intersektionale Diskriminierung bezeichnet eine Situation, in der [nach dem Sekundärrecht der EU] verbotene Diskriminierungsgründe *gleichzeitig in einer Weise miteinander interagieren, dass sie untrennbar miteinander verbunden sind und zu eindeutigen und spezifischen Formen* der Diskriminierung *führen*“.
- Soll dies in der Strategie der Europäischen Kommission zur Gleichstellung der Geschlechter 2026-2030 behandelt werden?

Was steht bei der Definition auf dem Spiel?



- ✿ Nur **fünf Länder** verbieten **intersektionale Diskriminierung** ausdrücklich in ihren Gleichstellungs- und/oder Antidiskriminierungsgesetzen: Österreich, Belgien, Deutschland, Norwegen und Spanien.
- ✿ **16 Länder** erkennen **intersektionale Diskriminierung** in ihren Gleichstellungs- und/oder Antidiskriminierungsgesetzen nicht ausdrücklich an: Bulgarien, Zypern, Tschechische Republik, Dänemark, Finnland, Frankreich, Ungarn, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Lettland, Malta, Niederlande, Slowakei, Schweden und Vereinigtes Königreich
- ✿ **9 Länder** erkennen eine Form der **Mehrfachdiskriminierung** (z. B. kumulativ oder additiv) an, haben jedoch kein ausdrückliches Verbot von intersektionaler Diskriminierung: Kroatien, Estland, Griechenland, Island, Irland, Italien, Polen, Portugal und Rumänien.

Umsetzung des Verbots der intersektionalen Diskriminierung

Erwägungsgrund (25):

„Mit der vorliegenden Richtlinie sollte daher klargestellt werden, dass es im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung möglich sein sollte, eine solche Kombination zu berücksichtigen, um etwaige Zweifel auszuräumen, die nach dem geltenden Rechtsrahmen in dieser Hinsicht bestehen können, und nationale Gerichte, Gleichbehandlungsstellen und andere zuständige Behörden in die Lage zu versetzen, insbesondere zu inhaltlichen und verfahrensrechtlichen Zwecken jeder Benachteiligung, die sich aus intersektionaler Diskriminierung ergibt, gebührend Rechnung zu tragen...“



Eine wirksame Umsetzung sollte Folgendes umfassen:

- Änderung der nationalen Gesetzgebung, um ein ausdrückliches Verbot der intersektionalen Diskriminierung gemäß dem PTD aufzunehmen
- Aufnahme präziser Definitionen (z. B. Niederlande)
- Verfahrensregeln und Rechtsbehelfe einführen, um Antragstellern die Geltendmachung einer intersektionalen Lohndiskriminierung zu erleichtern und ungerechtfertigte rechtliche oder verfahrensrechtliche Hindernisse zu beseitigen (z. B. Irland)

Anforderungen an die Lohntransparenz

Article 5

Pay transparency prior to employment

1. Applicants for employment shall have the right to receive, from the prospective employer, information about:
 - (a) the initial pay or its range, based on objective, gender-neutral criteria, to be attributed for the position concerned; and
 - (b) where applicable, the relevant provisions of the collective agreement applied by the employer in relation to the position.

Such information shall be provided in a manner such as to ensure an informed and transparent negotiation on pay, such as in a published job vacancy notice, prior to the job interview or otherwise.

2. An employer shall not ask applicants about their pay history during their current or previous employment relationships.
3. Employers shall ensure that job vacancy notices and job titles are gender-neutral and that recruitment processes are led in a non-discriminatory manner, in order not to undermine the right to equal pay for equal work or work of equal value (the 'right to equal pay').

Wie kann dies helfen?

- Erwägungsgrund 32: „Transparenz würde auch gegen intersektionelle Diskriminierung vorgegangen werden, bei der intransparente Entgeltfestlegung diskriminierende Praktiken aus verschiedenen Diskriminierungsgründen zulässt.“
- Beseitigung von **Informationsasymmetrien**, die die Verhandlungsmacht von Bewerbern einschränken
- Nützlich, um einen **Vergleichsmaßstab** für Fälle intersektionaler Lohndiskriminierung zu schaffen

Anforderungen an die Lohntransparenz

Article 6

Transparency of pay setting and pay progression policy

1. Employers shall make easily accessible to their workers the criteria that are used to determine workers' pay, pay levels and pay progression. Those criteria shall be objective and gender neutral.
2. Member States may exempt employers with fewer than 50 workers from the obligation related to the pay progression set out in paragraph 1.



- Diskriminierende Entscheidungen in Bezug auf die Vergütung treten häufig im Laufe der beruflichen Laufbahn auf, und solche **kumulativen Benachteiligungen** sind möglicherweise schwer zu erkennen und mit intersektionaler Diskriminierung in Verbindung zu bringen.
- In der Praxis sollten solche Kriterien jedoch auf **tief verwurzelte implizite Vorurteile und Stereotypen** überprüft werden, um jede Form von intersektionaler Diskriminierung zu verhindern.

Anforderungen an die Lohntransparenz

Artikel 7 Absatz I ET-RL

Arbeitnehmer haben das Recht, gemäß den Absätzen 2 und 4 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.

- Entscheidend für die Festlegung eines geeigneten **Vergleichsmaßstabs** zum Zwecke der Ermittlung und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung
- **Wichtige Einschränkung:** Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, über die Aufschlüsselung nach Geschlecht hinausgehende Informationen bereitzustellen → begrenzt die Daten zu intersektionaler Lohndiskriminierung → schränkt die Möglichkeiten von Arbeitnehmern und Praktikern ein, intersektionale Lohndiskriminierung zu erkennen und anzufechten



Aufgeschlüsselte Lohndaten: die Grenzen der ET-RL



Erwägungsgrund 25: Obwohl „ein intersektionaler Ansatz für das Verständnis und die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles wichtig ist“, **„sollte diese Klarstellung nichts am Umfang der Verpflichtungen der Arbeitgeber hinsichtlich der in dieser Richtlinie vorgesehenen Maßnahmen zur Lohntransparenz ändern“**.

Art. 3 Abs. 3: Das Verbot der intersektionalen Diskriminierung **„führt nicht zu zusätzlichen Verpflichtungen für Arbeitgeber, Daten gemäß dieser Richtlinie in Bezug auf andere geschützte Diskriminierungsgründe als das Geschlecht zu erheben“**.

NB: **Mindestharmonisierung** → MS können günstigere Bestimmungen erlassen

Berichtspflichten

Artikel 9 ET-RL: Berichtspflichten und Veröffentlichung ermöglichen „ein Gesamtbild der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in der Organisation, z. B. gibt die Verteilung der Arbeitnehmer nach Geschlecht in den Quartilslohnbändern Aufschluss über den Anteil von Frauen in den am höchsten/niedrigsten bezahlten Positionen“ (Erläuterung).

- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle
- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen
- das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle
- das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Komponenten
- der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten
- der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil
- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt.

Table 1 Entry into Force and Minimum Reporting Periods According to Employer Size

<i>Employer Size</i>	<i>Entry into Force</i>	<i>Minimum Reporting Period</i>
250+ workers	7 June 2027	Every year
150-249 workers	7 June 2027	Every 3 years
100-149 workers	7 June 2031	Every 3 years
99 workers or less	Not compulsory	None (voluntary)

Quelle: Sara Benedi Lahuerta & Laura Carlson, Pay Transparency Directive, in Christina Hiessl, EU Labour Law: A Commentary (Kluwer, 2025)

Gemeinsame Lohnbewertung

Artikel 10 ET-RL: Die gemeinsame Entgeltbewertung wird durchgeführt, um Entgeltunterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt sind, festzustellen, zu korrigieren und zu verhindern,

wenn

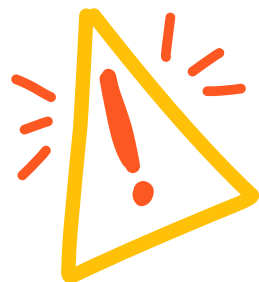
Unterschied im durchschnittlichen Lohnniveau zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern $\geq 5\%$ in einer beliebigen Arbeitnehmerkategorie

+

der Arbeitgeber diesen Unterschied im durchschnittlichen Lohnniveau nicht anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt hat

+

der Arbeitgeber diesen ungerechtfertigten Unterschied im Durchschnittslohniveau nicht innerhalb von sechs Monaten nach Einreichung des Lohnberichts beseitigt hat



Diese neuen Berichtspflichten **umfassen keine Anforderungen zur Aufschlüsselung geschlechtsspezifischer Daten nach anderen Diskriminierungsmerkmalen** → schränkt die Informationsquellen ein, auf die sich Praktiker stützen können, um Fälle von intersektionaler Lohndiskriminierung zu identifizieren und festzustellen

// Kombinieren mit landesweiten Gleichstellungsdaten, aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssektoren?

Schnittstelle mit Datenschutzgesetzen

Artikel 12 ET-RL: „Soweit Informationen, die im Rahmen von Maßnahmen nach den Artikeln 7, 9 und 10 übermittelt werden, mit der Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden sind, werden sie im Einklang mit der Verordnung (EU) 2016/679 bereitgestellt.“



Personenbezogene Daten: „alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person („betroffene Person“) beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind, identifiziert werden kann“ (Art. 1 Abs. 1 DSGVO).

Art. 9 Abs. 1 DSGVO: Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person ist untersagt.

Schnittstelle mit Datenschutzgesetzen

Aber:

- Art. 9 Abs. 2 lit. g DSGVO erlaubt dies, wenn „die Verarbeitung auf der Grundlage des Unionsrechts oder des Rechts eines Mitgliedstaats ist, das in angemessenem Verhältnis zu dem verfolgten Ziel steht, den Wesensgehalt des Rechts auf Datenschutz wahrt und angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Grundrechte und Interessen der betroffenen Person vorsieht, aus Gründen eines **erheblichen öffentlichen Interesses** erforderlich“.
- Art. 9 Abs. 2 lit. b: „Die Verarbeitung ist erforderlich, damit der **Verantwortliche oder die betroffene Person** die ihm bzw. ihr aus dem **Arbeitsrecht und dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte** ausüben und seinen bzw. ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten oder einer Kollektivvereinbarung nach dem Recht der Mitgliedstaaten, das geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Person vorsieht, zulässig ist.“



Überwachung und Sensibilisierung

Artikel 29 Absatz 3 lit. a der ET-RL:

„Sensibilisierung öffentlicher und privater Unternehmen und Organisationen, der Sozialpartner und der Öffentlichkeit im Hinblick auf die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts und des Rechts auf Entgelttransparenz, einschließlich durch Bekämpfung intersektioneller Diskriminierung **in Bezug auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.**“



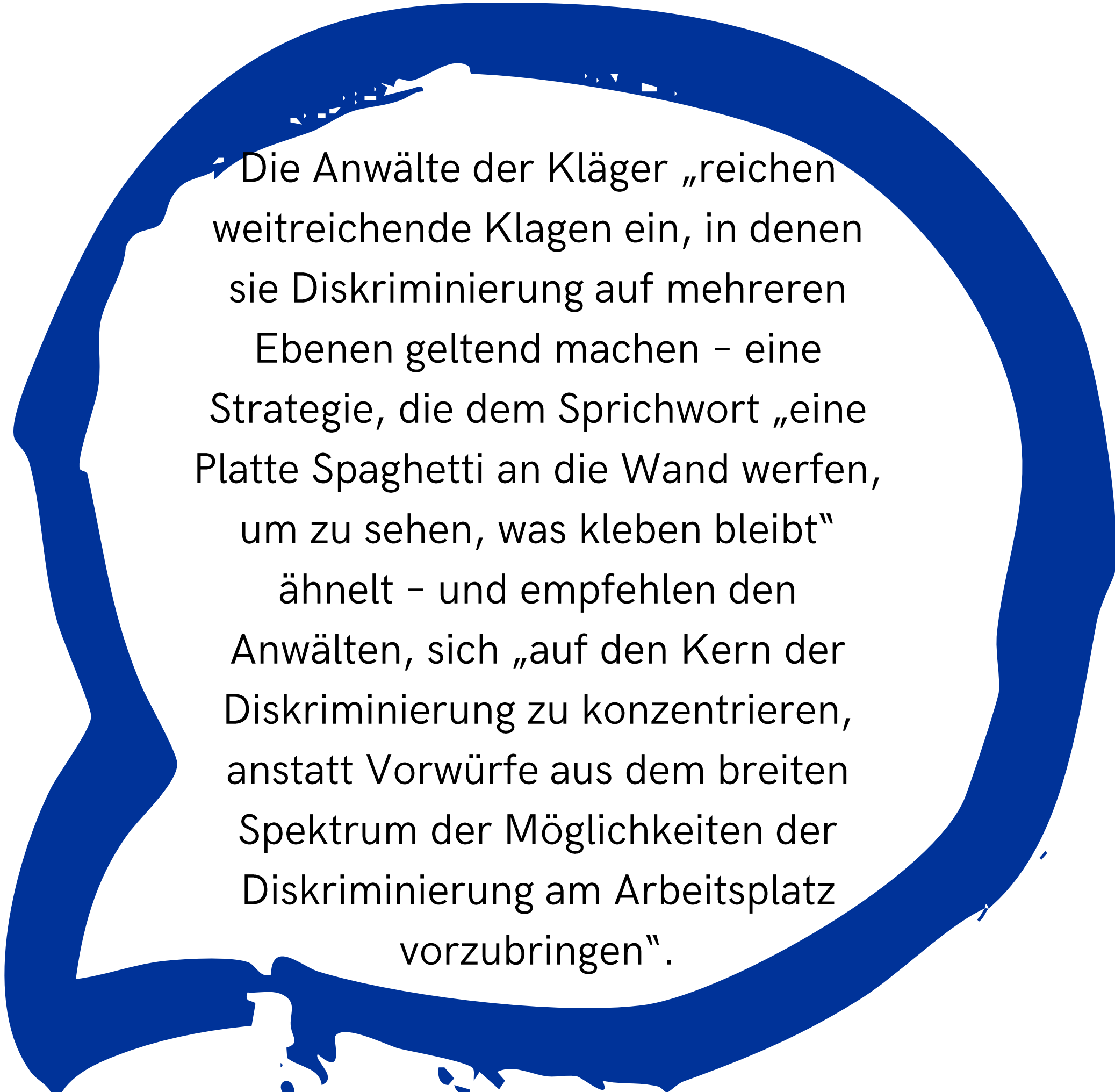
Diese Bestimmung könnte als **Grundlage für die Zusammenführung geschlechtsspezifischer Lohndaten einzelner Arbeitgeber mit anderen Quellen für Gleichstellungsdaten** herangezogen werden, **die andere Diskriminierungsmerkmale berücksichtigen**, um so die Überschneidungen zwischen verschiedenen Formen der Lohndiskriminierung aufzuzeigen.

NB: Wenn eine **Gleichstellungsstelle** → Artikel 16 Absatz 2 der Richtlinien über Standards für Gleichstellungsstellen verlangt, dass „Gleichstellungsstellen unabhängige Erhebungen zu Diskriminierung durchführen können“

3. Feststellung und Nachweis von intersektionaler Lohndiskriminierung

Aufbau eines Falles von intersektionaler Lohndiskriminierung

Quelle: Michael Bologna, „Richter warnen Arbeitsrechtsanwälte vor Anträgen auf Klageabweisung und summarischem Urteil“ (12. April 2002) 19 BNA's Employment Discrimination Report unter Berufung auf den Bundesbezirksrichter Ruben Castillo vom Northern District of Illinois.



Die Anwälte der Kläger „reichen weitreichende Klagen ein, in denen sie Diskriminierung auf mehreren Ebenen geltend machen – eine Strategie, die dem Sprichwort „eine Platte Spaghetti an die Wand werfen, um zu sehen, was kleben bleibt“ ähnelt – und empfehlen den Anwälten, sich „auf den Kern der Diskriminierung zu konzentrieren, anstatt Vorwürfe aus dem breiten Spektrum der Möglichkeiten der Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzubringen“.

Aufbau eines Falles von intersektionaler Lohndiskriminierung

Erwägungsgrund 25, ET-RL:

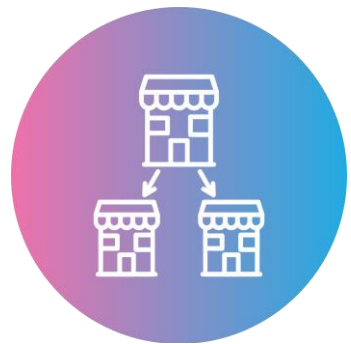
„ermöglicht es nationalen Gerichten, Gleichstellungsstellen und anderen zuständigen Behörden, jede Situation der Benachteiligung aufgrund von intersektionaler Diskriminierung gebührend zu berücksichtigen, insbesondere für **materielle** und **verfahrensrechtliche Zwecke**, einschließlich der Anerkennung des **Vorliegens** einer Diskriminierung, der Entscheidung über den geeigneten **Vergleichsmaßstab**, der Beurteilung der **Verhältnismäßigkeit** und gegebenenfalls der Festsetzung der Höhe **der** gewährten **Entschädigung** oder der verhängten **Sanktionen**.“



Kollektivklagen könnten ein nützlicher Weg sein, um intersektionale Lohndiskriminierungspraktiken zu bekämpfen: Gleichstellungsstellen und Arbeitnehmervertreter können im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Arbeitnehmer Klage erheben, **wenn Arbeitnehmer aus mehreren Gründen diskriminiert werden, die schwer zu entwirren sind** (Begründung, Punkt 34).

Vergleich und Vergleichsgrößen

Grounds for comparison	Workers without disabilities	Workers with disabilities
Sex: men	Men without disabilities	Men with disabilities
Sex: women	Women without disabilities	Women with disabilities



Artikel 19 Absatz 1 der ET-RL: Ein-Quelle-Doktrin → könnte als Hebel dienen, um sicherzustellen, dass demografische Unterschiede in der Zusammensetzung des Personals, beispielsweise je nach Standort bestimmter Filialen, nicht zu intersektionaler Lohndiskriminierung führen, beispielsweise aufgrund des Geschlechts und der Rasse oder ethnischen Herkunft

NB: Artikel 19 Absatz 3 → „Wenn keine echte Vergleichsperson ermittelt werden kann, können andere Beweismittel zum Nachweis einer mutmaßlichen Entgeltdiskriminierung herangezogen werden, einschließlich Statistiken oder eines Vergleichs darüber, wie ein Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation behandelt würde.“

Vermutungen und Beweislast



Stützen Sie sich auf (quantitative und/oder qualitative) Gleichstellungsdaten, um glaubwürdige Beweise für intersektionale Lohndiskriminierung vorzulegen:

- Artikel 31, der die Veröffentlichung nationaler Statistiken vorschreibt, kann interessante strukturelle und sektorale Trends bei den Lohnunterschieden aufzeigen, insbesondere in Bezug auf Geschlecht und Alter.
- Die Überwachungs- und Sensibilisierungsarbeit von Überwachungsstellen und gegebenenfalls Gleichstellungsstellen wird den Praktikern ebenfalls wichtige Erkenntnisse über intersektionale Diskriminierung bei der Entlohnung liefern.
- Insbesondere Artikel 29 Absatz 3 lit. a und b sieht die Verbreitung und Analyse von Informationen über intersektionale Diskriminierung bei der Entlohnung vor.

Anmerkung: Diese Verpflichtung wird dadurch gefährdet, dass Arbeitgeber nicht verpflichtet sind, Daten zum Lohngefälle über das Geschlecht hinaus zu erheben und zu melden. Allerdings verfügen Gleichstellungsstellen über andere Kanäle und Informationsmittel, um solche Fragen zu untersuchen.

→ Artikel 18 Absatz 2: Die Nichteinhaltung der Anforderungen der ET-RLin Bezug auf Lohntransparenz, Auskunftsrecht, Berichterstattung und Bewertung löst eine Vermutung der Lohndiskriminierung aus.

4. Entschädigung und Sanktionen wegen intersektionaler Lohndiskriminierung fordern

Entschädigung

Artikel 16 Absatz 3 der ET-RL erkennt ausdrücklich
den Einfluss sich überschneidender
Diskriminierungsgründe auf das Recht auf
Entschädigung an:

„Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die
Entschädigung oder Wiedergutmachung ... jeglichen
Schaden, der durch andere relevante Faktoren
verursacht wurde, zu denen auch intersektionelle
Diskriminierung zählen kann. (...) umfasst.“



Strafen

Artikel 23 Absatz 3 der ET-RL:

„Bei den in Absatz 1 genannten Sanktionen ist allen relevanten erschwerenden oder mildernden Umständen Rechnung zu tragen, die auf den Sachverhalt der Verletzung anwendbar sind, wozu auch intersektionelle Diskriminierung gehören kann“



Bewertung der Höhe im Falle einer intersektionalen Lohndiskriminierung

Nicht automatisch: additives Denken!

Es gibt jedoch **mehrere Gründe, die** zu einer Erhöhung der Entschädigungs- und Strafzahlungen führen könnten:

- Eine davon ist **strategischer Natur**: Eine Erhöhung der Entschädigungs- und Sanktionsniveaus könnte Opfer dazu ermutigen, intersektionale Diskriminierung bei der Bezahlung zu melden, und Prozessparteien dazu motivieren, dagegen vorzugehen.
- Der andere ist eher **philosophischer Natur**: Die Überschneidung von Benachteiligungsfaktoren schafft besondere Schwachstellen, denen Arbeitgeber verpflichtet sind, entgegenzuwirken, um diskriminierende Auswirkungen zu verhindern. Insofern intersektionale Diskriminierung diese spezifischen Schwachstellen ausnutzt, um Schaden zu verursachen, könnte es gerechtfertigt sein, dass die Haftung von Arbeitgebern für ihr Versäumnis, intersektionale Diskriminierung zu verhindern, und die den Opfern angebotene Entschädigung über die üblichen Schwellenwerte hinausgehen.



