

**GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE
ODER GLEICHWERTIGE ARBEIT**

Sara Iglesias Sánchez
Professorin für EU-Recht,
Universidad Complutense Madrid

Organisiert im Rahmen des Programms „Bürgerinnen und
Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte (CERV) 2021-2027“
der Europäischen Kommission

1

SKIZZE

- Der Grundsatz des gleichen Entgelts im Vertrag
- Richtlinie 2006/54 und gleiches Entgelt
- Einschlägige Rechtsprechung des EuGH
- Die neue Richtlinie zur Lohntransparenz

2

... EINIGE FAKTEN

- EUROSTAT-Ergebnisse
 - Das geschlechtsspezifische Lohngefälle liegt heute bei 14 % und hat sich in den letzten zehn Jahren nur geringfügig verändert (Eurostat 2020).
 - Das geschlechtsspezifische Gesamtverdienstgefälle (kombinierte Auswirkung des durchschnittlichen Stundenverdienstes, der Anzahl der bezahlten Stunden und der Beschäftigungsquote) betrug 2018 36,7 %.
 - Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist weiter gefasst als die Lohndiskriminierung:
 - Sektorale Segregation (Überrepräsentation von Frauen in schlecht bezahlten Sektoren wie Pflege, Gesundheit und Bildung): Frauenberufe werden systematisch unterbewertet!
 - Frauen haben mehr Arbeitsstunden im Haus / Kinderbetreuung, pro Woche (unbezahlt)
 - Gläserne Decke: Weniger als 8 % der Vorstandsvorsitzenden von Spitzenunternehmen sind Frauen
 - **Lohndiskriminierung**

3

... EINIGE FAKTEN



- Folgen verbreiten sich weiter:
 - Weniger Einkommen, Karriereknick,
 - Weniger Investitionen, weniger Rentenansprüche (2014: 39 % weniger Renten!)
 - MEHR ARMUT
- Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Entgelt von Männern und Frauen (Verhältnis)
- Nicht selbst ein Maß für Diskriminierung (umfasst objektive Faktoren: sektorale und berufliche Segregation, vertikale Segregation, Qualifikationen, Arbeitszeit, Dauer der Beschäftigung)
- Bereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Entfernung des Teils, der durch objektive Faktoren "erklärt" wird
 - In der EU: der erklärte Anteil > 3%
 - Das bereinigte Bruttoinlandsprodukt: 11,4 %
 - Bereinigtes BIP ist nicht gleich Diskriminierung

4

... EINIGE FAKTEN

Regulierungsstrategien?

- Allgemeine Politikgestaltung
- Verbot der Diskriminierung

Lohnleichheit nur ein Aspekt

- Europäische Pflegestrategie / Work-Life-Balance-Richtlinie
- Richtlinie über Frauen in Leitungsorganen
- Transparenz der Löhne

5

GLEICHES ENTGELT IM VERTRAG

VERTRAGLICHER RAHMEN

- Nicht nur das "Herzstück" der EU-Gleichstellungspolitik, sondern auch das erste echte EU-"Grundrecht"
- Defrenne Sabena 43/75
 - Beseitigung von Wettbewerbsungleichgewichten, aber auch soziale Funktion
 - soziale Funktion
- Alter Art. I 19VVE: enthielt nur den Auftrag, "die Anwendung des Grundsatzes" des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit sicherzustellen und in der Folge beizubehalten
- Schon bald führte der Gerichtshof den Gedanken des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ein (IAO-Übereinkommen von 1951 über gleiches Entgelt), was sich in der Richtlinie von 1975 niederschlug

6

GLEICHES ENTGELT IM VERTRAG

VERTRAGLICHER RAHMEN

- Der derzeitige Wortlaut von Art. 157 stammt aus dem Vertrag von Amsterdam:
 - Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit + Definition des Begriffs "Entgelt"
 - Rechtsgrundlage zur Regelung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (vorher Rechtsgrundlage - Art. 325 AEUV)
 - Punkt 4: Nachteile verhindern und ausgleichen (positive Diskriminierung)



7

GLEICHES ENTGELT IM VERTRAG

Artikel 157 (ex-Artikel 141 EGV)

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.

Gleiches Entgelt ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet:

- dass das Entgelt für dieselbe Arbeit im Akkord auf der Grundlage der gleichen Maßeinheit berechnet wird;
- dass das Entgelt für Arbeit nach Zeittarifen für dieselbe Tätigkeit gleich ist.

8

GLEICHES ENTGELT IM VERTRAG

Artikel 157 (ex-Artikel 141 EGV)

3. (3) Das Europäische Parlament und der Rat beschließen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

4. Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

9

GLEICHES ENTGELT IM VERTRAG

- Wesentliche Merkmale der Vertragsauslegung durch den EuGH:
 - Gehört zu den "sozialen Zielen der [EU], die nicht nur eine Wirtschaftsunion ist, sondern gleichzeitig durch gemeinsames Handeln den sozialen Fortschritt sichern und die ständige Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ihrer Völker anstreben soll" > **gehört zu den Grundlagen der EU!!!** > **grundlegende Menschenrechte!**
 - "Der in dieser Bestimmung genannte Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gehört zu den Grundlagen der Europäischen Union" (C-624/19, Tesco, Rn. 33)
 - **Unmittelbare Wirkung** (Defrenne) auch in horizontalen Beziehungen (Verträge und Tarifverträge)! (Vorläufer der horizontalen Direktwirkung der EU-Grundrechte) (nur prospektive Direktwirkung nach Defrenne II)

10

GLEICHES ENTGELT IM VERTRAG

- Definition von ENTGELT'
 - Definition im Vertrag (Art. 157 (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 dem Arbeitnehmer aufgrund seines Beschäftigungsverhältnisses **unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen** zahlt."
 - **Weite Auslegung:** z. B..
 - Leistungen (Gesundheit, Versicherungen...)
 - Boni
 - Sachleistungen (z. B. Firmenwagen)
 - Erstattungen von Zahlungen
 - Überstundenvergütung,
 - Abfindungen und Entlassungsentschädigungen, Entschädigungen bei ungerechtfertigter Entlassung,
 - Krankengeld, Mutterschaftsgeld...

11

GLEICHES ENTGELT IM VERTRAG

- Definition von ENTGELT'
 - **Der relevante Test:** Gegenleistung für die Beschäftigung
 - Allerdings:
 - Sie muss nicht für die *tatsächlich* geleistete Arbeit gezahlt werden (z. B. Auslandszulage im Bereich der EU-Beamten)
 - Die Quelle spielt keine Rolle
 - Der Grund spielt keine Rolle
 - Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine einmalige, regelmäßige oder an das Gehalt gekoppelte Leistung handelt.
 - Definition von "Entgelt": auch in anderen Bereichen der Diskriminierung relevant (siehe Maruko C-267/06)
 - Gleichheit für **jeden Bestandteil des Gehalts:**
 - Die Gleichheit des Entgelts ist nicht nur auf der Grundlage einer Gesamtbeurteilung aller den Arbeitnehmern gewährten Gegenleistungen zu gewährleisten, sondern auch unter Berücksichtigung jedes einzelnen Aspekts des Entgelts" Rechtssache C-381/99, Brunnhofer
 - Relevanz der Unterscheidung zwischen "Arbeitsentgelt" und anderen Arbeitsbedingungen

12

GLEICHES ENTGELT IM VERTRAG

Sind Renten "Arbeitsentgelt" im Sinne von Art. 157 AEU-VERTRAG?

- ABHÄNGIG:
- ... komplexe Entwicklung der Rechtsprechung und Interaktion mit dem Sekundärrecht (von der Richtlinie 79/7 erfasste Renten, die nicht von der Richtlinie 2006/54 erfasst werden)
- Der Begriff "Arbeitsentgelt" im Sinne von Artikel 157 Absatz 2 AEUV
 - umfasst Renten, **die vom Arbeitsverhältnis** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber **abhängen**,
 - **mit Ausnahme** derjenigen, die sich aus einem gesetzlichen System ergeben, zu dessen Finanzierung Arbeitnehmer, Arbeitgeber und gegebenenfalls die öffentliche Hand in einem Maße beitragen, das weniger durch das Arbeitsverhältnis als durch sozialpolitische Erwägungen bestimmt wird.
 - Daher kann dieser Begriff nicht auf Systeme oder Leistungen der sozialen Sicherheit - wie die Altersrenten - ausgedehnt werden, die unmittelbar gesetzlich geregelt sind, ohne dass ein Element der Verhandlung innerhalb des betreffenden Unternehmens oder Berufszweigs vorliegt, und die zwingend für allgemeine Kategorien von Arbeitnehmern gelten

(vgl. Urteil vom 22. November 2012, Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, Rn. 20 und die dort angeführte Rechtsprechung)".

13

LOHNGLEICHHEIT IM VERTRAG

- Renten
(Rechtsprechung kodifiziert in der Richtlinie 2006/54)
- Erwägungsgründe (13) und (14)
- alle Formen der betrieblichen Altersversorgung stellen einen Bestandteil des Arbeitsentgelts im Sinne von Artikel 141 des Vertrags dar.
 - Obwohl der Begriff des Arbeitsentgelts im Sinne von Artikel 141 EG-Vertrag nicht die Leistungen der sozialen Sicherheit umfasst, ist inzwischen klar, dass ein Rentensystem für Beamte in den Anwendungsbereich des Grundsatzes des gleichen Entgelts fällt.
 - wenn die im Rahmen des Systems zu zahlenden Leistungen an den Arbeitnehmer aufgrund seines Beschäftigungsverhältnisses mit dem öffentlichen Arbeitgeber gezahlt werden,
 - ungeachtet der Tatsache, dass eine solche Regelung Teil einer allgemeinen gesetzlichen Regelung ist.
 - Nach den Urteilen des Gerichtshofs in den Rechtssachen C-7/93 und C-351/00 ist diese Voraussetzung erfüllt, wenn das Rentensystem eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern betrifft und die Leistungen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Dienstzeit stehen und unter Bezugnahme auf das Endgehalt des Beamten berechnet werden.

14

GLEICHES ENTGELT IM VERTRAG

Gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit

- Schwierigkeiten bei der Suche nach der Vergleichsperson
- Verschiedene Positionen im selben Unternehmen? Gleichwertige Positionen in verschiedenen Unternehmen? oder sogar Sektoren? Zeitübergreifender Vergleich?
- Verschiedene mögliche Ansätze: "... ausschließlich qualitativer Charakter, da es ausschließlich um die **Art der tatsächlich geleisteten Arbeit** geht": Arbeit, die im Hinblick auf die erforderlichen Qualifikationen oder Fertigkeiten, den damit verbundenen Aufwand **gleichwertig** ist ... (faktische Beurteilung durch den nationalen Richter)
- Erwägungsgrund 9 der Neufassung der Richtlinie: "Um zu beurteilen, ob Arbeitnehmer die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten, ist zu ermitteln, ob unter Berücksichtigung einer Reihe von Faktoren, einschließlich der Art der Arbeit und der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, davon ausgegangen werden kann, dass sich diese Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden".

15

GLEICHES ENTGELT IM VERTRAG

Gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit

- Gleichwertige Arbeitsplätze bei verschiedenen Arbeitgebern?
- Ansatz aus einer Hand (Lawrence;Allonby) :
 - Wenn keine einzelne Quelle, keine für die Ungleichbehandlung verantwortliche Stelle, die die Gleichbehandlung wiederherstellen kann, > nicht in den Anwendungsbereich von Art. 157 AEUV
 - AG Geelhoed in Lawrence: Verteidigungsrechte des Arbeitgebers (mangelnde Information, unterschiedliche wirtschaftliche Situation)
 - Aber das könnte in der Begründungsphase berücksichtigt werden...
- Fall McCarthys: umfasst auch Arbeitsplätze, die zu verschiedenen Zeitpunkten gehalten werden
- Murphy gegen Board Telecom Eireann: umfasst auch Arbeitsplätze von geringerem Wert

16

GLEICHES
ENTGELT IM
SEKUNDÄR-
RECHT

Richtlinie über gleiches Entgelt - Richtlinie
75/117/EWG

Gleichbehandlungsrichtlinie - Richtlinie 76/207
EG

Richtlinie über die betriebliche Altersversorgung
- Richtlinie 96/97 (ex 86/378)

Richtlinie über die Gleichbehandlung in der
sozialen Sicherheit - Richtlinie 79/7

Richtlinie über Selbstständige (heute Richtlinie
2010/41)

RECAST-Richtlinie - 2006/54

Gleichstellung der Geschlechter bei Waren und
Dienstleistungen - (Richtlinie 2004/113)

**Der zusätzliche Nutzen des
Sekundärrechts**

17

RICHTLINIE
2006/54

- Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e)
"Arbeitsentgelt": das gewöhnliche Grund- oder
Mindestentgelt sowie alle sonstigen
Vergütungen, die der Arbeitnehmer aufgrund
seines Arbeitsverhältnisses von seinem
Arbeitgeber unmittelbar oder mittelbar in bar
oder in Sachleistungen erhält;

- Artikel 4:

"Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sind
**unmittelbare und mittelbare
Diskriminierungen** aufgrund des Geschlechts
in Bezug auf **alle Aspekte und Bedingungen
des Entgelts** zu beseitigen.

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

18

RICHTLINIE 2006/54

Artikel 14 Verbot der Diskriminierung

- Im öffentlichen und privaten Sektor einschließlich öffentlicher Stellen darf es in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben:
- (c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassungen, sowie das Arbeitsentgelt gemäß Artikel 141 des Vertrags;

Horizontale Bestimmungen

- Entschädigung und Wiedergutmachung (Art. 18)
- Die Beweislast (Art. 19)

19

RICHTLINIE 2006/54

Schlüsselbegriffe:

Unmittelbare Diskriminierung - Art. 2(1)(a)

- wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts weniger günstig behandelt wird, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation behandelt wird, behandelt wurde oder behandelt werden **würde**;

Mittelbare Diskriminierung und Rechtfertigungsgründe - Art. 2(1)(b)

- wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts gegenüber Personen des anderen Geschlechts in besonderer Weise benachteiligen würden, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;

20

INDIREKTE LOHNDISKRI- MINIERUNG

- Scheinbar neutrale Bestimmungen, die in der Praxis ein Geschlecht besonders benachteiligen:
 - Teilzeitarbeit
 - Auswirkungen des Mutterschaftsurlaubs
 - Befristete Arbeit
- Begründungen und Vergleichbarkeit
- Abhilfemaßnahmen

21

TRANSPARENZ DER LÖHNE

- "Der weitaus größte Teil des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bleibt in der EU unerklärt und kann nicht mit Merkmalen des Arbeitnehmers oder des Arbeitsplatzes wie Ausbildung, Beruf, Arbeitszeit oder Wirtschaftszweig, in dem die Person arbeitet, in Verbindung gebracht werden. **Mehr Transparenz bei der Entlohnung würde dazu beitragen, ungerechtfertigte geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit aufzudecken** und Opfern von Entgeltdiskriminierung zu helfen, Rechtsmittel einzulegen und ihr Recht auf gleiches Entgelt durchzusetzen."

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en



22

LOHN-TRANSPARENZ

- Hartnäckigkeit des Lohngefälles trotz Gesetzgebung: mangelnde Transparenz als eine Ursache
- Problem:
 - Unsichtbarkeit: Fehlen von Rechtsstreitigkeiten
 - Informationsmangel, Vertraulichkeit, Datenschutz
 - Angst und Risiken für die Arbeitsplatzsicherheit... soziale Barrieren
 - Freiheit des Geschäftsverkehrs
 - Kosten
- Empfehlung 2014/124/EU der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen durch Transparenz
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_14_160
- fordert die EU-Mitgliedstaaten auf, das Recht zu gewähren, Informationen über die Höhe des Arbeitsentgelts von Arbeitnehmern zu verlangen, die Unternehmen zur Berichterstattung und Prüfung zu verpflichten und die Lohngleichheit in die Tarifverhandlungen aufzunehmen

23

LOHN-TRANSPARENZ

- Vorschlag der Kommission (2021) 93 endgültig
- Richtlinie 2023/970 "zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zwischen Männern und Frauen durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen
- Gilt für den öffentlichen und privaten Sektor und für alle Arbeitnehmer (mit Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis)
- Verpflichtung zur Transparenz
- Keine Fragen zu früheren Gehältern
- Recht auf Informationen über das durchschnittliche Arbeitsentgelt (bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit), aufgeschlüsselt nach Geschlecht
- Meldepflichten
- Wenn das Lohngefälle 5% übersteigt > Bewertung mit Arbeitnehmervertretern
- Kritik:
 - Gilt nur innerhalb von Unternehmen, nicht unternehmensübergreifend und nicht sektorübergreifend
 - Keine Auswirkungen auf Niedriglohnssektoren - Feminisierung
 - Notwendigkeit der Kombination mit anderen Maßnahmen
 - Richtlinie über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben 2019
 - Richtlinie über die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren
 - Richtlinie über Mindestlöhne

24

