



Z A A R

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 13. Oktober 2016 / 18.30 Uhr

Das geplante Lohngerechtigkeitsgesetz

Referent:

Professor Dr. Martin Franzen

(Ludwig-Maximilians-Universität München)



- 1. Allgemeine Grundsätze**
- 2. Individueller Auskunftsanspruch**
- 3. Betriebliches Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit**
- 4. Stärkung der Rechte des Betriebsrats**



Wiederholung bereits geltender Rechtsgrundsätze

- Gebot der gleichen Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (Art. 157 AEUV)
- Neu: Pflicht des Arbeitgebers zur Angabe des Arbeitsentgelts in der Stellenausschreibung (§ 6 Abs. 3)



Arbeitnehmer kann Auskunft verlangen über:

1. die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des eigenen Arbeitsentgelts,
2. die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit, die überwiegend von Angehörigen des anderen Geschlechts erbracht wird.
3. den statistischen Median des monatlichen Entgelts einer Gruppe von mindestens fünf Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben.



Beispiel für die Ermittlung des Median:

Gruppe besteht aus 10 Arbeitnehmern mit folgenden monatlichen Arbeitsvergütungen:

2300 €; 2300 €; 2300 €; 2400 €; 2400 €; 2500 €; 2500 €; 2700 €;
3000 €; 3000 €

Median liegt bei 2450 €!



- Anwendungsbereich: Unternehmen mit mehr als 500 An.
- Alle drei Jahre, tarifgebundene Unternehmen alle fünf Jahre
- Nur zertifizierte Prüfverfahren verwendbar
- Zuständig für die Zertifizierung: Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Derzeit bekannte Verfahren am Markt: logib-D und eg-check



Anforderungen an eine ordnungsgemäße Prüfung (§ 16 Abs. 5):

- Bestandsaufnahme der betrieblichen Entlohnungsgrundsätze und deren Analyse
- Erstellen eines Ergebnisberichts
- Dokumentation der Verfahrensschritte und Ergebnisse
- Betriebsinterne Veröffentlichung des Bericht durch Aushang



Folgen des Prüfverfahrens (§ 18):

- Enthält der Ergebnisbericht Hinweise auf Benachteiligungen wegen des Entgelts:
 - Beseitigung der Ungleichbehandlung
 - Angleichung nach „oben“
 - Bei tariflichen Entgeltsystemen Information der Tarifvertragsparteien (§ 17)
- Im übrigen: Umsetzungsplan (§ 18 Abs. 2)



Nach Durchführung des Prüfverfahrens:

- Erstellung eines Berichts zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit durch Darstellung der
 - Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen und deren Wirkungen,
 - Entgeltregelungen, Arbeitsbewertungsverfahren und Maßnahmen zur Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen,
 - sowie nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben über durchschnittlichen Bruttomonatslohn, Gesamtzahl der Beschäftigten sowie Tätigkeiten, die zu mindestens 60% von Beschäftigten eines Geschlechts ausgeübt werden.



- Beteiligung des BR an der Vorbereitung und Auswahl des Prüfverfahrens
- BR kann in kleineren Unternehmen verlangen, dass ein Prüfverfahren durchgeführt wird.
- Neuer Mitbestimmungstatbestand nach § 87: „Durchführung von Maßnahmen im Sinne der Nr. 10 und 11 zur Durchsetzung der tatsächlichen Entgeltgleichheit“.
- Überprüfung der Eingruppierung einzelner Arbeitnehmer

**Unbereinigte Lohnzahlungslücke:**

Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und der Frauen dividiert durch den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer.

Bereinigte Lohnzahlungslücke zielt auf den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen mit denselben individuellen und betriebsbezogenen Merkmalen pro Stunde ab.

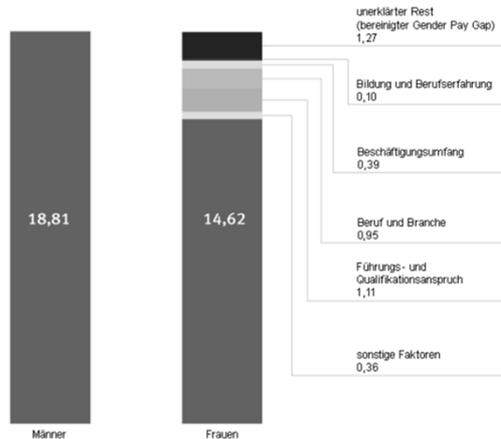


Ein häufiges Missverständnis:

Bereinigte oder unbereinigte Lohnzahlungslücke ist keinesfalls gleichbedeutend mit unmittelbarer oder mittelbarer Ungleichbehandlung bezüglich des Arbeitsentgelts im Sinne der Art. 157 AEUV, Art. 4 RL 2006/54/EG, § 7 AGG und damit im Rechtssinne.



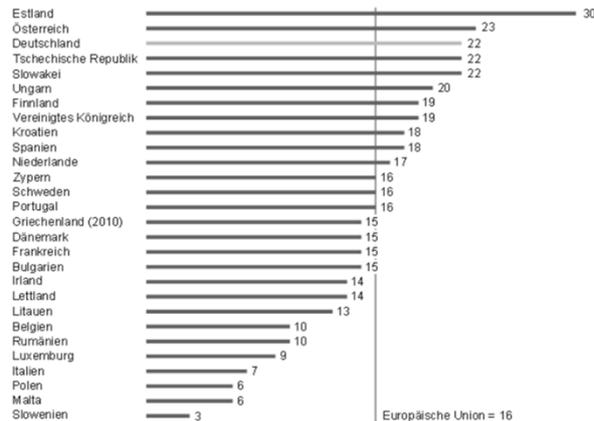
Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen 2010
Bruttostundenverdienst in Euro



© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2013



Unbereinigter Gender Pay Gap in den Mitgliedsstaaten der EU 2012
in %



Keine aktuellen Angaben für Griechenland verfügbar.
© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2014



Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen

Unbereinigter Verdienstunterschied nach persönlichen Merkmalen im Jahr 2010

| Gegenstand der Nachweisung | Bruttostundenverdienst | | | Verdienstunterschied % |
|----------------------------------|------------------------|--------|--------|---------------------------|
| | insgesamt | Frauen | Männer | |
| Insgesamt | 16,95 | 14,62 | 18,81 | 22 |
| Alter | | | | |
| Jünger als 25 Jahre | 8,13 | 8,03 | 8,22 | 2 |
| 25 bis 29 Jahre | 13,52 | 12,86 | 14,06 | 9 |
| 30 bis 34 Jahre | 16,50 | 15,20 | 17,46 | 13 |
| 35 bis 39 Jahre | 18,04 | 15,74 | 19,73 | 20 |
| 40 bis 44 Jahre | 19,01 | 15,91 | 21,45 | 26 |
| 45 bis 49 Jahre | 18,94 | 15,67 | 21,63 | 28 |
| 50 bis 54 Jahre | 18,81 | 15,71 | 21,48 | 27 |
| 55 bis 59 Jahre | 19,72 | 16,34 | 22,64 | 28 |
| 60 bis 64 Jahre | 20,76 | 17,14 | 23,36 | 27 |
| 65 Jahre und älter | 12,35 | 10,68 | 13,40 | 20 |
| Bildung | | | | |
| Hochschul-/Universitätsabschluss | 29,50 | 24,86 | 32,57 | 24 |
| Fachhochschulabschluss | 24,25 | 20,12 | 27,99 | 28 |
| Abitur, Hochschulreife | 18,05 | 15,66 | 20,51 | 24 |
| Hauptschule, mittlere Reife | 15,60 | 13,80 | 16,96 | 19 |
| Ausbildung | | | | |
| Ohne Berufsausbildung | 10,89 | 10,08 | 11,57 | 13 |
| Mit Berufsausbildung | 17,23 | 15,17 | 18,81 | 19 |
| Mit Hochschulabschluss | 27,41 | 22,77 | 30,89 | 26 |

Quelle: Verdienststrukturerhebung 2010



Hauptursachenkomplexe für die Entgeltzahlungslücke:

- horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarkts.
- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bei Frauen häufiger
- Thema: „Lohnfindung“.
- Koalitionsvertrag setzt offenbar beim letzten Komplex an und möchte mehr Transparenz in den Vergütungssystemen schaffen.



Schweden

- Pflicht des Arbeitgebers zur Erstattung einer Entgeltanalyse und eines Entgeltberichts aufgrund von Kapitel 3 Abschnitt 10 des Gleichstellungsgesetzes 2009 (Discrimination Act)
- Entgeltgleichstellungsplan („action plan for equal pay“) nach Maßgabe von Kapitel 3 Abschnitt 11 (Chapter 3 Section 11)



Schweden

- unbereinigte Entgeltzahlungslücke 2012: ca. 15,9% (Angaben von Eurostat „gender pay gap in unadjusted form“ [5. 3. 2014], <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>)
- bereinigte Entgeltzahlungslücke: 7% (Angaben der schwedischen Statistikagentur, Statistics Sweden, Women and men in Sweden. Facts and figures 2012, October 2012, S. 76, abrufbar unter www.scb.se/statistik/_publikationer)



Österreich: § 11a GIBG:

- Pflicht für Unternehmen über 150 Beschäftigte, alle zwei Jahre einen „Bericht zur Entgeltanalyse“ zu erstellen.
- Angaben über die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder betrieblichen Verwendungsgruppen, die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den einzelnen Verwendungsgruppenjahren der anzuwendenden Verwendungsgruppen sowie das kalenderjährliche Durchschnitts- oder das Medianarbeitsentgelt von Frauen und von Männern in den jeweiligen Verwendungsgruppen und Verwendungsgruppenjahren.



Individueller Auskunftsanspruch

Zweck eines individuellen Auskunftsanspruchs:

Die betroffenen Arbeitnehmer sollen selbst in die Lage versetzt werden, Entgeltungleichheit im Rechtssinne zu erkennen und dagegen auf dem Rechtsweg vorgehen zu können.

=> Herbeiführung der Vermutungswirkung des § 22
AGG



§ 22 AGG: Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.



Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH):

Paarvergleich für die Begründung der Darlegungs- und Beweiserleichterung zugunsten des sich benachteiligt fühlenden Arbeitnehmers ausreichend.

=> Es genügt, wenn eine weibliche Arbeitnehmerin darlegt und beweist, dass ein männlicher Arbeitnehmer gleiche bzw. gleichwertige Arbeit verrichtet und ein höheres Arbeitsentgelt erhält.

Der Arbeitgeber kann dann darlegen und beweisen, dass die Arbeit der beiden Personen nicht gleich oder gleichwertig ist, oder dass die unterschiedliche Vergütung auf Faktoren beruht, die nichts mit dem Geschlecht zu tun haben – **etwa größere relevante Kenntnisse oder Fertigkeiten, mehr Berufserfahrung**, grundsätzlich auch ein **höheres Dienstalter**.



Nicht ausreichend für eine Beweiserleichterung nach EuGH:

- Durchschnittliches Arbeitsentgelt für überwiegend von Frauen verrichteten Tätigkeiten war geringer als dasjenige für überwiegend von Männern ausgeführten Tätigkeiten.
- Weitere Kriterien erforderlich, etwa völlig undurchschaubares Entlohnungssystem oder deutlicher Unterschied der Vergütung (im konkreten Fall 20 – 40%) für die als gleichwertig unterstellten Tätigkeiten in einem tarifvertraglichen Vergütungssystem.



Auskunftsanspruch ist ungeeignet, zur Verringerung der Lohnzahlungslücke beizutragen:

- Je präziser sich der Auskunftsanspruch auf eine einzelne „Testperson“ des anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit beziehen würde, desto effektiver wäre er.
- Dies wäre aber aus datenschutzrechtlichen Gründen verfassungs- und europarechtswidrig!
- Ein individueller Auskunftsanspruch ist ein Irrweg!



Um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ besser zur Geltung zu bringen, wollen wir mehr Transparenz herstellen, unter anderem durch eine Verpflichtung für Unternehmen ab 500 Beschäftigte, im Lagebericht nach dem HGB auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit nach Maßgabe gesetzlicher Kriterien Stellung zu nehmen. Darauf aufbauend wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein individueller Auskunftsanspruch festgelegt.

Unternehmen werden dazu aufgefordert, mit Hilfe verbindlicher Verfahren und gemeinsam mit den Beschäftigten und unter Beteiligung der Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter im Betrieb in eigener Verantwortung erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen.

Wir wollen eine Initiative gemeinsame mit den Tarifpartnern starten, um die Muster von struktureller Entgeltungleichheit im Betrieb in eigener Verantwortung zu erkennen und zu überwinden.



Was kann man tun, um die Entgeltzahlungslücke zu verringern?

M.E. sind die rechtlichen Mittel wegen des Verbots der unmittelbaren und mittelbaren Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit im Hinblick auf das Arbeitsentgelt (Art. 157 AEUV, § 7 AGG) weitgehend ausgereizt.

Der Gesetzgeber sollte Anreize durch Rechtsregeln und sonstige Maßnahmen setzen, die dazu führen, dass Frauen weniger häufig und weniger lange zum Zweck der Familiengründung ihre Berufstätigkeit unterbrechen, und dass Frauen möglichst schnell und möglichst in Vollzeitbeschäftigung in die Erwerbstätigkeit zurückfinden.



Vielen Dank für Ihre Geduld!

Bei Fragen und Anregungen:

E-Mail: Lehrstuhl.franzen@jura.uni-muenchen.de

www.jura.uni-muenchen.de/personen/franzen