



TaylorWessing

Equal Pay – Warum Unternehmen jetzt handeln müssen!

18.Oktober 2023 | Professor Dr. Michael Pils und Christina Poth, LL.M. (Edinburgh)

Agenda/ Hot Topics

- 1 Gender Pay Gap
- 2 BAG Entscheidung v. 16. Februar 2023
- 3 Auswirkungen auf die Praxis
- 4 Entgelttransparenz Richtlinie



Gender Pay Gap als Risiko

- Frauen (19,9 Mio.) verdienen pro Stunde **18% weniger** als Männer (♀ EUR 20,05 – ♂ EUR 24,36).
- Gender-Pay-Gap sinkt zwar langsam, aber liegt auch bereinigt noch bei **7%**.
- D.h. selbst bei vergleichbarer Qualifikation, Tätigkeit und Erwerbsbiografie, verdienen Frauen immer noch 7% pro Stunde weniger als ihre männlichen Kollegen.
- Was tut Gesetzgeber hiergegen?
 - Anpassung und Weiterentwicklung Entgelttransparenzgesetz (gem. Koalitionsvertrag).
 - Seit Juni 2023 Entgelttransparenz Ri-Li → Umzusetzen bis 2026.
- Jedenfalls seit 2020 Equal Pay noch stärker in den Fokus der Rechtsprechung gerückt.

Equal-Pay Rechtsprechung

Arbeitnehmer-Begriff

- Mit Urt. v. 25.6.2020 entschied das BAG, dass Entgelttransparenz auch für Arbeitnehmerähnliche Personen gilt.

Beweislastumkehr

- Mit Urt. v. 21.1.2021 entschied das BAG, dass es eine Diskriminierungsvermutung gibt, im Falle eines höheren Vergütungsmedian des anderen Geschlechts.

Neueste BAG Entscheidung – objektive Gründe

- Diskriminierungsvermutung, wenn eine Arbeitnehmerin bei gleicher Tätigkeit und Betriebszugehörigkeit ein deutlich niedrigeres Grundgehalt erhält als ihr männlicher Kollege.



BAG Urteil v. 16. Februar 2023

Klageantrag

Rückwirkend gleiches Gehalt + Entschädigung wegen Diskriminierung

Sachverhalt

- Klägerin ist eine von drei Vertriebsmitarbeiter/-innen; die anderen beiden sind männliche Kollegen.
- Alle drei Vertriebsmitarbeiter/-innen haben Zuständigkeiten für jeweils andere Produktspektren und unterschiedliche Kunden; alle drei haben bei ihrer Tätigkeit im Vertriebsaußendienst aber dieselben Verantwortlichkeiten und Befugnisse.
- Klägerin ist Diplomkauffrau; ihre beiden Kollegen Techniker bzw. Ingenieur.
- Der zum Vergleich herangezogene Kollege (Techniker) war zwei Monate vor der Klägerin eingestellt worden und hatte ein Grundgehalt von 4.500 € verhandelt; ansonsten Arbeitsverträge identisch; beide von der Dienstältesten Vertriebsmitarbeiterin eingearbeitet; gegenseitige Vertretungsregelungen.
- Die Klägerin erhielt ein Grundgehalt von 3.500 €.

Entscheidung

- BAG stellte fest, dass die Klägerin und der mit ihr vergleichbare Kollege die gleiche Arbeit geleistet hätten.
- Klägerin bekam rückständige Vergütung zugesprochen und eine Entschädigung iHv 2.000 € brutto.

Was sollten Unternehmen mitnehmen aus dem neuesten BAG Urteil?

- Ob betroffene Arbeitnehmer die „gleiche“ oder „gleichwertige“ Arbeit iSd Art. 157 AEUV verrichten, ist eine Frage der Tatsachenwürdigung nationaler Gerichte.
- Indizien für „gleiche“ Arbeit und Risiko einer Benachteiligung – BAG im konkreten Fall:
 - Gegenseitige Vertretung.
 - Einarbeitung durch dieselbe Person.
 - Identischer Arbeitsvertrag (mit Ausn. des Gehalts).
 - Gleiche Hochgruppierung Entgeltgruppe.
- Es genügt, einen (!) männlichen Kollegen aufzuzeigen, der bei gleicher Arbeit ein höheres Entgelt erhielt.
- Jeder Entgeltbestandteil ist gesondert zu betrachten.
- „Besseres Verhandlungsgeschick“ für sich betrachtet ist nicht ausreichend, um unterschiedliche Bezahlung zu rechtfertigen.
- „Personalgewinnungsschwierigkeiten“ und „Lage auf dem Arbeitsmarkt“ nur geeignet unterschiedliche Zahlung zu rechtfertigen, wenn unumgänglich.
- „Bessere Qualifikation“ kann Gehaltsunterschied ggfs. im Einzelfall rechtfertigen.



**Bedeutet BAG Entscheidung
nun das Ende individueller
Gehaltsverhandlungen?**

Anforderungen an eine mögliche Rechtfertigung, Art 157 AEUV

Unmittelbare Ungleichbehandlung

- Beruht auf dem Geschlecht als solchem und kann nicht gerechtfertigt werden.
- Rechtfertigung einer unmittelbaren Ungleichbehandlung käme allenfalls in Betracht, wenn eine Rechtsvorschrift diese Ungleichbehandlung erlaubt.
- Daran fehlt es aber weithin für den Bereich des Arbeitsentgelts.

Mittelbare Ungleichbehandlung

- Anknüpfungspunkt für einen Vorteil/Nachteil ist neutral, wirkt sich aber für Angehörige eines bestimmten Geschlechts nachteilig aus.
- Kann nach EuGH-Rechtsprechung durch obj. Faktoren gerechtfertigt sein, wenn Rechtfertigung auf einem legitimen Ziel beruht, bspw.:
 - Sozialpolitische Ziele (z.B. Differenzierung in TarifV od. Gesetz)
 - oder
 - Unternehmerische Ziele des Arbeitgebers (soweit Differenzierung in verhältnismäßiger Weise umgesetzt).



Auswirkungen auf die Praxis

Unternehmen sollten sich mögliche „Risikobereiche“ vor Augen führen:

Individualklagen von
Arbeitnehmern

Betriebsrats- und
damit ggfs.
Mitbestimmungsthemen

Sozialversicherungsrechtliche
Risikobewertung

Fehlende
(diskriminierungsfreie)
Entgeltsysteme

...

Entgelttransparenz RiLi: Was kommt auf Arbeitgeber zu?

- **Bewerbungsverfahren**

Auskunftsanspruch des potentiellen Arbeitnehmers ggü. dem Arbeitgeber noch vor dem Bewerbungsgespräch (Art.5).

- **Stärkung des Auskunftsrechts**

Vergleichsgruppe der gleich zu bezahlenden Arbeitnehmer wird ausgeweitet, sodass ein Gehaltsvergleich über die Unternehmensgruppe hinweg und unabhängig von gleichzeitiger Beschäftigung möglich ist (Art. 19).

- **Unternehmensgröße**

Spielt keine Rolle mehr, sodass ein Auskunftsrecht über die durchschnittlichen Einkommen im Unternehmen nicht mehr erst ab einer Unternehmensgröße mit 200 Arbeitnehmern gilt. Zudem muss eine Aufschlüsselung nach Geschlecht und für Gruppen von Arbeitnehmern erfolgen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten (Art. 6 und 7).

- **Berichtspflicht**

Ab einer Unternehmensgröße von 100 Arbeitnehmern trifft Arbeitgeber eine Berichtspflicht zum innerbetrieblichen geschlechtsspezifischen Lohngefälle. Die Informationen darüber müssen öffentlich zugänglich sein (z.B. Website) (Art. 9).

- **Pflicht zur Entgeltgerechtigkeit**

Bei innerbetrieblichen geschlechtsspezifischen Lohngefälle von mehr als 5 % und einer fehlenden sachlichen Rechtfertigung muss der Arbeitgeber zusammen mit dem Betriebsrat eine Entgeltbewertung vornehmen und Maßnahmen zur Lohngleichheit entwickeln (Art. 10).

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Ihre Fragen



Lassen Sie uns in Kontakt bleiben!



Prof. Dr. Michael Johannes Pils

Partner, Düsseldorf
+49 211 8387-215
m.pils@taylorwessing.com

Michael Pils ist anerkannter Experte für die arbeitsrechtliche Betreuung von nationalen und internationalen Unternehmenskäufen sowie für Post-Merger-Integration. Mit Leidenschaft stellt er stets die Unternehmenskultur und die Bedürfnisse der Mandantinnen und Mandanten in den Mittelpunkt. Ein weiterer Schwerpunkt liegt zudem auf Projekten mit Bezug zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur HR-Compliance sowie der betrieblichen Altersversorgung.

Hervorzuheben ist sein Japan-Know-how: Seit vielen Jahren unterstützt Michael Pils mit seinem exzellenten Netzwerk die Japan-Praxisgruppe bei Taylor Wessing als Co-Head des Japan Desk. Er gilt als Brückenbauer zwischen Asien und Europa, vor allem bei Projekten mit Japan-Bezug unterstreichen zahlreiche Empfehlungen seine Expertise. Michael Pils setzt sich, insbesondere als Vorstandsmitglied der Deutsch-Japanischen Gesellschaft für Arbeitsrecht, für den juristischen Austausch und die Nachwuchsförderung ein.



**Christina Poth, LL.M.
(Edinburgh)**

Senior Associate, Düsseldorf
+49 211 8387-405
c.poth@taylorwessing.com

Christina Poth ist Mitglied der Practice Area Employment, Pensions & Mobility. Sie berät national und international tätige Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Unsere nächsten Webinare

ESG Connect #2: ESG meets M&A – Die Auswirkungen von ESG auf Unternehmenstransaktionen

26. Oktober 2023 – 11.00 Uhr

Tech & Law TV: Her mit dem Traumjob: Wie gelingt der optimale Berufseinstieg für Jurist:innen

31. Oktober 2023 – 11.30 Uhr

ESG Connect #3: Green Advertising im Finanzmarkt

1. November 2023 – 11.00 Uhr

HR Coffee Break #12: Personalabbau in der Krise

16. November 2023 – 10.30 Uhr

