U N I K A S S E L V E R S I T A T

Equal Pay in der Praxis – Die Anforderungen der Entgelttransparenzrichtlinie

Veranstaltung des Demograhpie Netzwerk Hamburg (ddn Hamburg), 20.06.2024, online

Prof. Dr. Isabell Hensel Universität Kassel Fachgebiet Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht in der digitalen Gesellschaft

1

Equal Pay in der Praxis: Umsetzung der ETRL | Prof. Dr. Isabell Hensel | 20.06.2024 | Seite 2

Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 vom 10.05.2023

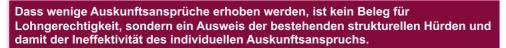
- → Veränderungsbedarf und -druck auf das nationale Entgelttransparenzgesetz (EntgTransG)
- → Handlungsbedarf nicht nur für den Gesetzgeber (3-jährige Umsetzungsfrist Juni 2026),
 - → sondern auch und gerade für Unternehmen, Betriebsparteien und Sozialpartner
- → Vorgaben zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes im öffentlichen und privaten Sektor
- → Kern: proaktive Instrumente wie Berichtspflichten für Arbeitgeber*innen und betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit
 - ightarrow Beseitigung struktureller Diskriminierung
 - → nicht länger ausschließlich individueller Auskunftsanspruch
- → Strukturveränderung und grundsätzliches Umdenken erforderlich
 - → Vgl. Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft des djb: diskriminierungsfreie Unternehmenskultur (siehe https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/Konzeption_Gleichstellungsgesetz_Langfassung_ 2021.pdf9)
- → Horizontalisierung: Verantwortlichkeit der Akteure der Entgeltpolitik



V E R S I T 'A' 1

Kritik am EntgTranspG

- → aktuell in Deutschland geltendes EntgTranspG entspricht nicht diesen Vorgaben
- → "Prinzip ohne Praxis" in der Erwerbsarbeit (Winter 2023)
- → Vgl. Ergebnisse der Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes 2023 und der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 und 2021: keine statistisch signifikanten Wirkungen der Instrumente des EntgTranspG
 - > Fehlende Implementierung auf Unternehmensebene
 - > Fehlende Kenntnis und Anwendung von kollektiven Berichts- und Analyseinstrumenten
 - > Versagen der individualrechtlichen Instrumente, weil
 - > sie zwar den Diskriminierten Rechte geben, sie aber damit allein gelassen werden
 - > sie anderen Frauen nichts nutzen
 - die Gesetze für kleinere Unternehmen gar nicht gelten
 - > sie nichts am Problembewusstsein in den Unternehmen ändern.





3

Equal Pay in der Praxis: Umsetzung der ETRL | Prof. Dr. Isabell Hensel | 20.06.2024 | Seite 4

Nachbesserungsdruck:



- Nach wie vor besteht ein Gender Pay Gap
 - → viele Faktoren
 - → insb. nicht angemessene Bewertung der von Frauen und Männern ausgeübten Tätigkeiten im Rahmen von Entgeltsystemen und stereotype Eingruppierung
- > Heute geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle in der EU noch immer 13% (2020), in Deutschland 18 % (2023)

ETRL EG 15: "Das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle in der Union besteht weiterhin: im Jahr 2020 lag es bei 13 %, wobei es erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten gibt, und es hat sich in den letzten zehn Jahren nur geringfügig verringert. Das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen, beispielsweise Geschlechterstereotypen, die Fortdauer der "gläsernen Decke" und des "klebrigen Bodens" sowie die horizontale Segregation, einschließlich des überdurchschnittlichen Anteils von Frauen in gering bezahlten Dienstleistungstätigkeiten, sowie die ungleiche Aufteilung von Pflege- und Betreuungsaufgaben. Zudem wird das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zum Teil durch unmittelbare und mittelbare geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung verursacht. Alle diese Elemente stellen strukturelle Hindernisse dar, die komplexe Herausforderungen für die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und die Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit schaffen, und sie haben Langzeitfolgen wie das Rentengefälle und die Feminisierung der Armut."



Ausgangspunkt

Equal Pay in der Praxis: Umsetzung der ETRL | Prof. Dr. Isabell Hensel | 20.06.2024 |

Indikatoren für strukturelle Diskriminierungen und nicht ausreichend diverse Machtstrukturen:



Gleiche Verwirklichungschancen für alle Geschlechter und die zahlreichen Modelle der Lebensgestaltung sind nicht gesichert.

Folie nach djb und Illustrationen: Ka Schmitz für den djb

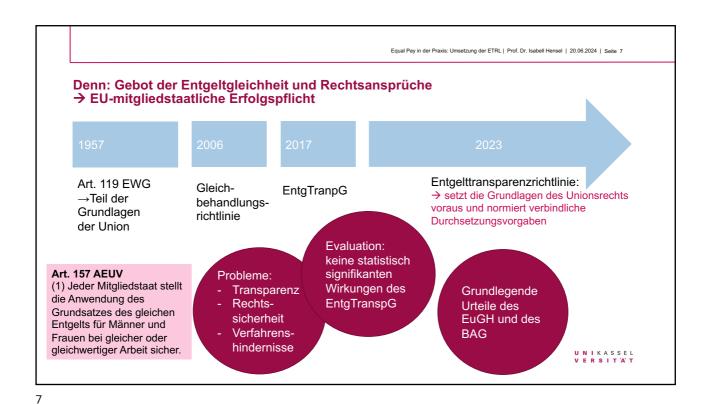
5

Equal Pay in der Praxis: Umsetzung der ETRL | Prof. Dr. Isabell Hensel | 20.06.2024 | Seite 6

Eine andere Gangart und neue Instrumente sind nötig:

- → Es muss entscheidend nachgebessert werden.
- → Bis dahin ist keine Zeit zu verlieren.
- → Alle müssen sich auf die Veränderungen schon jetzt einstellen, nötiges Wissen erarbeiten, Strukturen und Prozesse vorbereiten etc.

UNIKASSE



Equal Pay in der Praxis: Umsetzung der ETRL | Prof. Dr. Isabell Hensel | 20.06.2024 | Seite 8 Neuerungen im Überblick: Zwei Regelungsschwerpunkte der Entgelttransparenzrichtlinie Stärkung der Rechtsdurchsetzung Instrumente für mehr Transparenz Art. 5 Art. 15 Transparenz vor Beschäftigung für Stellenbewerber:innen (ab 0 Beschäftigten) Stärkung individueller Rechtsdurchsetzung, z.B. durch Prozessstandschaft, Verlagerung der Beweislast, dreijährige Verjährungsfrist Auskunftsanspruch (ab 0 Beschäftigten) Art. 23 Verbindliche und empfindliche Sanktionen (auch Geldbußen) bei Verstoß Art. 9 Berichtspflicht (ab 100 Beschäftigten) Art. 24 Art. 10 Vergaberecht: Entgeltgleichheit bei Gemeinsame Entgeltbewertung (ab 100 Beschäftigten) öffentlichen Aufträgen und Konzessionen

Auskunftsanspruch (Art. 5 bis 8 ETRL) gegen den Arbeitgebenden

- Unabhängig von der Beschäftigtenzahl (statt bisher nur bei in der Regel mehr als 200 Beschäftigten)
- > Informationsanspruch bereits für Stellenbewerber:innen
- Keine Begrenzung der Häufigkeit und der Entgeltbestandteile (bisher grds. nur alle zwei Jahre und beschränkt auf das Grundgehalt plus zwei weitere Entgeltbestandteile)
- Gerichtet auf ein Unterschied des "Vergleichsentgelts": "durchschnittliche Entgelthöhe der Vergleichsgruppe(n) (EntgTranspG auf Median-Entgelt (§ 11 III EntgTranspG) als Vergleichsentgelt bezogen)
 - Keine Benennung einer Vergleichstätigkeit mehr nötig: statistische Methode der Berechnung des Durchschnitts

Art. 7 ETRL Auskunftsrecht (1) Arbeitnehmer haben das Recht, gemäß den Absätzen 2 und 4 Auskünfte über ihre individuelle Entaelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen zu verlangen und in schriftlicher Form zu erhalten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten.

> U N I K A S S E L V E R S I T 'A' T

9

Equal Pay in der Praxis: Umsetzung der ETRL | Prof. Dr. Isabell Hensel | 20.06.2024 | Seite 10

Auskunft über Betriebsrat

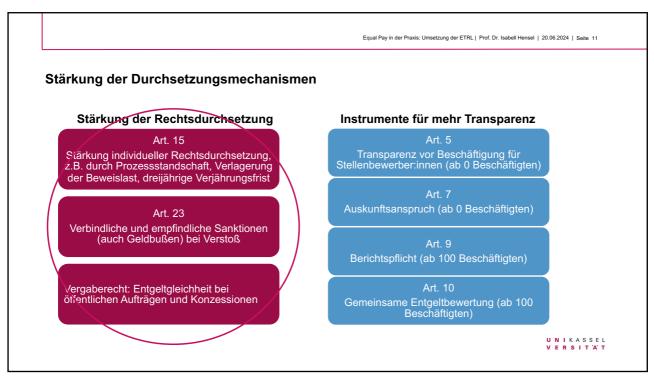
"Neue" Akteure: Gleichbehandlungsstelle

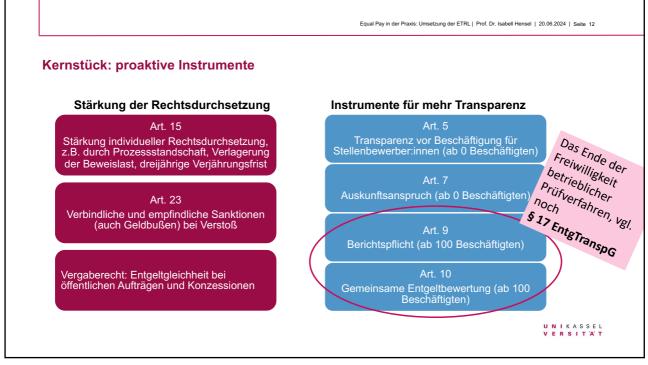
"Art. 7 (2) Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, Auskünfte nach Absatz 1 über ihre Arbeitnehmervertreter im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zu verlangen und zu erhalten. Sie haben zudem die Möglichkeit, die Informationen über eine Gleichbehandlungsstelle anzufordern und zu erhalten.

Sind die erhaltenen Informationen unzutreffend oder unvollständig, so haben Arbeitnehmer das Recht, persönlich oder über ihre Arbeitnehmervertreter zusätzliche und angemessene Klarstellungen und Einzelheiten zu den bereitgestellten Daten zu verlangen und eine begründete Antwort zu erhalten."

EG 24 ETRL: "Um die Arbeitnehmer zu schützen und ihrer Angst vor Viktimisierung bei der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts Rechnung zu tragen, sollte es ihnen möglich sein, sich durch einen Vertreter vertreten zu lassen. Dabei könnte es sich um Gewerkschaften oder andere Arbeitnehmervertreter handeln…"

UNIKASSEL





Fokus auf kollektive Instrumente:

EG 39 ETRL: "Die Berichterstattung über das Entgelt sollte es den Arbeitgebern ermöglichen, ihre Entgeltstrukturen und ihre Entgeltpolitik **zu bewerten und zu überwachen** und so den Grundsatz des gleichen Entgelts **proaktiv einzuhalten.**

Die Berichterstattung und gemeinsame Entgeltbewertungen tragen dazu bei, für geschlechtsspezifische Verzerrungen in den Entgeltstrukturen und für Entgeltdiskriminierung zu sensibilisieren und tragen dazu bei, solche Verzerrungen und Diskriminierung wirksam und systematisch zu bekämpfen, was allen Arbeitnehmern desselben Arbeitgebers zugutekommt. Gleichzeitig sollten die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten die zuständigen Behörden, Arbeitnehmervertreter und andere Interessenträger dabei unterstützen, das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle in allen Sektoren (horizontale Segregation) und Funktionen (vertikale Segregation) zu überwachen. ..."



13

Equal Pay in der Praxis: Umsetzung der ETRL | Prof. Dr. Isabell Hensel | 20.06.2024 | Seite 14

Berichtspflicht (Art. 9 ETRL)

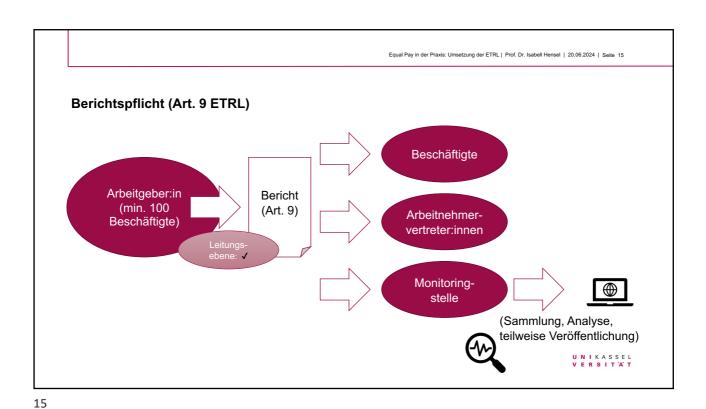
- Sammlung und Weitergabe von Daten
- Für Arbeitgebende ab 100 Beschäftigten (statt bisher mit mehr als 500 Beschäftigten)
- Bestätigung der Richtigkeit der Angaben von der Leitungsebene nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter:innen
- Arbeitnehmer:innen und ihre Vertreter:innen bekommen alle Daten zur Verfügung gestellt
- Unabhängig von Klagen und individuellen Ansprüchen
- Sammlung, Analyse und (teilweise) Veröffentlichung durch staatliche Monitoringstelle











Berichtspflicht (Art. 9 Abs. 1 ETRL)

Zu berichtende Daten:

- a) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle
- b) das geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle bei ergänzenden und variablen Bestandteilen
- c) das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
- d) das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
- e) der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten;
- f) der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil;
- g) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt.

verhältnismäßig umfangreiche Datenerfassung und verarbeitung betrifft die Differenzierungsebene "Geschlecht"



Besondere Transparenz als Zielsetzung der Richtlinie

EG 39: "Gleichzeitig sollten die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten die zuständigen Behörden, Arbeitnehmervertreter und andere Interessenträger dabei unterstützen, das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle in allen Sektoren (horizontale Segregation) und Funktionen (vertikale Segregation) zu **überwachen."**



- → Neben Publikation (fast aller Angaben) auf der Website (und oder Lagebricht nach HGB) vor allem Information (über alle Daten) der Behörden, Arbeitnehmenden und ihren Vertretungen zwecks:
 - → Unterstützung der Überwachung,
 - → Vergleichbarkeit
- → Umfassender Informationsanspruch aus der Funktion heraus (z.B. weiter als § 80 II 2 BetrVG)
- → Herstellung von Diskurs



17

Equal Pay in der Praxis: Umsetzung der ETRL | Prof. Dr. Isabell Hensel | 20.06.2024 | Seite 18

Verschiedene Transparenzwege:

> Anhörung des Betriebsrates

➤ Art. 9 Abs. VI RL: "Die Richtigkeit der Angaben wird von der Leitungsebene des Arbeitgebers nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter bestätigt. Die Arbeitnehmervertreter haben Zugang zu den vom Arbeitgeber angewandten Methoden." → Beratung

> Informationen über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle

- Art. 9 Abs. IX RL: "Arbeitgeber stellen allen ihren Arbeitnehmern und den Arbeitnehmervertretern ihrer Arbeitnehmer die in Absatz 1 Buchstabe g genannten Informationen zur Verfügung. Arbeitgeber stellen die Informationen auf Ersuchen der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung. Soweit verfügbar, sind auf Anfrage auch die Informationen der vorangegangenen vier Jahre zur Verfügung zu stellen."
- Indikator g) nur an Arbeitnehmende und Arbeitnehmervertretende sowie auf Ersuchen an Gleichstellungsund Aufsichtsbehörde

> Zusätzliche Klarstellung

Art. 9 Abs. X RL: "Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen haben das Recht, von Arbeitgebern zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu allen bereitgestellten Daten, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden, zu verlangen. Arbeitgeber übermitteln auf entsprechende Anfrage innerhalb einer angemessenen Frist eine begründete Antwort."

Erstes Abhilfeverfahren

Art. 9 X S. 3 RL: "Sind geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt, so haben Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle Abhilfe zu schaffen."



- → Können Entgeltunterschiede <u>nicht zur Überzeugung des Betriebsrates</u> gerechtfertigt werden, muss ein Abhilfeverfahren eingeleitet werden.
- → "Enge Zusammenarbeit mit" Arbeitnehmendenvertretungen, insbesondere Betriebsräten (i.R.v. § 77 III BetrVG): Beratung, Austausch, Abstimmung über mögliche Maßnahmen zur Beseitigung der Entgeltunterschiede
- → Strategieentwicklung nötig





19

Equal Pay in der Praxis: Umsetzung der ETRL | Prof. Dr. Isabell Hensel | 20.06.2024 | Seite 20 Analyse Gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 10 ETRL) 3 Voraussetzungen: Entgeltunterschied im Entgeltbewertung von AG in Bericht > 5% Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen: Analyse der Beschäftigten Keine Rechtfertigung Informationen über Entgelthöhen durch objektive Kriterien Unterschiede und Gründe analysieren Informationen zu Vereinbarkeitsfragen Keine Abhilfe innerhalb Abhilfemaßnahmen zur Beseitigung von 6 Monaten Bewertung früherer Maßnahmen

Ebenfalls in enger Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen:

EG 43 der RL: "Gemeinsame Entgeltbewertungen sollten bei Entgeltungleichheiten in Organisationen mit mindestens 100 Arbeitnehmern eine Überprüfung und Überarbeitung der Entgeltstrukturen auslösen. Die gemeinsame Entgeltbewertung sollte durchgeführt werden, wenn Arbeitgeber und die betroffenen Arbeitnehmervertreter sich nicht darüber einig sind, dass ein Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von mindestens 5 % zwischen Frauen und Männern in einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden kann, wenn der Arbeitgeber eine solche Rechtfertigung nicht vorlegt oder wenn der Arbeitgeber einen solchen Unterschied der Entgelthöhe innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Vorlage der Entgeltberichterstattung nicht korrigiert hat. Die gemeinsame Entgeltbewertung sollte von Arbeitgebern in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern durchgeführt werden. Gibt es keine Arbeitnehmervertreter, so sollten sie für den Zweck der gemeinsamen Entgeltbewertung von den Arbeitnehmern benannt werden. Gemeinsame Entgeltbewertungen sollten innerhalb einer angemessenen Frist dazu führen, dass geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierungen beseitigt werden, indem Abhilfemaßnahmen angenommen werden."

Zeigt bedeutende Rolle der Betriebsräte

UNIKASSEI VERSITÄ1

21

Equal Pay in der Praxis: Umsetzung der ETRL | Prof. Dr. Isabell Hensel | 20.06.2024 | Seite 22

Beteiligung der Gewerkschaften

EG 45 ETRL: "Es ist wichtig, dass die Sozialpartner Fragen des gleichen Entgelts in Tarifverhandlungen erörtern und ihnen besondere Aufmerksamkeit widmen. Die verschiedenen Merkmale des nationalen sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungssysteme in der Union, die Autonomie und Vertragsfreiheit der Sozialpartner sowie ihre Eigenschaft als Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter sollten berücksichtigt werden. Daher sollten die Mitgliedstaaten im Einklang mit ihrem nationalen System und ihrer nationalen Praxis geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Sozialpartner zu ermutigen, Fragen des gleichen Entgelts gebührend zu berücksichtigen; dazu könnten auch Diskussionen auf der geeigneten Ebene der Tarifverhandlungen, Maßnahmen, um die Ausübung des Rechts auf Tarifverhandlungen in Bezug auf die betreffenden Angelegenheiten anzuregen und ungebührliche Einschränkungen dieses Rechts zu beseitigen, und die Entwicklung geschlechtsneutraler Systeme zur Arbeitsbewertung und Einstufung gehören."

UNIKASSEI

Art. 157 AEUV als Ergebnispflicht

Auch Tarifverträge



RL sieht anders als das EntgtranspG keine Ausnahme für kollektiv ausgehandelte Entgeltsysteme/-strukturen vor: auch Tarifvertragsparteien sind zur Entgeltgleichheit verpflichtet und Adressat:innen von Art. 157 I AEUV (st. Rspr. EuGH, u.a. K u.a./Tesco Stores, 2021; Defrenne, 1976)

- → Privilegierung nicht mit RL vereinbar: Mechanismus der tarifautonomen Aushandlung verhindert nicht automatisch Diskriminierung → siehe neuere
- → Keine Angemessenheitsvermutung wie noch nach § 4 Abs. 5 EntgTransG
- → Überprüfungs- und Neuverhandlungsdruck
- → Insb. hinsichtlich Einordnung von gleichwertiger Arbeit
- → Teilnahme der Tarifvertragsparteien am Abhilfeverfahren, wenn Arbeitgeber/in tarifgebunden ist, damit sie gemeinsam über die Art der Beseitigung der Lohnlücke entscheiden



23

Umfang der gemeinsamen Entgeltbewertung nach Art. 10 II Buchst. a-g

"a)eine Analyse des Anteils der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jeder Gruppe von Arbeitnehmern,

b)Informationen über die durchschnittlichen Entgelthöhen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Gruppe von Arbeitnehmern,

c)etwaige Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in jeder einzelnen Gruppe von Arbeitnehmern,

d)die Gründe für solche Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen, gegebenenfalls auf der Grundlage objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien, wie von den Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitgeber gemeinsam festgestellt,

e)den Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen eine Verbesserung beim Entgelt nach ihrem Wiedereinstieg nach Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub für pflegende Angehörige gewährt wurde, wenn es eine solche Verbesserung in der einschlägigen Gruppe von Arbeitnehmern während des Zeitraums, in dem der Urlaub in Anspruch genommen wurde, gegeben hat,

f)Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltunterschieden, wenn diese nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind, sowie

g)eine Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen."

UNIKASSEL
VERSITÄT



Besonderer Blick auf "objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien der Arbeitsbewertung"

Art. 4 IV ETRL: "Entgeltstrukturen sind so beschaffen, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler und mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarter Kriterien, sofern es solche Vertreter gibt, beurteilt werden kann, ob sich die Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden. Diese Kriterien dürfen weder in unmittelbarem noch in mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer stehen. Sie umfassen Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Sie werden auf objektive, geschlechtsneutrale Weise angewandt, wobei jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird. Insbesondere dürfen relevante soziale Kompetenzen dabei nicht unterbewertet werden."

Gleichwertige Arbeit

Inhaltliche Auseinandersetzung mit den Ursachen:

- → Analytische und diskriminierungsfreie Instrumente der Arbeitsbewertung erforderlich
- → Vergleichbare Situation? (Vergleichsrahmen: "einheitliche Quelle; hypothetische Vergleichsperson)
- → Schaffung von Transparenz der Eingruppierung



25

Equal Pay in der Praxis: Umsetzung der ETRL | Prof. Dr. Isabell Hensel | 20.06.2024 | Seite 2

Art. 19 ETRL: Nachweis für gleiche oder gleichwertige Arbeit

- "(1) Bei der Bewertung, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, ist die Bewertung, ob sich die Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, nicht auf Situationen beschränkt, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für denselben Arbeitgeber arbeiten, sondern wird auf eine einheitliche Quelle, die die Entgeltbedingungen festlegt, ausgeweitet. Eine einheitliche Quelle besteht, wenn diese alle für den Vergleich zwischen Arbeitnehmern relevanten Elemente des Entgelts festlegt.
- (2) Die Bewertung, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, ist nicht auf Arbeitnehmer beschränkt, die zur gleichen Zeit wie der betreffende Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- (3) Wenn keine echte Vergleichsperson ermittelt werden kann, können andere Beweismittel zum Nachweis einer mutmaßlichen Entgeltdiskriminierung herangezogen werden, einschließlich Statistiken oder eines Vergleichs darüber, wie ein Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation behandelt würde."



Zweites Abhilfeverfahren

→ Nach Abschluss einer gemeinsamen Entgeltbewertung ist bei ungerechtfertigten Entgeltunterschieden innerhalb einer angemessenen Frist Abhilfe zu schaffen.



→ Beseitigung der Entgeltdiskriminierung durch die Akteure selbst

Art. 10 IV ETRL: "Bei der Umsetzung der Maßnahmen aus der gemeinsamen Entgeltbewertung hat der Arbeitgeber in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten für die ungerechtfertigten Entgeltunterschiede Abhilfe zu schaffen. Die Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder die Gleichbehandlungsstelle kann aufgefordert werden, an diesem Prozess mitzuwirken. Die Umsetzung der Maßnahmen umfasst eine Analyse bestehender Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung oder die Einrichtung solcher Systeme, um sicherzustellen, dass jegliche unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird."

- → Enge Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertreter:innen
- → Kommt es nicht zu einer Einigung, wird eine gerichtliche Klärung nötig sein



27

Equal Pay in der Praxis: Umsetzung der ETRL | Prof. Dr. Isabell Hensel | 20.06.2024 | Seite 28

Herausforderung gemeinsame Entgeltbewertung

Art. 11 ETRL: "Unterstützung für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern: Die Mitgliedstaaten bieten Arbeitgebern mit weniger als 250 Arbeitnehmern und den betreffenden Arbeitnehmervertretern Unterstützung in Form von technischer Hilfe und Schulungen, um die Einhaltung der in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen zu erleichten."

- → Komplexer Prozess der Entgeltbewertung gleichwertiger Arbeit:
 - → Tiefere Kenntnisse der nach der RL erforderlichen diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung
 - → Sicherer Umgang mit Methoden der diskriminierungsfreien Arbeits- und Leistungsbewertung
 - → Spezielle Schulungs- und Beratungsbedarfe?
 - → Hinzuziehung von <u>Sachverständigen</u> bei gemeinsamer Entgeltbewertung
 - ightarrow <u>Digitale Analysetools</u>? Vgl. Art. 11 ETRL; Absicherung der Nutzung digitaler Analysetools ightarrow **Zert:equal**







[....]

FAIR_solution

Webanwendung zur Überprüfung der von Unternehmen berichteten Ergebnisse zur Entgeltgleichheit gemäß der ETRL

 Entwicklung durch INES Analytics GmbH zusammen mit dem Fachgebiet Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht in der digitalen Gesellschaft



· Gefördert durch das BMFSFJ

V E R S I T 'A' T

29



Teilnahme an der Testphase: Unternehmen gesucht!

Vorteile

- ✓ Vorbereitung auf die Berichtspflicht
- ✓ Möglichkeit Dateninfrastruktur und Datenaufbereitung zu verbessern
- √ Testen der eigenen Ergebnisse
- ✓ Unterstützung der Entwicklung durch Rückmeldung zur Anwendungsfreundlichkeit und Einbringen Ihrer Bedenken

Mehr Informationen unter www.entgeltgleichheit-fördern.de

Kontakt: info@ines-analytics.com



U N I K A S S E L V E R S I T 'A' T

31

Equal Pay in der Praxis: Umsetzung der ETRL | Prof. Dr. Isabell Hensel | 20.06.2024 | Seite 32

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Illustrationen auf den Folien 3, 5, 14, 19, 20, 27: Ka Schmitz für den djb

U N I K A S S E L V E R S I T A T