


HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK



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

Prof. Dr. Martin Reufels, LL.M

13.06.2021
09:15

RECHTSANWÄLTE UND STEUERBERATER

1

HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

Überblick	Overview
■ Terminologie	■ Terminology
■ Statistik	■ Statistics
■ Europäische Rechtsgrundlagen	■ EU- legal framework
■ EuGH Rechtsprechung	■ CJEU case law
■ Maßnahmen zur Lohntransparenz	■ Pay transparency measures

13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M.
2

2


HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK	
Terminologie	Terminology
<ul style="list-style-type: none"> ■ Unbereinigter gender pay gap <p>Differenz zwischen durchschnittlichen Bruttoverdiensten von Frauen und Männer – Inkl. Daten basierend auf (nicht unmittelbar diskriminierender) „objektiver Gründe“</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ unadjusted gender pay gap <p>difference between average pay level of women and men – including data based on (not directly discriminatory) „objective reasons“</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Bereinigter gender pay gap <p>Differenz zwischen durchschn. Verdiensten – objektive Gründe rausgerechnet</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ adjusted pay gap <p>difference between average pay level excluding “objective reasons”</p>
<small>13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M.</small>	


3

HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK	
„Objektive Gründe“	„objective grounds“
<ul style="list-style-type: none"> ■ Niedrigere Beschäftigungsquote bei Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ lower employment rate for woman
<ul style="list-style-type: none"> ■ Niedrigere Stundenanzahl (<i>Teilzeitarbeit</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ lower number of hours (<i>part-time work</i>)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Horizontale Segregation (<i>in männerdominierten Berufen/Branchen oft höhere Vergütung</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ horizontal segregation (<i>higher pay in male-dominated occupations/sectors</i>)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Vertikale Segregation (<i>Männer öfter in höheren Positionen als Frauen – Frauen seltener befördert „gläserne Decke“</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ vertical segregation (<i>men are more often in higher positions than women – women less likely to be promoted “glass ceiling”</i>)
<small>13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M.</small>	

4


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 %



Gender pay gap

How much less do women earn than men?

Difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings, 2020.

Country	Percentage
LUXEMBOURG	0.7
ROMANIA	2.4
SLOVENIA	3.1
ITALY	4.2
POLAND	4.5
BELGIUM	4.3
CYPRUS	9.0
SPAIN	9.4
MALTA	10.0
CROATIA	11.2
SWEDEN	11.2
PORTUGAL	11.4
BULGARIA	12.7
LITHUANIA	13.0
ICELAND	13.0
EU	13.0
DENMARK	13.9
NETHERLANDS	14.2
FRANCE	15.8
SLOVAKIA	15.8
CZECHIA	16.4
FINLAND	16.7
HUNGARY	17.2
GERMANY	18.3
SWITZERLAND	18.3
AUSTRIA	18.9
ESTONIA	21.1
LATVIA	22.3

For all countries except Croatia and Iceland data for enterprises employing 10 or more employees. Czechia and Iceland data for enterprises employing 1 or more employees. Ireland, Gender data not available.

#InternationalWomensDay ec.europa.eu/eurostat


- 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 %


13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M.

5

5

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.




13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M.

6


6


	
	
Europäische Rechtsgrundlagen	EU legal framework
■ RL 2006/54/EG	■ Dir. 2006/54/EC
<i>zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen</i>	<i>on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation</i>
Art 4 Diskriminierungsverbot	Art 4 Prohibition of discrimination
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.	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.
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.	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.
<small>13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M.</small>	
<small>7</small>	

7

	
	
Grundlegende Entscheidungen - EuGH	Groundbreaking decisions - CJEU
■ Defrenne II	■ Defrenne II
(Grundsatz der Gleichheit gehört zu Grundlagen der Gemeinschaft – unmittelbare Wirkung des Art 119 EWG)	(Equal pay principle as fundamental principle of the community – direct applicability of Art 119)
■ Danfoss	■ Danfoss
(Beweislast bei Arbeitgeber)	(burden of proof with employer)
■ Enderby	■ Enderby
(Grundsatz der Gleichbehandlung bei Tarifverhandlungen und –verträgen)	(Principle of equal treatment in collective bargaining agreements)
<small>13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M.</small>	
<small>8</small>	

8

 HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

Grundlegende Entscheidungen - EuGH  **Groundbreaking decisions - CJEU**

<ul style="list-style-type: none"> ■ 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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)
--	--

13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M. 9

9


 HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

EuGH/CJEU:  **„Tesco Stores“** **03.06.2021**


<p>Sachverhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Tesco Stores Einzelhändler – Vertrieb online und im Vereinigten Königreich, 250.000 Arbeitnehmer ■ Frauen überwiegend als Verkäuferinnen tätig ■ Männer überwiegend in Vertriebszentren tätig 	<p>Facts:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Tesco Stores retailer – sells online and in the UK, 250.000 workers ■ women mainly working as shop assistants ■ men mainly working in distribution centres
---	--

13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M. 10

10

 HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

EuGH/CJEU:



„Tesco Stores“

03.06.2021

<ul style="list-style-type: none"> ■ 6.000 (männliche und weibliche) Arbeitnehmer erhoben Klagen in Watford im Februar 2018 ■ Forderung nach gleichem Entgelt gem. Art 157 AEUV für Männer und Frauen ■ Argument: Arbeit im Verkauf und Vertrieb gleichwertig 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6.000 (male and female) workers' filed complaints in Watford in February 2018 ■ Demand of equal pay for men and women based on Art 157 TFEU ■ argument: work in shops and distribution is work of equal value
--	---

13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M.
11

11

 HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

EuGH/CJEU:



„Tesco Stores“

03.06.2021

<p>Tesco Stores führte an:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Bei gleichwertiger Arbeit entfalte Art 157 AEUV keine unmittelbare Wirkung ■ Außerdem keine vergleichbare gleichwertige Arbeit, Tesco Stores keine „einheitliche Quelle“ 	<p>Tesco Stores argued:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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”
--	---

13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M.
12

12

 HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

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

13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M. 13

13

 HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

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)

13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M. 14

14



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.


13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M.
15

15



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

13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M.
16


16









 HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK	
Maßnahmen zur Lohntransparenz	Pay transparency measures
<p>Vorschlag der Kommission:</p> <p>➔ Lohntransparenz – Ebene des Arbeitnehmers</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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) 	<p>Proposal of the Commission:</p> <p>➔ pay transparency at worker's level</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ envisaged pay level (its range), prohibition to ask candidate about previous pay. ■ right to pay information about his pay and average pay (Art 7)
<hr/> <small>13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M. 17</small>	

17

 HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK	
Maßnahmen zur Lohntransparenz	Pay transparency measures
<p>➔ Lohntransparenz – Ebene des Arbeitgebers</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Pflicht zur Berichterstattung über geschlechtsspezifisches Lohngefälle (Art 9) ■ Gemeinsame Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretern, wenn Lohngefälle mind. 5 % (und nicht anhand objektiver Faktoren gerechtfertigt) (Art 10) 	<p>➔ pay transparency at employer's level</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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)
<hr/> <small>13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M. 18</small>	


18





 HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

Maßnahmen zur Lohntransparenz	Pay transparency measures
<ul style="list-style-type: none">  Bessere rechtliche Durchsetzbarkeit  Beweislast aufseiten des Arbeitgebers (Art 18)  Sammelklagen  Begriffsbestimmung der Schlüsselbegriffe wie Entgelt, gleiche und gleichwertige Arbeit (Art 3 - 4) 	<ul style="list-style-type: none">  better legal enforcement  burden of proof for the employer (Art 18)  collective claims  clarification of key terms like pay, equal work and work of equal value (Art 3 - 4)

13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M. 19

19

 HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

Maßnahmen zur Lohntransparenz	Pay transparency measures
<ul style="list-style-type: none">  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 	<ul style="list-style-type: none">  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

13.06.2023 • Heuking Kühn Lüer Wojtek • Prof. Dr. Martin Reufels LL.M. 20

20

Maßnahmen zur Lohntransparenz

Pay transparency measures



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.



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