

Gleicher Lohn für Männer und Frauen : Maßnahmen, die 2019 zu ergreifen sind



Isabelle Le Coq, Partner, Avocat au Barreau de Paris

Andrea Linne, Dr. Iur., Avocat au Barreau de Paris

Noémi Schwab, Avocat au Barreau de Paris

Die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen wurde zur "großen nationalen Angelegenheit" der fünfjährigen Amtszeit des Präsidenten der Republik erklärt.

*Durch das Gesetz Nr. 2018-771 vom 5. September 2018 zur freien Wahl der beruflichen Zukunft ist Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern die Beseitigung von Lohnunterschieden als **ergebnisorientierte Verpflichtung** auferlegt worden.*

Die Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen müssen, um Lohnunterschiede zu beseitigen, wurden durch Verordnung Nr. 2019-15 vom 8. Januar 2019 mit Rückwirkung zum 1. Januar 2019 bestimmt.

Alle Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern müssen demnach:

1. einen **Gleichheitsindex** festlegen, mit dem die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen anhand von **4 oder 5 Indikatoren** bemessen werden,
2. den Indikatoren eine Note zwischen **0 und 100** auf der Grundlage einer durch Erlass festgelegten Skala zuweisen,

Da es sich um eine ergebnisorientierte Verpflichtung handelt, reicht es nicht aus, dass die Unternehmen die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel einsetzen, um das Ziel, die Beseitigung von Lohnunterschieden, zu erlangen. Sie sind verpflichtet, dieses Ziel zu erreichen.

3. den Gleichheitsindex an den sozialen wirtschaftlichen Rat „CSE“ sowie die Aufsichtsbehörde „DIRECCTE“ weiterleiten und *im Internet die erzielte Punktzahl veröffentlichen*,
4. Korrekturmaßnahmen ergreifen, sollte die Note niedriger als 75 von 100 Punkten liegen, um die Note auf 75 Punkte oder mehr anzuheben.

Wann ist die Note des Gleichheitsindex zu veröffentlichen ?

Die Note des Gleichheitsindex muss im Internet veröffentlicht werden:

- vor dem 1. März 2019 von Unternehmen mit mindestens 1000 Mitarbeitern,
- vor dem 1. September 2019 von Unternehmen mit mehr als 250 und weniger als 1000 Mitarbeitern,
- vor dem 1. März 2020 von Unternehmen mit einer Belegschaft von 50 bis 250 Mitarbeitern.

Welche Indikatoren und Bewertungsmaßstäbe sind anwendbar ?

Für Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern sind die 5 Indikatoren:

1. das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen, benotet mit 0 Punkten (bei einem Unterschied von mehr als 20%) bis zu 40 Punkten (bei einem Unterschied von 0%),
2. der Unterschied bei individuellen Lohnerhöhungen zwischen Männern und Frauen, unter Ausschluss von Beförderungen, benotet mit 0 Punkten (bei einem Ergebnis von mehr als 10 Punkten von %) bis zu 20 Punkten (bei einem Ergebnis von 2 Punkten oder weniger von %),
3. der Unterschied in der Beförderungsrate zwischen Männern und Frauen benotet mit 0 Punkten (bei einem Ergebnis von mehr als 10 Punkten von %) bis zu 15 Punkten (bei einem Ergebnis von 2 Punkten oder weniger von %),

Der „CSE“ ist das neue Organ der Personalvertretung. Er ersetzt in Unternehmen mit mindestens 11 Mitarbeitern die Personalvertreter und in Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern die drei Personalvertretungsorgane (Personalvertretung, Betriebsrat sowie der Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen).

Die „DIRECCTE“ ist die dezentralisierte Aufsichtsbehörde, die die Einhaltung des Arbeitsrechts überwacht.

4. der Prozentsatz der weiblichen Mitarbeiter, die bei ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub eine Lohnerhöhung bekommen haben, sollte es im Zeitraum des Mutterschaftsurlaubes zu einer Lohnerhöhung gekommen sein, benotet mit 0 Punkten (bei einem Ergebnis unter 100 %) oder 15 Punkten (bei einem Ergebnis von 100 %),
5. die Anzahl der Mitarbeiter des unterrepräsentierten Geschlechts innerhalb der zehn Arbeitnehmer mit den höchsten Gehältern, benotet mit 0 Punkten (für 0 oder 1 Mitarbeiter), 5 Punkten (für 2 oder 3 Mitarbeiter) oder 10 Punkten (für 4 oder 5 Mitarbeiter).

Für Unternehmen mit 250 oder weniger Mitarbeitern wird der Indikator Nr. 3 nicht berücksichtigt und der Indikator Nr. 2 wird mit 0 bis 35 Punkten aufgewertet.

Wie werden die Indikatoren festgelegt?

Die Methodik wird durch Erlass bestimmt.

Mit welcher Frist sind die Korrekturmaßnahmen umzusetzen ?

Wenn ein Unternehmen die 75 von 100 Punkten nicht erreicht, hat es ab Veröffentlichung der Note des Gleichheitsindex drei Jahre Zeit, um den Mindestwert von 75/100 zu erreichen.

Die DIRECCTE kann in bestimmten Fällen eine zusätzliche Frist von einem Jahr einräumen.

Sind Sanktionen vorgesehen ?

Die Unternehmen, die innerhalb der oben genannten Fristen die Punktzahl von 75 Punkten nicht erreichen, sind mit einer Geldstrafe von bis zu 1% der gesamten Lohnsumme belegt.

Nach Angaben des Arbeitsministeriums sollen jedes Jahr 7000 Kontrollen durch die Arbeitsaufsichtsbehörde im Rahmen der beruflichen Gleichstellung durchgeführt werden.

Im Anschluss an die Ergebnisse der Indikatoren kann das Unternehmen die Zuweisung eines Budgets im Rahmen der obligatorischen Jahresverhandlungen und/oder eine Anpassung seiner Einstellungs- und Karrierepolitik vorsehen.

Die Korrekturmaßnahmen können durch die Betriebsvereinbarung oder den Aktionsplan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern festgelegt werden, die für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern vorgesehen sind (Artikel L. 2242-9 des Arbeitsgesetzbuchs).

Was ist zu merken ?

Die neue Regelung verpflichtet die Unternehmen dazu, in Bezug auf die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen konkrete und schnelle Ergebnisse zu erzielen.

Die Regierung setzt auf die Transparenz in der Lohnpolitik der Unternehmen (Veröffentlichung der Note des Gleichheitsindex im Internet), um das Ziel der beruflichen Gleichstellung zu erreichen.