



FACULTY
OF LAW
Charles University

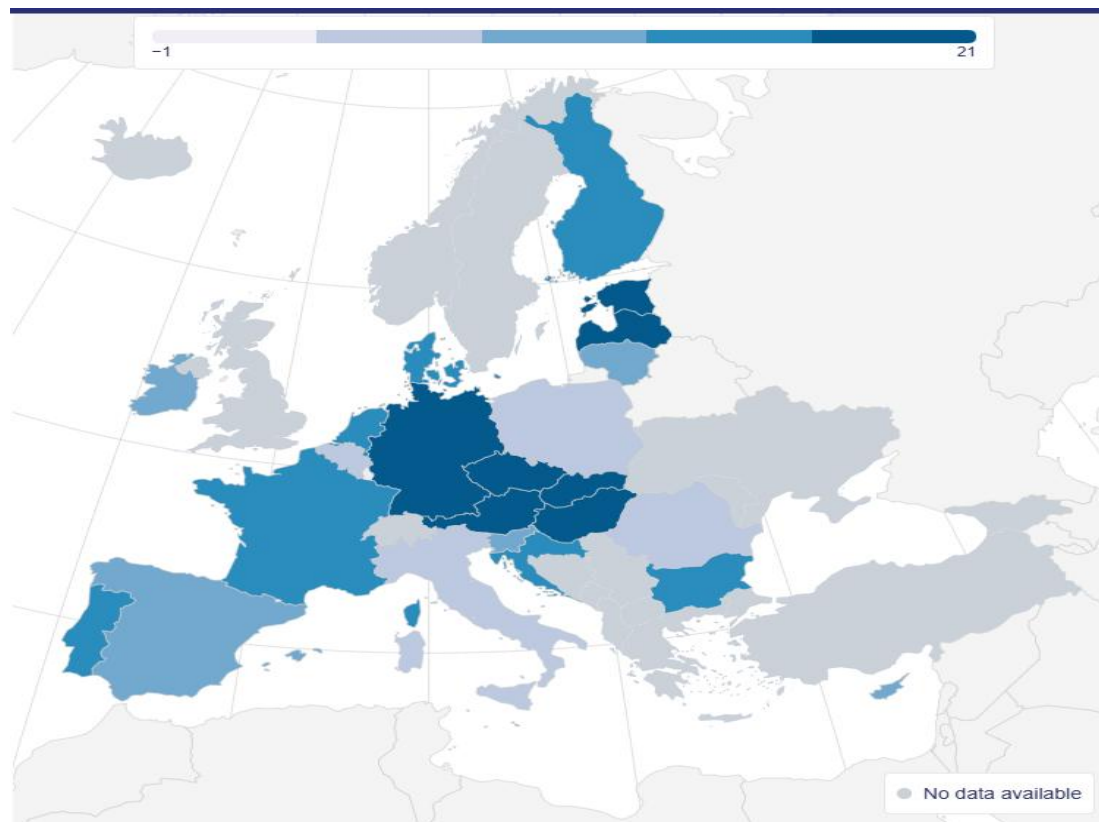
Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Jakub Tomšej



Funded by
the European Union

Gender Pay Gap



Gender Pay Gap

Faktoren, die die Daten beeinflussen können:

- Individuelle Merkmale (Alter, Bildung, Qualifikationen, Leistung)
- Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeiten
- Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes
- Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes
- Asymmetrische Verteilung unbezahlter Arbeit, Familienpflege
- ... bereinigter x unbereinigter Gender Pay Gap



Primäres EU-Recht

- Art. 157 AEUV (ex-Art. 141 EGV): Jeder Mitgliedstaat stellt sicher, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit angewendet wird.
- C-43/75 Defrenne II – wirtschaftliches und soziales Ziel der Union (Fortsetzung in C-50/96 Schröder: wirtschaftliches Ziel ist dem sozialen Ziel untergeordnet – grundlegendes Menschenrecht)
 - Direkte vertikale und horizontale Wirkung!



Sekundäres EU-Recht

Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung):

Artikel 4

Verbot der Diskriminierung

- Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.
- Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.



FACULTY
OF LAW

Charles University

Unmittelbare Diskriminierung

- Siehe Art. 2 Neufassung der Richtlinie: wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts weniger günstig behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation behandelt wird, behandelt wurde oder behandelt worden wäre
- + Das Geschlecht ist der Grund (prüfen Sie jedoch Ihre nationalen Rechtsvorschriften auf andere Diskriminierungsgründe/ein umfassenderes Gleichstellungsprinzip).
- Siehe C-43/75 Defrenne II



Mittelbare Diskriminierung

- Siehe Art. 2 Neufassung der Richtlinie: Wenn eine scheinbar neutrale Bestimmung, ein Kriterium oder eine Praxis Personen eines Geschlechts gegenüber Personen des anderen Geschlechts in besonderer Weise benachteiligt, es sei denn, diese Bestimmung, dieses Kriterium oder diese Praxis ist durch ein legitimes Ziel objektiv gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich.
 - Prüfung auf mittelbare Diskriminierung:
 - Gibt es ein legitimes Ziel? (Nein = Diskriminierung)
 - Sind die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich? (Nein = Diskriminierung)
-



Mittelbare Diskriminierung

- C-96/80 Jenkins: niedrigere Stundenlöhne für Teilzeitbeschäftigte (vorwiegend Frauen)
- C-170/84 Bilka: Rentenprogramm, das Arbeitnehmer begünstigt, die mindestens 15 Jahre innerhalb einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit in Vollzeit gearbeitet haben
- C-109/88 Danfoss: Kriterien der Anpassungsfähigkeit, Ausbildung und Betriebszugehörigkeit; Auswirkung: Frauen erhalten weniger Lohn



Der Begriff „Entgelt“

- Art. 157 Abs. 2 AEUV: Unter "Entgelt" im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.
- Sehr weit auszulegen, wesentliche Kriterien – im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gezahlt (d. h. keine für Arbeit gezahlten Löhne)



Das Konzept der Vergütung

- Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (C-109/91 Ten Oever)
- Gesetzlich festgelegte Abfindungen, Tarifverträge (C-33/89 Kowalska)
- Lohnfortzahlung bei krankheitsbedingter Abwesenheit (C-171/88 Rinner-Kühn)
- Gehalt während Fortbildungen (C-360/90 Bötzel)
- Lohnfortzahlung während der Tätigkeit im Betriebsrat (C-278/93 Freers Speckmann)
- Mutterschaftsgeld, das vom Arbeitgeber gezahlt wird (C-342/93 Gillespie)
- Lohnindexierung während des Mutterschaftsgeldes (C-147/02 Alabaster)
- Reisekostenvergütung (C-12/81 Garland)
- Weihnachtsgeld (C-281/97 Krueger)



Bezahlung in ET-RL

- Erwägungsgrund 21: der Begriff „Entgelt“ soll nicht nur das Gehalt, sondern auch ergänzende oder variable Bestandteile des Entgelts umfassen. Im Rahmen von ergänzenden oder variablen Bestandteilen sollten alle zusätzlich zum üblichen Grund- oder Mindestlohn oder -gehalt gewährten Vergütungen, die der Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistung erhält, berücksichtigt werden. Solche ergänzenden oder variablen Bestandteile können unter anderem Boni, Überstundenausgleich, Fahrvergünstigungen, Wohnungs- und Verpflegungszuschüsse, Aus- und Weiterbildungsentschädigungen, Abfindungen bei Entlassung, gesetzliches Krankengeld, gesetzlich vorgeschriebene Entschädigungen und Betriebsrenten umfassen. Der Begriff „Entgelt“ sollte alle Elemente der gesetzlich oder tarifvertraglich und/oder nach den Gepflogenheiten in den einzelnen Mitgliedstaaten geschuldeten Vergütung umfassen.



Die gleiche Arbeit?

- C-43/75 Defrenne II – Flugbegleiterin gegen Flugbegleiter
- C-129/79 Macarthys – männlicher und weibliche Lagerverwalter/-in
- C-381/99 Brunnhofer – Auslands-/Rechtsabteilung einer Bank



Gleichwertige Arbeit?

- C-236/98 JämO – Hebamme und klinische Technikerin
- C-127/92 Enderby – Logopädinnen vs. klinische Psychologen und leitende Apotheker
- C-157/86 Murphy – Arbeit von geringerer Wertigkeit darf nicht besser bezahlt werden!



Aufbau eines Rechtsfalls...

- Sammeln Sie ausreichende Informationen über die Vergütung
 - Bestimmen Sie einen Vergleichswert
 - Daten über etwaige unfaire Behandlung einholen
 - Argumente des Arbeitgebers vorhersehen
-
- Problem: Mangelnde Transparenz / Schwierigkeiten beim Zugang zu Informationen



Richtlinie zur Lohntransparenz

- Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen
- Frist: 7. Juni 2026



Entgeltstrukturen

- Art. 4 (1): Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird.
- Erwägungsgrund 26: Um das Recht auf gleiches Entgelt einzuhalten, müssen Arbeitgeber Vergütungsstrukturen festlegen, die gewährleisten, dass es keine geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zwischen Arbeitnehmern gibt, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten, die nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt sind. Diese Vergütungsstrukturen sollten einen Vergleich des Wertes unterschiedlicher Aufgaben innerhalb derselben Organisationsstruktur ermöglichen. Diese Vergütungsstrukturen sollten auf bestehenden Leitlinien der Union in Bezug auf Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung oder auf Indikatoren oder geschlechtsneutralen Modellen aufgebaut werden können



Wichtige Verpflichtungen

- Lohntransparenz vor der Einstellung
- Recht auf Information während des Arbeitsverhältnisses
- Verbot von Vertraulichkeitsklauseln in Bezug auf die Vergütung
- Berichterstattung über das Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern
 - Mindestens 250 Arbeitnehmer: 7. Juni 2027 und danach jedes Jahr
 - 150–249 Arbeitnehmer: 7. Juni 2027 und danach alle drei Jahre
 - 100–149 Arbeitnehmer: 7. Juni 2031 und danach alle drei Jahre



Gemeinsame Lohnbewertung

Bedingungen:

- Unterschied im durchschnittlichen Lohnniveau zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern von mindestens 5 % in einer beliebigen Arbeitnehmerkategorie;
- kann nicht anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt werden;
- konnte nicht innerhalb von sechs Monaten nach Einreichung behoben werden

Umfasst (siehe Art. 10 (2) ET-RL):

- Maßnahmen zur Beseitigung von Unterschieden und Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Lohnbewertungen



Einheitliche Quelle

- Art. 19 (1): Bei der Bewertung, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, ist die Bewertung, ob sich die Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, nicht auf Situationen beschränkt, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für denselben Arbeitgeber arbeiten, sondern wird auf eine einheitliche Quelle, die die Entgeltbedingungen festlegt, ausgeweitet. Eine einheitliche Quelle besteht, wenn diese alle für den Vergleich zwischen Arbeitnehmern relevanten Elemente des Entgelts festlegt.
- Art. 19 (2): Die Bewertung, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, ist nicht auf Arbeitnehmer beschränkt, die zur gleichen Zeit wie der betreffende Arbeitnehmer beschäftigt sind.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Jakub Tomšej

tomsej@prf.cuni.cz



FACULTY
OF LAW
Charles University