

Entgeltgleichheit für Frauen und Männer in hessischen Betrieben. Überprüfung der Geschlechtergerechtigkeit von Entgeltsystemen.

Ausblick auf Aktivitäten der EU und des Bundes

EU RL 2006/54/EG

Gemeinsame Grundsätze der Kommission, dem Europäischen Parlament und dem Rat:

- **Europäische Säule sozialer Rechte , u.a. enthalten:**
Grundsätze der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.
- Kommission stützt den Vorschlag der neuen RL auf Art. 157 (3) des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV):
Inhalt unter anderen die Aufgabe der Union, 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“ zu treffen.
- Daraus folgt die RL 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates, die vorsieht, dass bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mittelbare und unmittelbare Diskriminierung des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt werden soll:
Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf gemeinsamen Kriterien für Männer und Frauen beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen sind.

Richtlinienvorschlag der EU zur Umsetzung der RL 2006/54/EG (COM (2021)93):

„Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen“

Aufforderung durch den Rat im Juni 2019: Es sollen konkrete Maßnahmen zur Erhöhung der Lohntransparenz ausgearbeitet werden.

Vorlage durch die Kommission am 4. März 2021:

Die EU-Kommission hat am 04.03.2021 einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen (COM (2021) 93 final, BR-Drs. 204/21) vorgelegt.

Konsultationen bis Dezember 2021:

Der Rat hat eine Allgemeine Ausrichtung zum Richtlinienvorschlag im Rat (EPSCO) am 06.12.2021 erreicht.

Das Europäische Parlament wird Anfang März seine Position in einer gemeinsamen Sitzung der befassten Ausschüsse für Arbeit (EMPL) und Gleichstellung (FEMM) fassen. Es ist davon auszugehen, dass dies vor dem 08.03. geschieht.

Inhalt des Richtlinienentwurfes mit zwei inhaltlichen Schwerpunkten:

Zum einen Maßnahmen zur Förderung von Lohntransparenz und zum anderen Maßnahmen zur Stärkung der Rechtsdurchsetzung, im Einzelnen:

- Maßnahmen für Arbeitnehmer*innen:

Verbesserung des Zugang zum Recht für Arbeitnehmer*innen durch

- Auskunftsrechte (auch schon vor Jobantritt)
- Stärkung der Prozessrechte (Sammelklagerecht für Arbeitnehmervertretungen und Stellen für Chancengleichheit)
- Erleichterung der Beweisführung (Umkehr der Beweislast), der Arbeitgeber*in muss beweisen, dass geschlechterspezifische Diskriminierung ausgeschlossen ist.

Entschädigungen für Arbeitnehmer*innen:

- Neben finanziellen Entschädigungen Zusicherung der vollständigen Nachzahlung des Entgelts und der damit verbundenen Boni und Sachleistungen.

Der Vorschlag der Richtlinie bezieht sich sowohl auf öffentliche als auch auf private Arbeitgeber

- Maßnahmen für Arbeitgeber*innen wie
 - Einkommensberichte über geschlechtsspezifische Lohngefälle in Betrieben ab 250 Beschäftigten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Tätigkeitsfeldern.
 - geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungen
 - Offenlegung von Entgelten vor Jobeintritt

- Maßnahmen auf staatlicher Seite:
 - Entwicklung von Methoden der geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung
 - Sanktionen
 - Sammelklagen: Gewährung des Rechts auf Sammelklagen durch Arbeitnehmervertretungen und Stellen für Chancengleichheit, Verbände und Organisationen in Gerichts- und Verwaltungsverfahren

BUND:

Der KoaV sieht das Ziel der europaweiten Verringerung der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern und als eine Maßnahme die Unterstützung einer ehrgeizigen Ausgestaltung der EU-Richtlinie für Lohntransparenz vor.

DEU wird sich entsprechend für eine **ehrgeizige** Ausgestaltung der RL einsetzen, weshalb das Entgelttransparenzgesetz eine ehrgeizige Novellierung erfahren wird, um diese in nationales Recht umzusetzen.

Laut BMFSFJ werden Details zeitnah in der neuen BReg abgestimmt.

Ein Ergebnis liegt noch nicht vor.

KoaV Zeile 4520 ff Zitat:

„Unser Ziel ist die Verringerung der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern europaweit. Wir unterstützen als eine Maßnahme die EU-Richtlinie für Lohntransparenz. Eine ehrgeizige Ausgestaltung muss die Situation möglichst vieler Frauen erfassen, bürokratiearm und mittelstandskonform umgesetzt werden und ein nach Betriebsgrößen und Leistung gestaffeltes Berichtssystem vorsehen. Wir setzen uns für eine Ausgestaltung ein, die Deutschland nicht zur Einführung eines Verbandsklagerechts zwingt, sondern ermöglicht, dass wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Durchsetzung ihrer individuellen Arbeitnehmerrechte durch Verbände im Wege der Prozessstandschaft ermöglichen.“

Der Bund sieht darüber hinaus eine erneute

Evaluation des deutschen Entgelttransparenzgesetzes vor:

- § 23 EntgTranspG schreibt eine laufende Evaluation zur Wirksamkeit des Gesetzes in der Praxis sowie einen Bericht zur Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit in der Regel weniger als 200 Beschäftigten durch die Bundesregierung vor.
- Über die Ergebnisse sowohl der Evaluation als auch des Berichts informiert die Bundesregierung alle vier Jahre. Nach der ersten Evaluation und dem ersten Bericht 2019 steht nun für 2023 die zweite Berichterstattung an.
- Beginn der Arbeiten zur zweiten Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG).
- Im Januar 2022 wurde die europaweite Ausschreibung für ein wissenschaftliches Begleitprojekt gestartet, in dem die notwendigen Daten für die zweite Evaluation und zweite Berichterstattung ermittelt und zusammengefasst werden sollen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontaktdaten:

Maja Weise-Georg
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Abteilung III „Arbeit“
Referatsleiterin III 7
Arbeits- und Tarifrecht, SGB II,
Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

maja.weise-georg@hsm.hessen.de