La Kanzlei

Gleichstellungsindex in Frankreich

Arbeitsrecht



Emilie Wider

Was ist der Gleichstellungsindex?

Seit dem 1. März 2020 müssen alle Unternehmen ab einer Belegschaft von 50 Mitarbeitern einen Index auf ihrer Website veröffentlichen, der Auskunft über die Gleichstellung von Männern und Frauen im Unternehmen gibt.

Dieser Gleichstellungsindex wird jährlich anhand folgender Indikatoren berechnet:

- Lohngefälle zwischen Frauen und Männern;
- Unterschied bei der individuellen Lohnentwicklung zwischen Frauen und Männern;
- prozentualer Anteil der Mitarbeiterinnen, die im Jahr ihrer Rückkehr aus dem Mutterschutz eine Gehaltserhöhung erhalten haben;
- Anzahl an Mitarbeitern des unterrepräsentierten Geschlechts unter den zehn Beschäftigten, die das höchste Gehalt bezogen haben;
- Und (jedoch nur in Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern): Beförderungsquotengefälle zwischen Frauen und Männern

Ergibt sich daraus ein Gleichstellungsindex von unter 75 Punkten, muss das Unternehmen per Tarifvereinbarung entsprechende Korrekturmaßnahmen festlegen und binnen drei Jahren einen Indexwert von mindestens 75 Punkten erreichen.

Außerdem müssen der Betriebsrat („CSE“) und die Arbeitsaufsichtsbehörde jährlich über die Berechnungsmethode und das Ergebnis informiert werden.

Bei Missachtung der vorstehend genannten Pflichten droht eine Geldstrafe von bis zu 1 % der Bruttogesamtlohnsumme.

Welche Vorschriften gelten für die Veröffentlichung?

Mit Erlass vom 10. März 2021 hat der französische Gesetzgeber die genauen Modalitäten für die Veröffentlichung des Gleichstellungsindexes festgelegt:

Der Gleichstellungsindex und die Einzelergebnisse je Indikator sind jährlich, bis spätestens zum 1. März des Folgejahres, in gut sichtbarer und lesbarer Form auf der Website des Unternehmens zu veröffentlichen und müssen dort mindestens bis zur Veröffentlichung der Folgeergebnisse aufgeführt bleiben.

In Ermangelung einer Website müssen der Gleichstellungsindex und die Ergebnisse je Indikator den Mitarbeitern auf beliebige Weise zur Kenntnis gebracht werden.

Für das Jahr 2020 sieht der Erlass eine einmalige „Schonfrist" vor: So kann die Veröffentlichung des Gleichstellungsindexes für 2020 ausnahmsweise bis spätestens zum 1. Mai 2021 und die Veröffentlichung der Ergebnisse je Indikator bis spätestens zum 1. Juni 2021 erfolgen.

Strengere Vorschriften bei Inanspruchnahme konjunktureller Hilfen

Strengere Auflagen sieht der Erlass für Unternehmen, die finanzielle Hilfen aus dem aktuellen Konjunkturprogramm der französischen Regierung in Anspruch nehmen:

Diese müssen, sofern der Gleichstellungsindex unter der Schwelle von 75 Punkten liegt, für jeden Indikator, für den keine Maximalpunktzahl erreicht wurde, zusätzlich entsprechende Fortschrittsziele per Tarifvereinbarung festlegen und diese Ziele zusammen mit den eingangs erwähnten Korrekturmaßnahmen auf derselben Seite veröffentlichen.

Auch für das Jahr 2021 gibt es eine einmalige Aufschubsfrist, die den betroffenen Unternehmen für die Veröffentlichung der Fortschrittsziele und Korrekturmaßnahmen, welche sich auf den zum 1. März 2022 veröffentlichten Index beziehen, bis zum 1. Mai 2022 Zeit lässt.

Praxistipp

Prüfen Sie den Handlungsbedarf in Ihrem Unternehmen (ab 50 Mitarbeitern)! Ohne Index oder mit unzureichendem Ergebnis droht nicht nur eine erhebliche Geldbuße, der Imageschaden kann immens sein. Sprechen Sie uns gerne an, wenn Sie Fragen hierzu haben.

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com