



Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit –
Equal pay for work of equal value

Prof. Dr. Martin Reufels, LL.M

7 September 2023
14:15



Funded under the 'Citizens, Equality, Rights and Values programme 2021-2027' of the European Commission

Überblick

- Terminologie
- Statistik
- Europäische Rechtsgrundlagen
- EuGH Rechtsprechung
- Maßnahmen zur Lohntransparenz

Overview

- Terminology
- Statistics
- EU- legal framework
- CJEU case law
- Pay transparency measures



Terminologie

■ Unbereinigter gender pay gap

Differenz zwischen durchschnittlichen Bruttoverdiensten von Frauen und Männer – Inkl. Daten basierend auf (nicht unmittelbar diskriminierender) „objektiver Gründe“

■ Bereinigter gender pay gap

Differenz zwischen durchschn. Verdiensten – objektive Gründe rausgerechnet

Terminology

■ unadjusted gender pay gap

difference between average pay level of women and men – including data based on (not directly discriminatory) „objective reasons“

■ adjusted pay gap

difference between average pay level excluding “objective reasons”

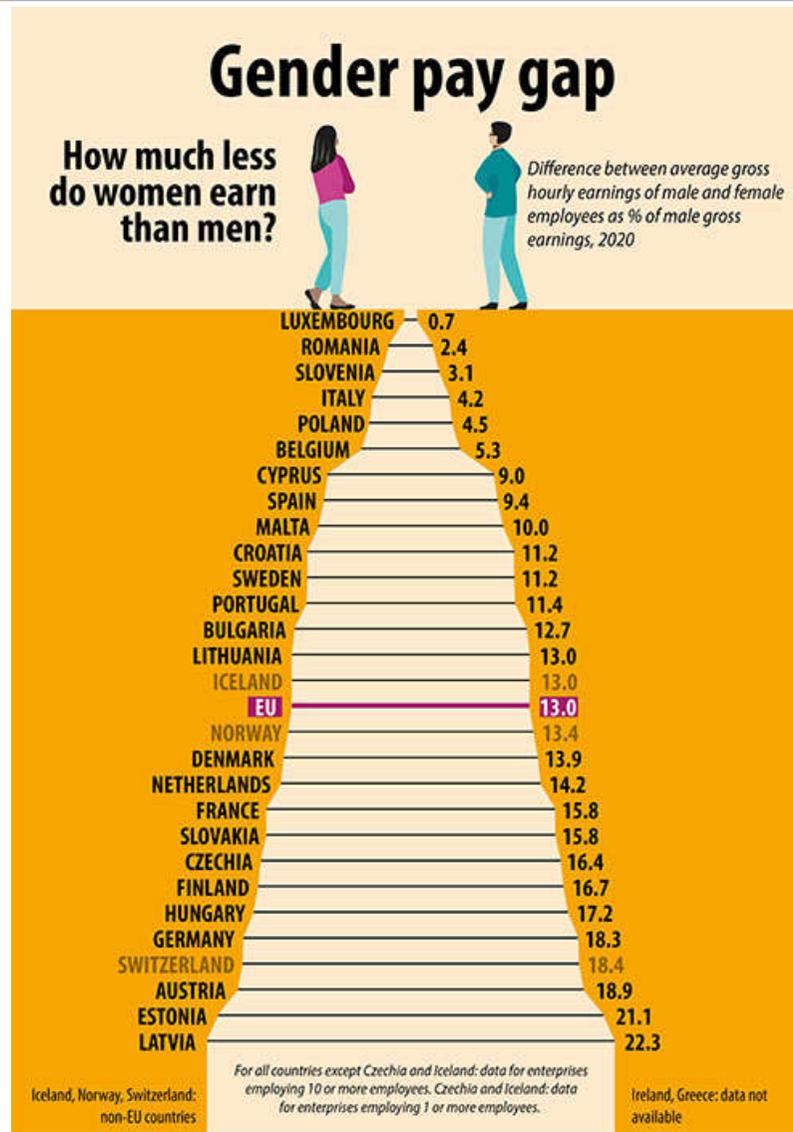
Statistik



Statistics

- Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenlohns 2020
- Unbereinigter Gender Pay Gap
- Große Unterschiede zwischen MS
- Ø EU 2019: 14,1 %
- Ø EU 2020: 13,0 %

- Difference between average gross hourly wage in 2020
- unadjusted gender pay gap
- large differences among member states
- Ø EU 2019: 14,1 %
- Ø EU 2020: 13,0 %



#InternationalWomensDay

ec.europa.eu/eurostat

„Objektive Gründe“

- Niedrigere Beschäftigungsquote bei Frauen
- Niedrigere Stundenanzahl (*Teilzeitarbeit*)
- Horizontale Segregation (*in männerdominierten Berufen/Branchen oft höhere Vergütung*)
- Vertikale Segregation (*Männer öfter in höheren Positionen als Frauen – Frauen seltener befördert „gläserne Decke“*)

„objective grounds“

- lower employment rate for woman
- lower number of hours (*part-time work*)
- horizontal segregation (*higher pay in male-dominated occupations/sectors*)
- vertical segregation (*men are more often in higher positions than women – women less likely to be promoted “glass ceiling”*)

Europäische Rechtsgrundlagen

EU legal framework

■ Art 157 AEUV (ex Art 141 EGV)

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

(2) 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.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,

b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

■ Art 157 TFEU (ex Art 141 TEC)

1. Each Member State shall ensure that the principle of **equal pay** for male and female **workers for equal work or work of equal value** is applied.

2. For the purpose of this Article, "pay" means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his employment, from his employer.

Equal pay without discrimination based on sex means:

(a) that pay for the same work at piece rates shall be calculated on the basis of the same unit of measurement;

(b) that pay for work at time rates shall be the same for the same job.



Europäische Rechtsgrundlagen

■ RL 2006/54/EG

zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

Art 4 Diskriminierungsverbot

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 Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

EU legal framework

■ Dir. 2006/54/EC

on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation

Art 4 Prohibition of discrimination

For the same work or for work to which equal value is attributed, direct and indirect discrimination on grounds of sex with regard to **all aspects and conditions of remuneration** shall be eliminated.

In particular, where a **job classification system** is used for determining pay, it shall be based on the same criteria for both men and women and so drawn up as to exclude any discrimination on grounds of sex.

Grundlegende Entscheidungen - EuGH



Groundbreaking decisions - CJEU

■ Defrenne II

(Grundsatz der Gleichheit gehört zu Grundlagen der Gemeinschaft – unmittelbare Wirkung des Art 119 EWG)

■ Danfoss

(Beweislast bei Arbeitgeber)

■ Enderby

(Grundsatz der Gleichbehandlung bei Tarifverhandlungen und –verträgen)

■ Defrenne II

(Equal pay principle as fundamental principle of the community – direct applicability of Art 119)

■ Danfoss

(burden of proof with employer)

■ Enderby

(Principle of equal treatment in collective bargaining agreements)

Grundlegende Entscheidungen - EuGH



Groundbreaking decisions - CJEU

■ Kenny

(Für Vergleichbarkeit von gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit sind objektive Faktoren heranzuziehen, z.B. Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen)

■ Dansk Industri

(Nationale Gerichte haben die Frage, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts beachtet ist bzw. gleiche oder gleichwertige Arbeit vorliegt, zu beantworten)

■ Kenny

(Objective factors are to be used for comparability of the same or equivalent work, e.g. type of work, educational requirements and working conditions)

■ Dansk Industri

(National courts have to answer the question whether the principle of equal pay is respected or whether the work is equal or of equal value)

EuGH/CJEU:



„Tesco Stores“

03.06.2021

Sachverhalt:

- Tesco Stores Einzelhändler – Vertrieb online und im Vereinigten Königreich, 250.000 Arbeitnehmer

- Frauen überwiegend als Verkäuferinnen tätig

- Männer überwiegend in Vertriebszentren tätig

Facts:

- Tesco Stores retailer – sells online and in the UK, 250.000 workers

- women mainly working as shop assistants

- men mainly working in distribution centres

EuGH/CJEU:



„Tesco Stores“

03.06.2021

-
- 6.000 (männliche und weibliche) Arbeitnehmer erhoben Klagen in Watford im Februar 2018
 - 6.000 (male and female) workers' filed complaints in Watford in February 2018
 - Forderung nach gleichem Entgelt gem. Art 157 AEUV für Männer und Frauen
 - Demand of equal pay for men and women based on Art 157 TFEU
 - Argument: Arbeit im Verkauf und Vertrieb gleichwertig
 - argument: work in shops and distribution is work of equal value

EuGH/CJEU:



„Tesco Stores“

03.06.2021

Tesco Stores führte an:

- Bei gleichwertiger Arbeit entfalte Art 157 AEUV keine unmittelbare Wirkung
- Außerdem keine vergleichbare gleichwertige Arbeit, Tesco Stores keine „einheitliche Quelle“

Tesco Stores argued:

- Art 157 TFEU is not directly applicable in case of work of equal value
- moreover, no work of equal value, Tesco Stores is not a “single source”

EuGH/CJEU:



„Tesco Stores“

03.06.2021

EuGH :

- Art 157 AEUV entfaltet auch bei gleichwertiger Arbeit unmittelbare Wirkung
- Erstes Urteil bzgl. gleichwertiger Arbeit
- „Gleichwertige Arbeit“? Frage der Tatsachewürdigung durch das nationale Gericht

CJEU:

- Art 157 TFEU produces direct effects also in case of work of equal value
- first judgment on work of equal value
- “work of equal value”? – decision of national court based on the facts

EuGH/CJEU:



„Fogasa“

03.03.2021

Sachverhalt:

- Lohngarantiefond (Fogasa) zahlt bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, dabei Höchstgrenze nach spanischem Recht
- Fogasa setzt Höchstgrenze proportional für Teilzeitbeschäftigung runter
- Vorlegendes Gericht sieht dabei mittelbare Diskriminierung durch Doppelkürzung (Kürzung des Arbeitsgelt aufgrund von Teilzeit + Kürzung durch Herabsetzen der Höchstgrenze)

Facts of the case:

- Wage guarantee fund (Fogasa) pays in case of employer's insolvency, Spanish law requires maximum limits
- Fogasa lowers the maximum limit proportionally for part-time employment
- referring court: indirect discrimination because of double reduction (reduction of pay due to part-time work + reduction due to lowering the maximum limit)

EuGH /CJEU :



„Fogasa“

03.03.2021

EuGH:

- Herabsetzung der Höchstgrenzen vereinbar mit Art 2 Abs. 1 und Art 4 RL 2006/54
- Keine mittelbare Diskriminierung, da „doppelte Kürzung“ (zusätzlich zur Kürzung aufgrund Teilzeitbeschäftigung) nicht ersichtlich

CJEU:

- Ceilings on payments for part-time employees are compatible with Art 2 para. 1 and Art. 4 Dir. 2006/54
- No indirect discrimination, as "double reduction" (in addition to the reduction due to part-time employment) is not apparent.

Maßnahmen zur Lohntransparenz

- Trotz rechtlich klarer Vorgaben und Rechtsprechung besteht Gender Pay Gap
- Keine Lohntransparenz



- Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen vom 04.03.2021

Pay transparency measures

- Gender pay gap exists despite clear legal guidelines and case law
- lack of pay transparency



- Proposal of the European Commission for a directive to strengthen the principle of equal pay through transparency and enforcement mechanisms of 04.03.2021

Maßnahmen zur Lohntransparenz

Vorschlag der Kommission:

Pay transparency measures

Proposal of the Commission:

➔ Lohntransparenz – Ebene des Arbeitnehmers

➔ pay transparency at worker's level

- Bereitstellung von Informationen über Einstiegsgehalt und dessen Spanne, Verbot für Arbeitgeber, nach vormaliger Vergütung zu fragen
- Auskunftsrecht des Arbeitnehmers über individuelles und durchschnittliches Einkommen (Art 7)

- envisaged pay level (its range), prohibition to ask candidate about previous pay.
- right to pay information about his pay and average pay (Art 7)

Maßnahmen zur Lohntransparenz

Pay transparency measures

➔ Lohntransparenz – Ebene des Arbeitgebers

- Pflicht zur Berichterstattung über geschlechtsspezifisches Lohngefälle (Art 9)
- Gemeinsame Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretern, wenn Lohngefälle mind. 5 % (und nicht anhand objektiver Faktoren gerechtfertigt) (Art 10)

➔ pay transparency at employer's level

- reporting on gender pay gap (Art 9)
- joint pay assessment with employee representatives if gap is at least 5 % (and can't be justified by objective criteria) (Art 10)

Maßnahmen zur Lohntransparenz

Pay transparency measures

➔ Bessere rechtliche Durchsetzbarkeit

➔ better legal enforcement

■ Beweislast aufseiten des Arbeitgebers (Art 18)

■ burden of proof for the employer (Art 18)

■ Sammelklagen

■ collective claims

■ Begriffsbestimmung der Schlüsselbegriffe wie Entgelt, gleiche und gleichwertige Arbeit (Art 3 - 4)

■ clarification of key terms like pay, equal work and work of equal value (Art 3 - 4)

Maßnahmen zur Lohntransparenz

- Entschädigung für Arbeitnehmer zusätzlich zur Nachzahlung des vollständigen Entgelts
- MS legen spezifische Sanktionen (z.B. Geldstrafen) bei Verstoß gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts fest

Pay transparency measures

- Compensation for employees in addition to the payment of the full wage
- Member states determinate specific sanctions (e.g. fines) for violation of the principle of equal pay

Maßnahmen zur Lohntransparenz



Am 30.03.2023 wurde die Richtlinie im Europäischen Parlament verabschiedet und am 24.04.2023 final durch den Rat der Europäischen Union angenommen. Die Mitgliedstaaten haben nun **drei Jahre** Zeit, um die Vorgaben in nationales Recht umzusetzen.

Pay transparency measures



On 30.03.2023, the Directive was passed in the European Parliament and finally adopted by the Council of the European Union on 24.04.2023. The member states now have **three years** to transpose the requirements into national law.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Thank you for your attention!

www.heuking.de

Berlin

Kurfürstendamm 32
10719 Berlin
T +49 30 88 00 97-0
F +49 30 88 00 97-99

Düsseldorf

Georg-Glock-Straße 4
40474 Düsseldorf
T +49 211 600 55-00
F +49 211 600 55-050

Hamburg

Neuer Wall 63
20354 Hamburg
T +49 40 35 52 80-0
F +49 40 35 52 80-80

München

Prinzregentenstraße 48
80538 München
T +49 89 540 31-0
F +49 89 540 31-540

Chemnitz

Weststraße 16
09112 Chemnitz
T +49 371 38 203-0
F +49 371 38 203-100

Frankfurt

Goetheplatz 5-7
60313 Frankfurt am Main
T +49 69 975 61-0
F +49 69 975 61-200

Köln

Magnusstraße 13
50672 Köln
T +49 221 20 52-0
F +49 221 20 52-1

Stuttgart

Augustenstraße 1
70178 Stuttgart
T +49 711 22 04 579-0
F +49 711 22 04 579-44

Zürich

Bahnhofstrasse 69
8001 Zürich/Schweiz
T +41 44 200 71-00
F +41 44 200 71-01