EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 4.3.2021
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

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

{SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final} - {SWD(2021) 42 final}

BEGRÜNDUNG

1. KONTEXT DES VORSCHLAGS

• Gründe für den Vorschlag

Das Recht von Frauen und Männern auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist seit den Römischen Verträgen eines der Grundprinzipien der Europäischen Union. Die Verpflichtung zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts ist in der Richtlinie 2006/54/EG (im Folgenden „Neufassung der Richtlinie“)[1] festgelegt, die 2014 durch eine Empfehlung der Kommission zur Lohntransparenz (im Folgenden „Empfehlung von 2014“)[2] ergänzt wurde. Trotz dieses Rechtsrahmens stellt die wirksame Umsetzung und Durchsetzung dieses Grundsatzes in der Praxis in der EU nach wie vor eine Herausforderung dar. Dabei wurde mangelnde Lohntransparenz als eines der Haupthindernisse ermittelt[3]. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle[4] in der EU beträgt weiterhin etwa 14 %. Es hat langfristige Auswirkungen auf die Lebensqualität von Frauen, ihr erhöhtes Armutsrisiko und das fortbestehende Rentengefälle, das in der EU bei 33 % liegt[5]. Aufgrund der COVID-19-Pandemie und ihrer wirtschaftlichen und sozialen Folgen besteht umso dringenderer Handlungsbedarf, da Frauen von der Krise besonders stark betroffen sind[6].

Zur besseren Anwendung der Bestimmungen über gleiches Entgelt hat das Europäische Parlament wiederholt für mehr Maßnahmen auf EU-Ebene plädiert. Darüber hinaus hat der Rat sowohl die Mitgliedstaaten als auch die Kommission zum Handeln aufgefordert. So hat er im Juni 2019 die Kommission aufgefordert, konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Lohntransparenz auszuarbeiten[7].

---

[1] Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl L 204 vom 26.7.2006, S. 23). Mit der Richtlinie wurden die bestehenden Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Beschäftigung unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union konsolidiert, d. h. die Richtlinie 75/117/EWG über das gleiche Entgelt, die Richtlinie 86/378/EWG (geändert durch die Richtlinie 96/97/EG) zur Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, die Richtlinie 76/207/EWG (geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG) zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen und die Richtlinie 97/80/EG (geändert durch die Richtlinie 98/52/EG) zur Beweislast in Fällen geschlechtsbedingter Diskriminierung.

[2] Empfehlung 2014/124/EU der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (ABl. L 69 vom 8.3.2014, S. 112).

[3] Siehe die entsprechenden Evaluierungen und Durchführungsberichte der Kommission SWD(2020)50 und COM(2013) 861 final.

[4] Der Indikator für das geschlechtsspezifische Lohngefälle misst die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher und weiblicher Beschäftigter als Prozentsatz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes männlicher Beschäftigter, Eurostat, sdg_05_20.

[5] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1

[6] https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains

[7] EPSCO Schlussfolgerungen Juni 2019 (Dok. 10349/19).

Die Gleichstellung der Geschlechter und das Recht auf gleiches Entgelt zählen zu den 20 Grundsätzen der Europäischen Säule sozialer Rechte[8]. In ihrem Aktionsplan 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles[9] hat die Kommission etwaige weitere rechtliche Maßnahmen zur Verbesserung der Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts sowie zur Erhöhung der Lohntransparenz geprüft. In ihren politischen Leitlinien[10] kündigte Präsidentin von der Leyen an, dass die Kommission neue verbindliche Maßnahmen zur Lohntransparenz vorlegen werde. Diese Zusage wurde in der Gleichstellungsstrategie 2020-2025 bekräftigt[11].

Diese Initiative schließt sich an die Ex-Post-Evaluierung[12] der einschlägigen Rechtsvorschriften durch die Kommission (im Folgenden „Evaluierung von 2020“) und an weitere einschlägige Berichte zu diesem Thema an[13]. Diese Evaluierungen gelangten zu dem Schluss, dass das Recht auf gleiches Entgelt in der Praxis nicht angemessen angewandt oder durchgesetzt wird und es in vielen Mitgliedstaaten an Lohntransparenz mangelt.

Ziele des Vorschlags

Durch die Festlegung von Lohntransparenzstandards, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, ihr Recht auf gleiches Entgelt geltend zu machen, soll mit der Initiative gegen die nach wie vor unzureichende Durchsetzung des Grundrechts auf gleiches Entgelt vorgegangen und die Wahrung dieses Recht in der gesamten EU gewährleistet werden.

Im Richtlinienvorschlag sollen diese Ziele mithilfe folgender Maßnahmen erreicht werden:

- Schaffung von Lohntransparenz innerhalb von Organisationen,
- einfachere Anwendung der Schlüsselbegriffe in Bezug auf gleiches Entgelt, einschließlich „Entgelt“ und „gleichwertige Arbeit“, und
- Stärkung der Durchsetzungsmechanismen.

Durch Lohntransparenz werden die Arbeitnehmer in die Lage versetzt, mögliche Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts aufzudecken und nachzuweisen. Sie legt ferner geschlechtsspezifische Verzerrungen in Vergütungssystemen und bei der beruflichen Einstufung offen, die die Arbeit von Frauen und Männern nicht ausgewogen und geschlechtsneutral bewerten oder bestimmte als weibliche Eigenschaften gewertete berufliche Qualifikationen nicht anerkennen. Da solche Verzerrungen oft nicht wahrgenommen werden, kann Lohntransparenz das Problembewusstsein bei den Arbeitgebern schärften und ihnen dabei helfen, diskriminierende geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, die nicht auf gerechtfertigten Entscheidungen im Rahmen ihres Ermessensspielraums beruhen und häufig

---

[8] Zweck der europäischen Säule sozialer Rechte ist die Bereitstellung neuer und wirksamerer Rechte für Bürgerinnen und Bürger. Sie baut auf 20 Grundsätzen auf, weitere Informationen unter: https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_de

[9] COM(2017) 678 final, siehe auch den zugehörigen Umsetzungsbericht COM (2020) 101 final.

[10] https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf

[11] COM(2020) 152 final.

[12] SWD(2020) 50.

[13] Bericht über die Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG (SWD (2013) 512 final); Folgenabschätzung – Begleitunterlage zur Empfehlung zur Lohntransparenz (SWD(2014) 59 final); Bericht über die Umsetzung der Empfehlung der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (COM(2017) 671 final).

nicht beabsichtigt sind, zu erkennen. Lohntransparenz ist somit ein wesentliches Instrument, um im Zweifelsfall Klarheit hinsichtlich des gleichen Entgelts für Männer und Frauen zu schaffen und die Beseitigung geschlechtsspezifischer Verzerrungen in den Entgeltpraktiken zu unterstützen. Gleichzeitig kann sie eine Änderung der Einstellung gegenüber der Vergütung von Frauen bewirken, indem sie das Bewusstsein für dieses Thema schärft und die Debatte über die Gründe für strukturelle geschlechtsspezifische Lohnunterschiede fördert. Über die bloße Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts hinaus kann Lohntransparenz auch eine generelle Überprüfung der Gleichstellungspolitik auf Unternehmensebene anstoßen und zu einer engeren Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern führen.

- **Kohärenz mit den bestehenden Vorschriften in diesem Bereich**

Auf der Grundlage der Neufassung der Richtlinie und der Empfehlung von 2014 werden durch diesen Vorschlag neue und detailliertere Vorschriften eingeführt, mit denen die Wahrung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sichergestellt wird.

Die europäische Säule sozialer Rechte und ihre 20 Grundsätze bilden für die EU die Richtschnur für den Aufbau eines gerechteren Europas und die Förderung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle. Zur EU-weiten Umsetzung der Säule hat die Kommission am 3. März 2021 einen ehrgeizigen Aktionsplan vorgelegt.

Die vorgeschlagene Richtlinie ist Teil eines umfassenderen Pakets von Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung der Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und zur Stärkung der wirtschaftlichen Stellung von Frauen. Neben Entgeltdiskriminierung und Verzerrungen in den Vergütungsstrukturen gehören Faktoren wie horizontale und vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt, Vollzeit- bzw. Teilzeitarbeit sowie unbezahlte Pflege- und Betreuungstätigkeiten zu den Hauptursachen für dieses geschlechtsspezifische Lohngefälle von 14 % Von diesen Ursachen abgesehen bleibt immer noch ein nicht durch andere Faktoren zu erklärendes geschlechtsspezifisches Lohngefälle, das zwei Drittel des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in den EU-Mitgliedstaaten ausmacht und mit dieser Initiative angegangen werden soll. Darüber hinaus wirken sich die Erwerbsbiografie – einschließlich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles – und die Gestaltung des Rentensystems auf das geschlechtsspezifische Rentengefälle aus.

Diese Initiative ist Teil eines mehrgleisigen Ansatzes, zu dem unter anderem die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben[14], sektorbezogene Initiativen zur Bekämpfung von Stereotypen und zur Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts sowie die vorgeschlagene Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften[15] gehören.

Die vorgeschlagene Richtlinie steht voll und ganz im Einklang mit den Verpflichtungen der EU im Rahmen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und trägt zur Umsetzung der Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (SDG) bei, insbesondere zu Ziel 5, der

[14] Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie (EU) 2010/18 des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

[15] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614

Erreichung der Geschlechtergleichstellung und der Befähigung aller Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung[16].

- **Kohärenz mit der Politik der Union in anderen Bereichen**

Dieser Vorschlag steht im Einklang mit der Initiative zur verbesserten Offenlegung bestimmter nichtfinanzieller Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen[17]. Seine Grundlage bilden die EU-Initiative über Mindestlöhne[18] und die angekündigte Initiative für eine nachhaltige Unternehmensführung[19], zu denen er einen engen Bezug aufweist.

2. RECHTSGRUNDLAGE, SUBSIDIARITÄT UND VERHÄLTNISMÄßIGKEIT

- **Rechtsgrundlage**

Der Richtlinienvorschlag beruht auf Artikel 157 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), demzufolge es die Aufgabe der Union ist, 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 beschließen.

Artikel 157 Absatz 3 AEUV bildet die Rechtsgrundlage für die Neufassung der Richtlinie und die Empfehlung von 2014. Er dient daher ebenfalls als Rechtsgrundlage für die im Rahmen dieser Initiative vorgeschlagenen verbindlichen Maßnahmen zur Lohntransparenz, die die Umsetzung und bessere Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts gemäß Artikel 157 AEUV und der Neufassung der Richtlinie unterstützen.

- **Subsidiarität**

Die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts wurde auf EU-Ebene bereits im Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft von 1957 festgelegt (Artikel 119 EWG-Vertrag, dann Artikel 141 EGV und jetzt Artikel 157 AEUV), was seinen Status als Grundwert der Union verdeutlicht. Ursprünglich hatte der Grundsatz in erster Linie eine wirtschaftliche Funktion, die auf die Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen abzielte. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat jedoch im Jahr 1976 das soziale Ziel des Artikels 119 EWG und seine horizontale unmittelbare Wirkung anerkannt[20]. Später hat der Gerichtshof hinzugefügt, dass „der wirtschaftliche Zweck des Artikels 119 des Vertrages, der darin besteht, Wettbewerbsverzerrungen zwischen den in verschiedenen Mitgliedstaaten

---

16 https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_de

17 https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive

18 COM(2020) 682 final.

19 https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance

20 Rechtssache 43/75, Gabrielle Defrenne gegen Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (Defrenne II), ECLI:EU:C:1976:56, Rn. 8-10.

niedergelassenen Unternehmen zu beseitigen, gegenüber dem sozialen Ziel dieser Vorschrift, das Ausdruck eines Grundrechts ist, nachgeordnete Bedeutung“ hat[21].

Wie aus der Evaluierung von 2020 hervorgeht, wird vermutlich allein eine Initiative auf EU-Ebene zu vergleichbaren Anstrengungen zur Förderung der Entgeltgleichheit in der gesamten Union führen. Es bedarf eines koordinierten Vorgehens, da ansonsten die Verwirklichung der in Artikel 157 Absatz 1 AEUV verankerten Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen auf nationaler Ebene gefährdet ist.

Da nationale Maßnahmen in Bezug auf Lohntransparenz fragmentiert und rar gesät sind, erhöht sich die Gefahr von Wettbewerbsverzerrungen durch unterschiedliche Sozialstandards. Unternehmen müssen womöglich unter ungleichen Wettbewerbsbedingungen miteinander konkurrieren, was das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts behindern würde. Zur Gewährleistung eines vergleichbaren Schutzniveaus für die Arbeitnehmer in der gesamten EU und zur Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen für die Wirtschaftsbeteiligten im Binnenmarkt ist ein Handeln auf EU-Ebene erforderlich.

Der Richtlinienvorschlag beruht auf einer Mindestharmonisierung der Systeme der Mitgliedstaaten und ermöglicht es ihnen, auf eigenen Wunsch höhere Standards festzulegen. Er räumt den Mitgliedstaaten ausdrücklich die Möglichkeit ein, die Umsetzung den Sozialpartnern zu übertragen, sofern diese jederzeit in der Lage sind, die Erreichung der in dieser Richtlinie festgelegten Ziele zu gewährleisten. Mit diesem kombinierten Ansatz, der die Möglichkeit der Umsetzung der in dieser Richtlinie vorgesehenen materiellen Rechte und Pflichten durch Tarifverträge beinhaltet, wird den unterschiedlichen Merkmalen des nationalen sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungssysteme sowie der Autonomie der Sozialpartner Rechnung getragen.

- **Verhältnismäßigkeit**

Gemäß Artikel 5 Absatz 4 des Vertrags über die Europäische Union gehen die Maßnahmen der Union nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit inhaltlich wie formal nicht über das zur Erreichung der Ziele der Verträge erforderliche Maß hinaus.

Mit der Empfehlung von 2014 wurde das Ziel einer wirksameren Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durch Lohntransparenz nicht erreicht; dies ist auf ihren unverbindlichen Charakter und die daraus resultierende begrenzte Umsetzung durch die Mitgliedstaaten zurückzuführen[22]. Die Neufassung der Richtlinie sollte daher durch die vorgeschlagene Richtlinie ergänzt und unterstützt werden. Die Annahme verbindlicher rechtlicher Maßnahmen ist eine verhältnismäßige Reaktion auf die eindeutige Notwendigkeit konkreter Maßnahmen zur Wahrung des Grundsatzes des gleichen Entgelts und geht nicht über das zur Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.

Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wird in vollem Umfang gewahrt, da das Ziel einer verstärkten Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch entsprechend konzipierte Maßnahmen für Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen

---

21 Rechtssache 50/96, Deutsche Telekom AG gegen Lilli Schröder, ECLI:EU:C:2000:72, S. 57.

22 SWD(2020)50.

erreicht wird. Einerseits stellt der Vorschlag sicher, dass Arbeitnehmer das Recht auf Informationen haben, auf deren Grundlage sie geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung erkennen und ihr Recht auf gleiches Entgelt geltend machen können, andererseits werden mögliche Kosten und Belastungen für Arbeitgeber, insbesondere Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen, berücksichtigt.

Wie in der beigefügten Folgenabschätzung angegeben, dürften die mit dem Vorschlag verbundenen Kosten moderat ausfallen[23]. Sie sind angesichts der im Laufe der Zeit anwachsenden längerfristigen Vorteile gerechtfertigt: Der größte Nutzen besteht im uneingeschränkten Schutz eines Grundwerts der EU. Des Weiteren leistet der Vorschlag einen Beitrag zu den umfassenderen sozialen Zielsetzungen der EU, wie sie in der europäischen Säule sozialer Rechte dargelegt sind. Aus der Sicherung von Arbeitsplätzen, der Bindung von Arbeitskräften und mehr Produktivität bei Arbeitnehmern und Unternehmen können darüber hinaus weitere Vorteile entstehen. Daher wird sich der Vorschlag positiv auf die Rentabilität der Unternehmen und das Funktionieren des Binnenmarkts auswirken.

Der Vorschlag räumt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, an vorteilhafteren Standards für Arbeitnehmer festzuhalten oder solche einzuführen, indem sie bei der Bereitstellung von Informationen sowie bei der Berichterstattung über das Entgelt proaktiver vorgehen. Er trägt ebenso der Vielfalt der Arbeitsmarktmodelle in der gesamten EU Rechnung und gestattet es den Mitgliedstaaten, die Sozialpartner mit der Umsetzung der Richtlinie zu betrauen.

In Anbetracht obiger Ausführungen und da das Ziel der Entgelttransparenz von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann, sondern (aufgrund der Notwendigkeit, gemeinsame Mindestanforderungen festzulegen) vielmehr auf EU-Ebene besser zu verwirklichen ist, kann die EU im Einklang mit den Grundsätzen der Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit tätig werden (gemäß Artikel 5 Absätze 3 und 4 AEUV).

- **Wahl des Instruments**

Ein Rechtsinstrument in Form einer Richtlinie zur Schaffung eines Rahmens, der die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durch Lohntransparenz und verstärkte Durchsetzungsmechanismen verbessert, wird als geeignetes Instrument angesehen. Es ermöglicht den Ausbau bestehender Bestimmungen, wobei die Mitgliedstaaten – unter Berücksichtigung ihres nationalen Kontexts – über Ermessensspielraum bei der Umsetzung der neuen Rechte und Pflichten verfügen. Dies entspricht dem Ansatz, der in Bezug auf andere Fragen des EU-Rechts in den Bereichen Beschäftigung und Diskriminierung gewählt wurde[24].

---

[23] Die in der Folgenabschätzung taxierten Kosten im Zusammenhang mit dem individuellen Auskunftsrecht beliefen sich auf 20 EUR pro Einzelantrag (die Gesamtkosten pro Unternehmen hängen somit von der Anzahl der Anfragen ab), während die Gesamtkosten für die Berichterstattung über das Entgelt je nach Größe der Organisation zwischen 379-508 EUR und höchstens 721-890 EUR pro Arbeitgeber liegen würden. Abhängig von den tatsächlichen Lohnunterschieden, die Anlass für eine gemeinsame Entgeltbewertung sind, wurden die Durchschnittskosten für die Durchführung einer solchen Bewertung pro Arbeitgeber auf mindestens 1180-1724 EUR und höchstens 1911-2266 EUR geschätzt (siehe SWD(2021) 41, S. 74).

[24] Zum Beispiel Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit

Es wurde beschlossen, die Neufassung der Richtlinie aufgrund ihres umfassenderen Anwendungsbereichs zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf weder zu ändern noch zu ersetzen; ein eigenständiges Kapitel über Lohntransparenz und entsprechende Durchsetzungsbestimmungen würde der bestehenden Struktur dieser Richtlinie nicht entsprechen und stünde in keinem Verhältnis zu den Bestimmungen der Neufassung der Richtlinie, die andere Aspekte der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen regeln.

3. ERGEBNISSE DER EX-POST-BEWERTUNG, DER KONSULTATION DER INTERESSENTRÄGER UND DER FOLGENABSCHÄTZUNG

• Ex-post-Bewertung/Eignungsprüfungen bestehender Rechtsvorschriften

Die Bewertung des Rechtsrahmens für gleiches Entgelt im Jahr 2020, insbesondere der einschlägigen Teile der Neufassung der Richtlinie und der Empfehlung von 2014, kam zu dem Schluss, dass die Neufassung der Richtlinie von allen Interessenträgern als relevant erachtet und in den Mitgliedstaaten und in allen Sektoren in mittlerem bis hohem Maß eingehalten wird. Die wirksame Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts und seine praktische Durchsetzung stellt jedoch nach wie vor eine Herausforderung dar. Hier könnte eine Klarstellung der Rechtsbegriffe „Entgelt“ und „gleichwertige Arbeit“ auf der Grundlage der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union Abhilfe schaffen. Diese Begriffe werden in den nationalen Rechtsvorschriften nicht einheitlich definiert, und es bestehen weiterhin Unsicherheiten in Bezug auf Auslegung und Anwendung. Das Vorliegen eindeutiger Kriterien in der gesamten EU würde zur wirksamen Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts beitragen.

In Bezug auf die Effizienz gab es bei der Bewertung von 2020 keine Hinweise auf einen erheblichen Verwaltungsaufwand im Zusammenhang mit der Umsetzung der Neufassung der Richtlinie und der Empfehlung von 2014. Für die Arbeitgeber waren mit den in der Empfehlung von 2014 vorgeschlagenen Maßnahmen zur Lohntransparenz nur geringe Kosten verbunden. Werden sich Arbeitnehmer großer Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen bewusst, könnte dies zu Unzufriedenheit (und in Folge zu geringerer Produktivität) und daraus resultierenden immateriellen Kosten führen. Genauso könnten aber auch positive Auswirkungen auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und das Engagement der Arbeitnehmer zu beobachten sein und die Attraktivität der Arbeitgeber erhöht werden. Aufgrund mangelnder Lohntransparenz war es für Einzelpersonen schwierig, Diskriminierung aufgrund des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu erkennen und sich dagegen zur Wehr zu setzen. Arbeitnehmer, die eine Beschwerde wegen Entgeltdiskriminierung eingereicht hatten, sahen sich darüber hinaus mit einer Reihe von Hindernissen beim Zugang zur Justiz konfrontiert und mussten Stigmatisierung und Vergeltungsmaßnahmen seitens des Arbeitgebers fürchten.

Die Bewertung von 2020 bestätigte, dass die Neufassung der Richtlinie einen eindeutigen EU-Mehrwert mit sich bringt und Maßnahmen angestoßen hat, die sonst zur Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts in den Mitgliedstaaten nicht ergriffen worden wären.

---

mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems (ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 1) und Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen (ABl. L 128 vom 30.4.2014, S. 8).

Aufgrund der unzureichenden und unterschiedlichen Umsetzung der Richtlinie und der Unklarheit (insbesondere bei den Gerichten sowie bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern) in Bezug auf die für die Umsetzung von Maßnahmen zum gleichen Entgelt zentralen Rechtsbegriffe war der EU-Mehrwert jedoch begrenzt.

- **Konsultation der Interessenträger**

(a) Beratender Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern[25]

In einer im Dezember 2017[26] verabschiedeten Stellungnahme verwies der Beratende Ausschuss auf mehr Entgelttransparenz als ersten Schritt zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts. Ein Mangel an Transparenz wurde auf drei Ebenen festgestellt:

– Nur selten veröffentlichen Unternehmen Lohn- und Gehaltstabellen, und die Kriterien für die Festsetzung des Entgelts sind unklar.

– Es gibt keine eindeutige rechtliche Durchsetzung der Lohntransparenz.

– Die Überwachung der Anwendung nationaler Maßnahmen ist unvollständig.

Der Ausschuss forderte Maßnahmen zur Verbesserung der Lohntransparenz durch die Einführung eines individuellen Auskunftsrechts sowohl in Bezug auf das individuelle als auch das aggregierte Lohn- und Gehaltsniveau, um so Anfeindungen und Konflikte am Arbeitsplatz zu verhindern. Dieses Recht könnte auch Gewerkschaftsvertretern vor Ort oder anderen Arbeitnehmervertretern eingeräumt werden.

(b) Öffentliche Konsultationen und gezielte Umfragen

Um Informationen, Meinungen und Erfahrungen zu den Problemen zusammenzutragen, die aufgrund von Lücken und Schwachstellen nationaler und EU-weiter Maßnahmen zur Entgelttransparenz entstehen, wurde vom 11. Januar bis zum 5. April 2019 eine öffentliche Konsultation[27] durchgeführt. Dabei sollte auch überprüft werden, inwieweit die Empfehlung von 2014 einen Beitrag zur verbesserten Umsetzung des in Artikel 157 AEUV und der Neufassung der Richtlinie verankerten Grundsatzes des gleichen Entgelts leisten konnte. Außerdem beantworteten die Befragten zukunftsweisende Fragen zu relevanten Aspekten der Transparenzinitiative, unter anderem dazu, ob zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung weitere Maßnahmen auf EU-Ebene ergriffen werden sollten[28].

Im Anschluss an eine weitere öffentliche Konsultation (5. März bis 28. Mai 2020) äußerten sich nationale Behörden, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Wirtschaftsverbände,

---

[25] Der Beratende Ausschuss wurde mit dem Beschluss 2008/590/EG der Kommission zur Einsetzung eines Beratenden Ausschusses für Chancengleichheit von Frauen und Männern geschaffen. Er unterstützt die Kommission bei der Formulierung und Durchführung von EU-Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Außerdem fördert er den laufenden Austausch über einschlägige Erfahrungen, Strategien und Praktiken zwischen den Mitgliedstaaten und den verschiedenen Beteiligten.

[26] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf

[27] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation

[28] Eine Zusammenfassung der Antworten findet sich in Anhang 2 des Evaluierungsberichts aus dem Jahr 2020.

Nichtregierungsorganisationen und Privatpersonen zu geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung, Entgelttransparenz und den Herausforderungen bei der Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit[29].

Schließlich hat die Kommission drei gezielte Umfragen durchgeführt, die an Mitgliedstaaten, Sozialpartner und Arbeitgeber gerichtet waren[30].

- **Folgenabschätzung**

Der diesem Vorschlag beigefügte Bericht über die Folgenabschätzung[31]

- beschreibt die Probleme im Zusammenhang mit der Umsetzung und Durchsetzung des geltenden Rechtsrahmens,
- enthält Optionen zur Lösung dieser Probleme und
- bewertet deren soziale und wirtschaftliche Auswirkungen.

Die Optionen beinhalten die Schaffung von Transparenz auf der Ebene der einzelnen Arbeitnehmer und auf Arbeitgeberebene sowie die Erleichterung der Umsetzung und Durchsetzung des bestehenden Rechtsrahmens. Sie sehen differenzierte Szenarien vor, und zwar von maximaler Intervention (in Bezug auf die zu erfassenden Arbeitskräfte und Organisationen) bis hin zu minimalen Eingriffen (wobei zwischen dem Grundrecht der Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt und der möglichen Belastung und den Kosten der geplanten Maßnahmen für die Arbeitgeber abgewogen wird).

Die Folgenabschätzung kam zu dem Schluss, dass – angesichts der allgemeinen und spezifischen Ziele dieser Initiative – die Kombination der hier vorgeschlagenen Maßnahmen größtmögliche Verhältnismäßigkeit und Kohärenz gewährleisten würde.

Auf nationaler Ebene werden die konkreten Auswirkungen von einer Reihe von Faktoren abhängen, unter anderem vom Umfang der erforderlichen Anpassungen der Rechtsvorschriften sowie vom allgemeinen sozioökonomischen Kontext. Insgesamt sind Vorteile im Hinblick auf ein größeres Problembewusstsein bei den Arbeitgebern und auf die Stärkung der Stellung der Arbeitnehmer zu erwarten, und zwar durch eine bessere Durchsetzung ihres Rechts auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit, eine Verringerung geschlechtsspezifischer Verzerrungen in den Vergütungsstrukturen, die Bekämpfung der systemischen mangelnden Wertschätzung der Arbeit von Frauen und letztlich durch eine Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Darüber hinaus sind ebenfalls Auswirkungen auf makroökonomischer Ebene zu erwarten, auch wenn diese nicht genau geschätzt werden können, da das tatsächliche Ausmaß der Entgeltdiskriminierung (und somit ihr Beitrag zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle) nicht bekannt ist. Eine größere Entgeltgleichheit könnte die Gesamtbruttoverdienste auf EU-Ebene steigern und die Ungleichheit der Markteinkommen in allen Mitgliedstaaten verringern. Des Weiteren wird mit einem Rückgang der Armutsgefährdungsquote gerechnet, wobei bei Alleinerziehenden (von denen Frauen 85 % ausmachen) von der größten Verringerung des Armutsrisikos

[29] Eine Zusammenfassung der Antworten findet sich in Anhang 2 des diesem Vorschlag beigefügten Berichts über die Folgenabschätzung.
[30] Eine Zusammenfassung der Antworten findet sich in Anhang 2 des diesem Vorschlag beigefügten Berichts über die Folgenabschätzung.
[31] SWD(2021) 41.

ausgegangen wird. Insgesamt könnte die Initiative zu einem Anstieg der Staatseinnahmen aus direkten Steuern und Sozialbeiträgen und – aufgrund höherer Gesamtbruttoverdienste – zu einer Zunahme der Gesamtnachfrage führen.

Die Beseitigung geschlechtsspezifischer Verzerrungen bei der Festlegung des Entgelts wird sich positiv auf die Zufriedenheit der Arbeitnehmer und ihr Engagement am Arbeitsplatz auswirken, was ausschlaggebend für die Zeit nach der Krise ist. Dies wiederum könnte den Arbeitgebern zugutekommen, da ihnen qualifizierte Arbeitnehmer eher die Treue halten, sie einen besseren Ruf genießen und in der Folge potenziell höhere Gewinne erzielen können. Verstärkte Durchsetzungsmaßnahmen werden den Zugang zur Justiz und die Durchsetzung der im EU-Recht verankerten Rechte verbessern. Klarere Vorschriften werden mehr Verständnis und Bewusstsein für den bestehenden Rechtsrahmen schaffen und die Kohärenz seiner Anwendung erhöhen.

Der Entwurf der Folgenabschätzung wurde vom Ausschuss für Regulierungskontrolle (Regulatory Scrutiny Board, „RSB“) am 27. Januar 2021 angenommen. Die Stellungnahmen des Ausschusses sowie die endgültige Folgenabschätzung und ihre Zusammenfassung werden zusammen mit diesem Vorschlag veröffentlicht.

- **Effizienz der Rechtsetzung und Vereinfachung**

Die Kommission hat geprüft, inwieweit eine Vereinfachung und Verringerung der Belastungen, insbesondere für kleinere Unternehmen, möglich ist. Die in diesem Vorschlag enthaltenen Maßnahmen, die auf nationalen Praktiken von Ländern innerhalb und außerhalb der EU beruhen, zielen auf die Stärkung des Rechts auf gleiches Entgelt und gleichzeitig auf die Begrenzung der möglichen Kosten und Belastungen ab und tragen zudem der infolge der COVID-19-Pandemie schwierigen wirtschaftlichen Lage in der EU Rechnung. Der Vorschlag steht somit im Einklang mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Angesichts des potenziellen Aufwands, der mit der Abfrage von Entgeltinformationen und der Berichterstattung über das Entgelt einhergeht, findet die Berichterstattungspflicht nur auf Arbeitgeber mit mehr als 250 Beschäftigten Anwendung. Die gemeinsame Entgeltbewertung gilt nur für diejenigen Arbeitgeber, bei denen ihrem Jahresbericht zufolge eindeutige Hinweise auf Probleme im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden vorliegen. Die Analyse zeigt, dass durch die in dieser Richtlinie vorgeschlagenen Maßnahmen moderate Kosten entstehen und es keine Anhaltspunkte dafür gibt, dass die gleichen Ziele anderweitig mit der gleichen Wirksamkeit auf kostengünstigere Weise erreicht werden könnten.

- **Grundrechte**

Die Ziele dieses Vorschlags stehen im Einklang mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere mit Artikel 23, in dem es heißt: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, Arbeit und Entlohnung, sicherzustellen“, und Artikel 31, wonach „jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen [hat]“.

Artikel 27 der Charta besagt zudem: „Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertreter muss auf den geeigneten Ebenen eine rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in den Fällen und unter den Voraussetzungen gewährleistet sein, die nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind“.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Der Vorschlag setzt keine zusätzlichen Mittel aus dem EU-Haushalt voraus.

5. WEITERE ANGABEN

- **Überwachungs-, Evaluierungs- und Berichterstattungsmodalitäten**

Die Mitgliedstaaten müssen diese Richtlinie innerhalb von zwei Jahren nach ihrer Annahme umsetzen und der Kommission ihre Umsetzungsmaßnahmen mitteilen. Im Einklang mit Artikel 30 der Richtlinie können sie den Sozialpartnern die Umsetzung im Wege von Tarifverträgen übertragen.

Zur Überprüfung der tatsächlichen Erreichung der allgemeinen und spezifischen Ziele dieser Initiative werden die Mitgliedstaaten nach acht Jahren über ihre Anwendung Bericht erstatten. Die Kommission wird auf dieser Grundlage einen Bericht annehmen.

- **Ausführliche Erläuterung einzelner Bestimmungen des Vorschlags**

Kapitel I – Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 – Zweck und Gegenstand

In dieser Bestimmung werden Zweck und Gegenstand der Richtlinie präzisiert. Die Richtlinie zielt darauf ab, Mindestanforderungen festzulegen, mit denen die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen und des Verbots der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch Lohntransparenz und verstärkte Durchsetzungsmechanismen gestärkt werden soll.

Artikel 2 – Geltungsbereich

In dieser Bestimmung wird der persönliche Anwendungsbereich der Richtlinie festgelegt, d. h. Personen, die Anspruch auf die in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte haben.

Artikel 3 – Begriffsbestimmungen

Dieser Artikel enthält Begriffsbestimmungen, mit denen vorab klargestellt wird, wie die betreffenden Begriffe im Kontext dieser Richtlinie zu verstehen sind.

Dazu gehören die bestehenden einschlägigen Begriffsbestimmungen der neugefassten Richtlinie (für die Begriffe „Entgelt“, „unmittelbare Diskriminierung“, „mittelbare Diskriminierung“), aber auch neue Begriffe, die sich speziell auf das Recht auf gleiches Entgelt beziehen, wie „Einkommen“, „Lohngefälle“, „Medianeinkommen“, „mittleres Lohngefälle“, „Einkommensquartil“ und „Gruppe von Arbeitnehmern“.

Der Begriff „Entgelt“ umfasst Löhne und Gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar zahlt („ergänzende oder variable Bestandteile“). Dazu gehören zusätzliche Leistungen wie Boni, Überstundenausgleich, Fahrvergünstigungen (einschließlich der vom Arbeitgeber bereitgestellten Fahrzeuge und Sichtfahrausweise), Wohngeld, Ausgleichszahlungen für die Teilnahme an Schulungen, Abfindungen bei Entlassung, gesetzliches Krankengeld, gesetzlich vorgeschriebene Entschädigungen und Betriebsrenten sowie alle Elemente der gesetzlich oder tarifvertraglich geschuldeten Vergütung.

Geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung kann auf verschiedenen sich kreuzenden Diskriminierungsachsen beruhen: Diskriminierung auf der Grundlage des Geschlechts einerseits sowie der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (nach Maßgabe der Richtlinie 2000/43/EG oder der Richtlinie 2000/78/EG) andererseits. Mit einer neuen Definition soll klargestellt werden, dass im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung solche Kombinationen berücksichtigt werden sollten, um etwaige Zweifel auszuräumen, die nach dem bestehenden Rechtsrahmen in dieser Hinsicht bestehen können. Dadurch wird sichergestellt, dass die Gerichte oder andere zuständige Behörden insbesondere in inhaltlicher und verfahrensrechtlicher Hinsicht jeder Benachteiligung, die sich aus intersektioneller Diskriminierung ergibt, gebührend Rechnung tragen; dazu gehört die Feststellung des Vorliegens einer Diskriminierung, die Wahl der geeigneten Vergleichsperson, die Bewertung der Verhältnismäßigkeit und gegebenenfalls die Festsetzung der Höhe der gewährten Entschädigung oder der verhängten Strafen. Einen besonderen Fall intersektioneller Diskriminierung stellt die Situation von Migrantinnen dar, die durch Mehrfachdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft oder der Religion oder Weltanschauung gefährdet sein können.

Artikel 4 – Gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit

Die Wahrung des im Vertrag verankerten Rechts auf gleiches Entgelt für Frauen und Männer setzt voraus, dass Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, die gewährleisten, dass Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gleich bezahlt werden. Damit Arbeitnehmer und Arbeitgeber beurteilen können, was unter gleichwertiger Arbeit zu verstehen ist, sind die Mitgliedstaaten nach dieser Bestimmung verpflichtet, Instrumente oder Methoden zur Bewertung und zum Vergleich des Werts der Arbeit im Einklang mit einer Reihe objektiver Kriterien wie Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen, Belastung und Verantwortung, ausgeführte Arbeit und Art der dabei wahrgenommenen Aufgaben festzulegen. Dies bildet die Grundlage für die Bewertung, ob Arbeitnehmer als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden, in der sie gleichwertige Arbeit verrichten, und wird Arbeitgebern dabei helfen, Stellen auf der Grundlage objektiver geschlechtsneutraler Kriterien besser zu kategorisieren und zu vergüten.

Die Verfügbarkeit klarer Kriterien auf nationaler Ebene wird Arbeitnehmern dabei helfen, eine gültige Vergleichsperson zu ermitteln und zu beurteilen, ob sie gegenüber einer Vergleichsperson, die gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit verrichtet, benachteiligt werden.

Diese Bestimmung enthält ferner zwei Klarstellungen, die in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union festgelegt wurden. Zum einen hat der Gerichtshof klargestellt[32], dass zur Feststellung, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, der Vergleich nicht notwendigerweise auf Situationen beschränkt ist, in denen Männer und Frauen für denselben Arbeitgeber arbeiten. Arbeitnehmer können sich in einer vergleichbaren Situation befinden, auch wenn sie nicht für denselben Arbeitgeber arbeiten, wenn die Entgeltbedingungen einer einzigen Quelle zugeordnet werden können, in der diese Bedingungen festgelegt sind (z. B. gesetzliche Bestimmungen, für mehrere Unternehmen geltende Tarifverträge oder zentral für mehr als ein Unternehmen innerhalb einer Holdinggesellschaft oder eines Konzerns festgelegte Arbeitsbedingungen). Zum anderen hat

[32] Rechtssache C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

der Gerichtshof klargestellt, dass der Vergleich nicht auf Arbeitnehmer beschränkt ist, die zur gleichen Zeit wie die klagende Partei beschäftigt sind.[33] Durch die Aufnahme dieser Klarstellungen wird die praktische Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts verbessert.

Gibt es keine konkrete Vergleichsperson, sollte zudem ein Vergleich mittels einer hypothetischen Vergleichsperson oder anderer Nachweise (statistische oder sonstige verfügbare Informationen), die auf eine mutmaßliche Diskriminierung schließen lassen, zulässig sein. Die Möglichkeit des Rückgriffs auf eine hypothetische Vergleichsperson ermöglicht es einem Arbeitnehmer nachzuweisen, dass er nicht in gleicher Weise behandelt wurde wie eine hypothetische Vergleichsperson eines anderen Geschlechts.

Außerdem wird in dieser Bestimmung auf die Anforderung gemäß Artikel 4 Satz 2 der Neufassung der Richtlinie verwiesen, wonach Stellenbewertungssysteme und Systeme beruflicher Einstufung, die zur Festlegung des Entgelts verwendet werden, auf für Männer und Frauen gemeinsamen geschlechtsneutralen Kriterien beruhen und so beschaffen sein müssen, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden. Dies bedeutet, dass die Kriterien für die Bewertung einer Arbeit oder Stelle objektiv und neutral beschrieben und definiert werden und geschlechtsneutral gelten müssen.

Kapitel II – Lohntransparenz

Artikel 5 – Lohntransparenz vor der Beschäftigung

Bislang gibt es auf EU-Ebene keine Mindeststandards für Lohntransparenz vor der Aufnahme einer Beschäftigung. Nach dieser Bestimmung müssen Arbeitgeber das an den künftigen Arbeitnehmer für eine Stelle oder Arbeit zu zahlende Einstiegseinkommen oder dessen Spanne (basierend auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien) angeben. Diese Informationen können in einer Stellenausschreibung oder auf andere Weise vor dem Vorstellungsgespräch bereitgestellt werden, ohne dass der Bewerber dies beantragen muss (z. B. in der Einladung zum Vorstellungsgespräch oder unmittelbar von den Sozialpartnern).

Darüber hinaus ist es Arbeitgebern untersagt, künftige Arbeitnehmer nach ihrer Lohnentwicklung in ihrem früheren Beschäftigungsverhältnis zu befragen.

Mit dieser Bestimmung soll sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmer über die notwendigen Informationen verfügen, um ausgewogene und faire Verhandlungen über ihre Löhne und Gehälter führen zu können, wenn sie ein Beschäftigungsverhältnis eingehen. Zudem soll sichergestellt werden, dass bestehende Entgeltdiskriminierungen und Voreingenommenheiten nicht auf Dauer fortbestehen, insbesondere wenn Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz wechseln. Dies schränkt nicht die Verhandlungsmacht des Arbeitgebers, des Arbeitnehmers oder der Sozialpartner ein, einen Lohn oder ein Gehalt außerhalb der angegebenen Spanne auszuhandeln. Mit dieser Transparenzmaßnahme soll auch gegen intersektionelle Diskriminierung vorgegangen werden, bei der intransparente Entgeltsysteme diskriminierende Praktiken aus verschiedenen Diskriminierungsgründen zulassen.

Artikel 6 – Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Laufbahnentwicklung

[33] Rechtssache 129/79, Macarthys, ECLI: ECLI:EU:C:1980:103.

Um die Geschlechtsneutralität bei der Festlegung des Entgelts und bei der Laufbahnentwicklung zu gewährleisten, sind Arbeitgeber nach dieser Bestimmung gehalten, Arbeitnehmern eine Beschreibung der geschlechtsneutralen Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts und für ihre Laufbahnentwicklung zur Verfügung stellen. Um eine unzumutbare Belastung für Kleinst- und Kleinunternehmen zu vermeiden, kann ein Arbeitgeber unter Berücksichtigung seiner Größe auf der Grundlage der Zahl der Beschäftigten dieser Verpflichtung gegebenenfalls mit einer gewissen Flexibilität nachkommen.

Artikel 7 – Auskunftsrecht

Diese Bestimmung zielt darauf ab, den Arbeitnehmern die erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen, um beurteilen zu können, ob sie im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern derselben Organisation, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, in nichtdiskriminierender Weise vergütet werden, und ihr Recht auf gleiches Entgelt erforderlichenfalls durchzusetzen.

Diese Bestimmung stützt sich auf die Empfehlung der Kommission von 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz. Sie räumt Arbeitnehmern das Recht ein, von ihrem Arbeitgeber Auskunft über ihr individuelles Einkommen und über die durchschnittlichen Einkommen zu verlangen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmer jährlich über ihr Recht auf Erhalt dieser Informationen zu informieren und die angeforderten Informationen innerhalb einer angemessenen Frist und für Arbeitnehmer mit Behinderungen auf deren Verlangen in barrierefreien Formaten bereitzustellen.

Um etwaigen Repressalien oder der Angst der Arbeitnehmer vor Repressalien seitens des Arbeitgebers zu begegnen, können Arbeitnehmer gemäß dieser Bestimmung über ihre Vertreter oder über eine Gleichbehandlungsstelle um die Auskünfte ersuchen.

Um möglichen Opfern geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung weiterzuhelfen, verbietet die Bestimmung Vertraulichkeitsklauseln, soweit die Offenlegung von Entgeltinformationen darauf abzielt, das Recht auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Arbeitgeber wiederum können verlangen, dass die Verwendung der erlangten Informationen auf die Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt beschränkt bleibt.

Artikel 8 – Berichterstattung über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Diese Bestimmung verpflichtet Arbeitgeber mit mindestens 250 Arbeitnehmern, bestimmte Informationen wie das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihrer Organisation öffentlich verfügbar und zugänglich zu machen; dies gilt auch für ergänzende oder variable Bestandteile (siehe obige Erläuterungen zu Artikel 3), die über das feste Grundentgelt hinausgehen.

Die nach Absatz 1 Buchstaben a bis f dieses Artikels bereitgestellten Informationen beruhen auf Informationen, die innerhalb einer Organisation ohne Weiteres verfügbar sind, und vermitteln ein Gesamtbild der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede in der Organisation; beispielsweise gibt die Verteilung der Arbeitnehmer nach Geschlecht in den Einkommensquartilen Aufschluss über den Anteil von Frauen in den am höchsten bzw. niedrigsten vergüteten Stellen. Die Veröffentlichung dieser Informationen ermöglicht einen

gewissen Vergleich zwischen Arbeitgebern, was Anreize für Arbeitgeber schafft, potenzielle Lohnunterschiede zu vermeiden, Diskussionen über Entgeltgleichheit anregt und Maßnahmen auslöst.

Die Informationen nach Absatz 1 Buchstabe g dieses Artikels über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, sind arbeitgeberspezifisch und sensibler als die Gesamtzahlen des Lohngefälles. Die Kategorisierung von Arbeitnehmern, die gleichwertige Arbeit verrichten, beruht auf einer Kombination und Gewichtung von Kriterien, die für den jeweiligen Arbeitgeber relevant sind. Die Entgeltunterschiede nach Kategorien sind daher nicht zwischen Arbeitgebern vergleichbar, weshalb diese Informationen nicht veröffentlicht werden sollten. Arbeitgeber sollten diese Informationen allen Arbeitnehmern und ihren Vertretern zur Verfügung stellen, und Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen sollten in der Lage sein, diese Informationen auf Anfrage zu erhalten. Informationen über das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern nach Gruppen von Arbeitnehmern werden entscheidend dazu beitragen, den Selbstregulierungsansatz der Arbeitgeber zu stärken und Arbeitnehmer und ihre Vertreter in die Lage zu versetzen, auf die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu bestehen. Auf der Grundlage dieser Informationen kann auch eine gemeinsame Entgeltbewertung nach Artikel 9 eingeleitet werden.

Als Alternative zur Berichterstattung über das Entgelt durch Arbeitgeber, insbesondere zur Begrenzung der möglichen Belastung durch eine entsprechende Berichterstattung, können die Mitgliedstaaten beschließen, eine bestehende Stelle damit zu beauftragen, die erforderlichen Informationen auf der Grundlage von Verwaltungsdaten – beispielsweise Daten, die von Arbeitgebern an die Steuer- oder Sozialversicherungsbehörden übermittelt werden – zusammenzustellen und anstelle der Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Die Bestimmung sieht ferner vor, dass die nach Artikel 26 benannte Überwachungsstelle die von den Arbeitgebern erhaltenen Daten erhebt, wobei durch einen breiten Zugang ein Vergleich der Daten einzelner Arbeitgeber, Sektoren und Regionen innerhalb des betreffenden Mitgliedstaats ermöglicht wird.

Auf der Grundlage der bereitgestellten Informationen haben Arbeitnehmer und ihre Vertreter, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen das Recht, vom Arbeitgeber Klarstellungen und Einzelheiten zu diesen Informationen, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden, zu verlangen. Der Arbeitgeber muss auf entsprechende Anfragen innerhalb einer angemessenen Frist eine begründete Antwort übermitteln. Sind geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren begründet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle Abhilfe zu schaffen.

Artikel 9 – Gemeinsame Entgeltbewertung

Ergibt sich aus der Berichterstattung über das Entgelt nach Artikel 8 ein Unterschied beim durchschnittlichen Entgelt von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Organisation in Höhe von mindestens 5 Prozent bei einer Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, und ist der Unterschied nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren gerechtfertigt, so ist der betreffende Arbeitgeber verpflichtet, eine Entgeltbewertung vorzunehmen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Lohnunterschiede in

einer Gruppe von Arbeitnehmern, auch Unterschiede unter 5 %, anhand objektiver und geschlechtsneutraler Faktoren zu begründen und nach Artikel 8 Absatz 7 Abhilfe zu schaffen.

Die gemeinsame Entgeltbewertung sollte von Arbeitgebern in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern durchgeführt werden. Gibt es in der Organisation keine förmlichen Arbeitnehmervertreter, sollte der Arbeitgeber zu diesem Zweck einen oder mehrere Arbeitnehmer benennen.

Die Anforderung einer gemeinsamen Entgeltbewertung soll bewirken, dass Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen müssen, um ihre Verfahren zur Festlegung des Entgelts zu überprüfen und gegen mögliche geschlechtsspezifische Verzerrungen bei Vergütungsstrukturen vorzugehen, die gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts verstoßen. Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern gewährleistet einen unterstützten Ansatz und führt zu gemeinsamen Maßnahmen.

Stellen Arbeitnehmervertreter und Arbeitgeber gemeinsam Unterschiede beim durchschnittlichen Einkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in jeder Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, fest, so müssen die Unterschiede objektiv gerechtfertigt sein. Lassen sich die Unterschiede nicht durch objektive Faktoren rechtfertigen, so hat der Arbeitgeber Abhilfemaßnahmen zu ergreifen; liegen frühere Bewertungen vor, so muss der Arbeitgeber einen Bericht über die Wirksamkeit der aufgrund dieser Bewertungen getroffenen Maßnahmen vorlegen. Die Maßnahmen sollten in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle ergriffen werden und die Einführung einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung umfassen, um sicherzustellen, dass jegliche unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird.

Artikel 10 – Datenschutz

Im Sinne dieser Bestimmung sollte die potenzielle Verarbeitung und/oder Offenlegung personenbezogener Daten im Rahmen der Maßnahmen zur Entgelttransparenz gemäß dieser Richtlinie im Einklang mit der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung – DSGVO)[34] erfolgen.

Personenbezogene Daten, die von Arbeitgebern gemäß den Artikeln 7, 8 oder 9 erhoben werden, dürfen nicht für andere Zwecke als die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit verwendet werden.

Eine zusätzliche Schutzmaßnahme ist vorgesehen, wenn die Offenlegung von Informationen nach den Artikeln 7, 8 und 9 zur unmittelbaren oder mittelbaren Offenlegung des Entgelts eines bestimmbaren Mitarbeiters führen würde. Die Mitgliedstaaten können beschließen, dass in diesem Fall die Zugänglichkeit der Informationen auf die Arbeitnehmervertreter oder die Gleichbehandlungsstelle beschränkt wird. Diese beraten den Arbeitnehmer dann über einen möglichen Anspruch, ohne dass das tatsächliche Einkommen einzelner Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, offengelegt wird. Da bestimmte Informationen über das Einkommen bereits öffentlich zugänglich sein können (beispielsweise im

[34] Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1).

öffentlichen Sektor), ist es den Mitgliedstaaten gestattet, diese Schutzmaßnahme im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten umzusetzen.

Artikel 11 – Sozialer Dialog

Die Beteiligung der Sozialpartner an der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Beschäftigungsverhältnissen ist wichtig. Sie sind am besten geeignet, die Stärken und Schwächen von Maßnahmen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene zur Verhütung und Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu ermitteln. Ihnen kommt beispielsweise eine Schlüsselrolle bei der Einführung von Methoden der geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung zu. Daher verpflichtet dieser Artikel die Mitgliedstaaten unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner und im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sicherzustellen, dass die Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Richtlinie mit den Sozialpartnern erörtert werden. Dies könnte durch verschiedene politische Maßnahmen zur Entwicklung einer aktiven Sozialpartnerschaft erreicht werden.

Kapitel III – Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung

Artikel 12 – Rechtsschutz

Aufbauend auf Artikel 17 der Neufassung der Richtlinie verpflichtet diese Bestimmung die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Rechte und Pflichten gemäß der vorliegenden Richtlinie zur Verfügung stehen. Sie stärkt den Zugang zur Justiz, indem klargestellt wird, dass die vorherige Inanspruchnahme außergerichtlicher Verfahren in einer Schlichtung oder einem Verfahren vor einer Gleichbehandlungsstelle bestehen kann. In jedem Fall sollte der Zugang zur Justiz nicht durch obligatorische zwischengeschaltete Verwaltungsverfahren behindert werden.

Artikel 13 – Verfahren im Namen oder zur Unterstützung von Arbeitnehmern

Diese Bestimmung schreibt vor, dass Verbände, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter oder andere juristische Personen, die ein Interesse an der Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen haben, an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen aus diesem Vorschlag teilnehmen können. Diese Rechtsträger sollten das Recht haben, in solchen Verfahren mit Zustimmung eines Arbeitnehmers im Namen oder zur Unterstützung des Arbeitnehmers zu handeln. Insbesondere Gleichbehandlungsstellen haben derzeit nicht das Recht, in allen Mitgliedstaaten Klage vor Gericht zu erheben.

Darüber hinaus wird mit dieser Bestimmung auch das Recht von Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertretern eingeführt, mit Zustimmung der betreffenden Arbeitnehmer im Namen von mehr als einem Arbeitnehmer Ansprüche geltend zu machen. Damit sollen die verfahrenstechnischen und kostenbedingten Hindernisse überwunden werden, mit denen Opfer geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung konfrontiert sind, wenn sie versuchen, ihr Recht auf gleiches Entgelt sowie die Transparenzmaßnahmen gemäß diesem Vorschlag durchzusetzen. Die Möglichkeit, eine Verbandsklage anzustrengen, ist auf anerkannte Stellen wie Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter beschränkt.

Artikel 14 – Anspruch auf Entschädigung

Eine verstärkte Entschädigungspflicht wird Opfern geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung Anreize bieten, ihr Recht auf gleiches Entgelt auf dem Rechtsweg geltend zu machen. Nach dieser Bestimmung müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Arbeitnehmer, die infolge einer Verletzung von Rechten oder Pflichten, die mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts zusammenhängen, Schaden erlitten haben, das Recht haben, vollständige Entschädigung für den erlittenen Schaden einzufordern und zu erhalten, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss.

Aufbauend auf Artikel 18 der Neufassung der Richtlinie schreibt diese Bestimmung im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs vor, dass der diskriminierte Arbeitnehmer in die Situation zu versetzen ist, in der er sich ohne die Diskriminierung befunden hätte. Dazu gehören die vollständige Nachzahlung entgangener Entgelte und damit verbundener Boni oder Sachleistungen sowie die Entschädigung für entgangene Chancen und immateriellen Schaden. Zudem dürfen dieser Bestimmung zufolge Entschädigungen oder Wiedergutmachungen nicht durch eine vorab festgelegte Obergrenze beschränkt werden.

Artikel 15 – Sonstige Rechtsmittel

Um die Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt zu verbessern, soll mit dieser Bestimmung sichergestellt werden, dass Gerichte oder zuständige Behörden einstweilige Verfügungen zur Feststellung eines Verstoßes gegen Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit erlassen und einen solchen Verstoß unterbinden können. Des Weiteren müssen Gerichte oder zuständige Behörden der beklagten Partei die Ergreifung struktureller oder organisatorischer Maßnahmen anordnen können, damit diese ihre Pflichten im Bereich des gleichen Entgelts erfüllt.

Mit Blick auf eine rasche Einhaltung können die Gerichte oder zuständigen Behörden wiederholt Zwangsgelder verhängen.

Artikel 16 – Verlagerung der Beweislast

Wie bereits in Artikel 19 der Neufassung der Richtlinie dargelegt, liegt bei einem Anschein der Diskriminierung die Beweislast bei der beklagten Partei, die gemäß dieser Bestimmung nachweisen muss, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts nicht verletzt wurde. Darüber hinaus stärkt diese Richtlinie die Stellung der Arbeitnehmer in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren betreffend die unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung und steht im Einklang mit der bestehenden Rechtsprechung[35]: erfüllt der Arbeitgeber die in dieser Richtlinie festgelegten Pflichten nicht, so sollte die Beweislast auf die beklagte Partei verlagert werden, ohne dass der Arbeitnehmer den Anschein einer Diskriminierung belegen muss.

---

[35] Rs. C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, im Namen von Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

Eine stärkere Verlagerung der Beweislast erleichtert nicht nur die Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt für Arbeitnehmer, sondern schafft auch einen zusätzlichen Anreiz für Arbeitgeber, die Transparenzpflichten nach dieser Richtlinie einzuhalten.

Artikel 17 – Zugang zu Beweismitteln

Dieser Artikel sieht vor, dass nationale Gerichte oder andere zuständige Behörden die beklagte Partei in Verfahren aufgrund geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung anweisen können, einschlägige Beweismittel, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, offenzulegen. Nationale Gerichte müssen insbesondere befugt sein, die Offenlegung von Beweismitteln, die vertrauliche Informationen enthalten, anzuordnen, wenn sie diese als sachdienlich für das Verfahren erachten, wobei sie über wirksame Maßnahmen zum Schutz dieser Informationen verfügen müssen. Vertrauliche Informationen könnten in Form einer Rechtsberatung des Managements, eines Protokolls einer Gesellschafterversammlung, personenbezogener Daten usw. vorliegen und für ein Gerichtsverfahren oder die Verteidigung im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung erforderlich sein.

Artikel 18 – Verjährungsfristen

Knappe Verjährungsfristen und damit verbundene Verfahrenshindernisse wurden als eines der Hindernisse ermittelt, die Opfer von geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung davon abhalten, ihr Recht auf gleiches Entgelt durchzusetzen. Daher wurden in dieser Richtlinie gemeinsame Standards für Verjährungsfristen für die Erhebung von Klagen aufgrund geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung festgelegt.

Darin ist vorgesehen, dass die Verjährungsfrist für die Klageerhebung nach diesem Vorschlag mindestens drei Jahre betragen muss und die Frist nicht anfangen sollte, bevor der Verstoß gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts oder eine Verletzung der Rechte oder Pflichten nach Maßgabe dieser Richtlinie endete und die klagende Partei Kenntnis von dem Verstoß oder der Verletzung erlangt hat. Des Weiteren sollte eine Verjährungsfrist gehemmt oder unterbrochen werden, sobald eine klagende Partei Klage erhebt oder den Arbeitgeber, die Arbeitnehmervertreter, die Arbeitsaufsichtsbehörde oder die Gleichbehandlungsstelle von der Klage in Kenntnis setzt.

Artikel 19 – Gerichts- und Verfahrenskosten

Die Kosten eines Rechtsstreits stellen ein wesentliches Verfahrenshindernis für Opfer geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung gar, ihr Recht auf gleiches Entgelt geltend zu machen, und führen zu unzureichendem Schutz und unzureichender Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt. Um einen besseren Zugang zur Justiz zu gewährleisten und Arbeitnehmern einen Anreiz zu schaffen, ihr Recht durchzusetzen, soll diese Bestimmung sicherstellen, dass eine in einem Verfahren im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierung obsiegende klagende Partei Anspruch auf die Erstattung von Rechtskosten und Sachverständigenhonorare durch die beklagte Partei hat. Andererseits wird darin jedoch festgelegt, dass die beklagte Partei, die in einem Verfahren im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierung obsiegt, keine ähnlichen Rechte hat, um beispielsweise Rechtskosten und Sachverständigenhonorare bei der klagenden Partei einfordern zu können, es sei denn, dass die Klage wider Treu und Glauben eingereicht wurde, unseriös war oder die Nichtbeitreibung der Kosten unter den besonderen Umständen des Falls als ungerechtfertigt erachtet wird (z. B. bei Kleinstunternehmen mit schwacher Finanzlage).

Artikel 20 – Sanktionen

Mit dieser Bestimmung werden die bestehenden Mindeststandards für Sanktionen gestärkt, die für Verstöße gegen die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anwendung finden, indem die abschreckende Wirkung für rechtswidrig handelnde Arbeitgeber gesteigert wird. Gleichzeitig haben geeignete Sanktionen eine präventive Wirkung und regen Arbeitgeber dazu an, proaktiv ihren Pflichten nachzukommen.

Zu den in den Mitgliedstaaten festgelegten Sanktionen sollten Geldstrafen gehören, deren Höhe erschwerenden Umständen wie Schwere und Dauer des Verstoßes sowie Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit seitens des Arbeitgebers Rechnung trägt.

Nach Maßgabe dieses Artikels werden die Mitgliedstaaten ferner verpflichtet, spezifische Sanktionen für wiederholte Verstöße gegen die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit festzulegen. Zu diesen Sanktionen könnten beispielsweise der Entzug öffentlicher Zuwendungen oder der vorübergehende Ausschluss von der weiteren Gewährung finanzieller Anreize oder Kredite gehören.

Artikel 21 – Fragen des gleichen Entgelts bei öffentlichen Aufträgen oder Konzessionen

Im Einklang mit den Richtlinien 2014/23/EU[36], 2014/24/EU[37] und 2014/25/EU[38] sollten die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Wirtschaftsteilnehmer (einschließlich der nachgeordneten Unterauftragnehmer) bei der Ausführung öffentlicher Aufträge oder Konzessionen ihre Pflichten bezüglich des gleichen Entgelts für Männer und Frauen einhalten. Sie sollten daher inbesondere sicherstellen, dass Wirtschaftsteilnehmer über Verfahren zur Entgeltfestlegung verfügen, sodass kein Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entsteht, das sich nicht durch geschlechtsneutrale Faktoren innerhalb einer Gruppe von Arbeitnehmern rechtfertigen lässt, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

Die Mitgliedstaaten sollten zudem bei der Umsetzung dieser Pflichten die Einführung geeigneter Strafen und Kündigungsbedingungen durch öffentliche Auftraggeber prüfen, um die Wahrung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei der Ausführung von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen sicherzustellen. Mit dieser Bestimmung wird auch klargestellt, dass die bestehenden fakultativen Ausschlussgründe nach Maßgabe der Richtlinien 2014/23/EU, 2014/24/EU und 2014/25/EU angewendet werden können, um einen

---

36 Richtlinie 2014/23/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Konzessionsvergabe (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 1).

37 Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 65).

38 Richtlinie 2014/25/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Vergabe von Aufträgen durch Auftraggeber im Bereich der Wasser-, Energie- und Verkehrsversorgung sowie der Postdienste und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/17/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 243).

Wirtschaftsteilnehmer auszuschließen, der gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts verstößt.

Die in dieser Bestimmung festgelegten Pflichten fallen unter die geltenden sozial- und arbeitsrechtlichen Pflichten nach Artikel 18 Absatz 2 und Artikel 71 Absatz 1 der Richtlinie 2014/24/EU über die öffentliche Auftragsvergabe, nach Artikel 36 Absatz 2 und Artikel 88 Absatz 1 der Richtlinie 2014/25/EU über die Vergabe von Aufträgen durch Auftraggeber im Bereich der Wasser-, Energie- und Verkehrsversorgung sowie der Postdienste und nach Artikel 30 Absatz 3 und Artikel 42 Absatz 1 der Richtlinie 2014/23/EU über die Konzessionsvergabe. Diese Klarstellung bzw. die ausdrückliche Bezugnahme auf diese Bestimmungen dient der Unterstützung und Stärkung ihrer Umsetzung mit Blick auf den Grundsatz des gleichen Entgelts.

Artikel 22 – Viktimisierung und Schutz vor ungünstigerer Behandlung

Arbeitnehmer und ihre Vertreter sollten nicht ungünstiger behandelt werden, nachdem sie ihr Recht auf gleiches Entgelt oder andere Rechte nach dieser Richtlinie ausgeübt haben. Die Mitgliedstaaten sollten auf nationaler Ebene Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern gegen Entlassung oder andere Benachteiligungen durch Arbeitgeber nach einer Beschwerde oder Einleitung eines Gerichtsverfahrens zur Durchsetzung der Einhaltung der Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit einführen.

Artikel 23 – Verhältnis zur Richtlinie 2006/54/EG

Mit dieser Bestimmung wird das Verhältnis zur Richtlinie 2006/54/EG in Bezug auf Durchsetzungsmaßnahmen klargestellt. Die Durchsetzungsmaßnahmen dieser Richtlinie finden Anwendung auf Verfahren im Zusammenhang mit Rechten oder Pflichten betreffend den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nach Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG anstatt nach den Artikeln 17, 18, 19, 24 und 25 der genannten Richtlinie.

Kapitel IV – Horizontale Bestimmungen

Artikel 24 – Schutzniveau

Es handelt sich um eine Standardbestimmung, wonach die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, für ein höheres als das von der Richtlinie garantierte Schutzniveau zu sorgen. Sie verbietet darüber hinaus, dass Mitgliedstaaten das Schutzniveau in Bezug auf das gleiche Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit herabsetzen.

Artikel 25 – Gleichbehandlungsstellen

Nationale Gleichbehandlungsstellen spielen eine entscheidende Rolle bei der Durchsetzung der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsvorschriften in der Europäischen Union. In der Neufassung der Richtlinie ist bereits vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten eine oder mehrere Stellen bezeichnen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts unter anderem auch hinsichtlich des Entgelts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Diese Bestimmung sieht vor, dass nationale Gleichbehandlungsstellen gleichermaßen für

Angelegenheiten im Anwendungsbereich dieser Richtlinie zuständig sein sollten. Ferner werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, aktive Maßnahmen zu ergreifen, um eine enge Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den nationalen Gleichbehandlungsstellen und Arbeitsaufsichtsbehörden sicherzustellen und dafür zu sorgen, das Gleichbehandlungsstellen mit angemessenen Mitteln ausgestattet sind, damit sie ihre Aufgaben hinsichtlich der Wahrung des Rechts auf gleiches Entgelt erfüllen können. Die Mitgliedstaaten sollten erwägen, die nach Artikel 20 eingezogenen Geldstrafen zu diesem Zweck den Gleichbehandlungsstellen zuzuteilen.

Artikel 26 – Überwachung und Sensibilisierung

Um eine angemessene Überwachung der Umsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen, sollten die Mitgliedstaaten eigens eine Überwachungsstelle einrichten. Diese Stelle kann in eine bestehende Stelle mit ähnlichen Zielen integriert werden, sollte spezifische Aufgaben im Zusammenhang mit der Umsetzung der Maßnahmen zur Lohntransparenz nach dieser Richtlinie haben und bestimmte Daten zur Überwachung von Lohnungleichheiten und Auswirkungen der Maßnahmen zur Lohntransparenz erheben. Die Mitgliedstaaten müssen die notwendigen Vorkehrungen für das reibungslose Funktionieren dieser Stelle treffen.

Zu den wichtigsten Aufgaben der Überwachungsstelle sollte es gehören, die Daten und Berichte nach den in dieser Richtlinie vorgesehenen Maßnahmen zur Lohntransparenz zu sammeln und gegebenenfalls auf nutzerfreundliche Weise zu veröffentlichen. Sie sollte auch Ursachen des Lohngefälles zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angehen und über Instrumente zur Analyse und Bewertung von Lohnungleichheiten verfügen. Sie sollte auch dafür zuständig sein, der Kommission jährlich Daten über die Zahl und die Art der bei den Gerichten eingereichten Klagen wegen Entgeltdiskriminierung und der bei den zuständigen öffentlichen Behörden, einschließlich Gleichbehandlungsstellen, eingegangenen Beschwerden bereitzustellen. Letztendlich sollte es auch zu ihren Aufgaben gehören, öffentliche und private Unternehmen und Organisationen, Sozialpartner und die breite Öffentlichkeit für die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit und für Lohntransparenz zu sensibilisieren.

Artikel 27 – Tarifverhandlungen und Kollektivmaßnahmen

Diese Richtlinie trägt der Vielfalt der Arbeitsmarktmodelle in der EU einschließlich der Rolle der Sozialpartner in den einzelnen Mitgliedstaaten im Hinblick auf Angelegenheiten, die mit dem Gegenstand dieser Richtlinie zusammenhängen, Rechnung. Mit dieser Bestimmung wird noch einmal bekräftigt, dass die Richtlinie das Recht der Sozialpartner unberührt lässt, Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen sowie Kollektivmaßnahmen zu ergreifen.

Artikel 28 – Statistik

Nach der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates[39] sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, alle vier Jahre eine Statistik über die Struktur der Verdienste auf Mikroebene zu erstellen, wodurch harmonisierte Daten zur Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zur Verfügung stehen. In diesem Vierjahresintervall zwischen zwei Statistiken über die Struktur der Verdienste übermitteln die Mitgliedstaaten auf freiwilliger Basis jährlich Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle, die nach Geschlecht, Wirtschaftssektor, Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit), wirtschaftlicher Kontrolle (öffentliches/privates Eigentum) und Alter aufgeschlüsselt sind. Wenngleich die Entgeltdiskriminierung nur eine Komponente des geschlechtsspezifischen Lohngefälles darstellt, so muss die Häufigkeit der verfügbaren Daten verbessert werden, um eine jährliche Überwachung zu ermöglichen. Mit dieser Bestimmung wird die jährliche Erhebung von Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle vorgeschrieben, um jedes Jahr einen vollständigen Datensatz zu gewährleisten.

Artikel 29 – Verbreitung von Informationen

Diese Bestimmung zielt darauf ab, in den Mitgliedstaaten die Sensibilisierung für die durch diese Richtlinie garantierten Rechte sowie für andere in demselben Bereich bereits geltende Rechte zu gewährleisten.

Artikel 30 – Durchführung

Dieser Artikel sieht vor, dass die Mitgliedstaaten die Sozialpartner unter Berücksichtigung der vielfältigen Arbeitsmarktmodelle in der EU und des Umfangs der Einbindung der Sozialpartner in einigen Mitgliedstaaten bei der Festlegung von Vorschriften im Zusammenhang mit dem Gegenstand dieser Richtlinie auch mit der Durchführung der einschlägigen Bestimmungen dieser Richtlinie betrauen können, sofern die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse jederzeit gewährleistet sind.

Artikel 31 – Umsetzung

In dieser Bestimmung wird die Frist festgelegt, innerhalb derer die Mitgliedstaaten die Richtlinie in nationales Recht umsetzen und der Kommission die einschlägigen Texte übermitteln müssen. Die Frist beträgt zwei Jahre ab dem Inkrafttreten dieser Richtlinie.

Artikel 32 – Berichterstattung und Überprüfung

Diese Bestimmung verpflichtet die Mitgliedstaaten, der Kommission spätestens acht Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie alle Informationen zu deren Anwendung zu übermitteln, sodass die Kommission die Anwendung der Richtlinie überprüfen kann.

Artikel 33 – Inkrafttreten

Es handelt sich um eine Standardbestimmung, die besagt, dass die Richtlinie am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft tritt.

---

[39] Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates vom 9. März 1999 zur Statistik über die Struktur der Verdienste und der Arbeitskosten *(ABl. L 63 vom 12.3.1999, S. 6).*

Artikel 34 – Adressaten

Gemäß dieser Standardbestimmung zu den Adressaten ist diese Richtlinie an die Mitgliedstaaten gerichtet.

2021/0050 (COD)

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

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

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 157 Absatz 3,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses[40],

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) In Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als wesentlicher Wert und grundlegende Aufgabe der Union festgeschrieben.

(2) Die Artikel 8 und 10 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sehen vor, dass die Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern und Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu bekämpfen.

(3) Gemäß Artikel 157 Absatz 1 AEUV ist jeder Mitgliedstaat verpflichtet, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen.

(4) Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sieht vor, dass die Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen ist.

(5) Die von der Kommission, dem Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission gemeinsam proklamierte europäische Säule sozialer Rechte[41] enthält unter anderem die Grundsätze der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.

---

[40] ABl. C... vom..., S…

[41] https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_de.

(6) Die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[42] sieht vor, dass bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund 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.

(7) In der Bewertung 2020[43] wurde festgestellt, dass die Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit durch mangelnde Transparenz der Lohnsysteme, mangelnde Rechtssicherheit in Bezug auf den Begriff der gleichwertigen Arbeit und Verfahrenshindernisse für Diskriminierungsopfer behindert wird. Arbeitnehmern fehlen die nötigen Informationen, die sie für eine erfolgreiche Klage auf gleiches Entgelt benötigen, insbesondere Angaben zum Einkommen von Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Es wurde festgestellt, dass sich durch größere Transparenz geschlechtsspezifische Verzerrungen und Diskriminierungen in den Vergütungsstrukturen eines Unternehmens oder einer Organisation aufdecken ließen. Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Sozialpartner wären dadurch auch in der Lage, geeignete Maßnahmen zur Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt zu ergreifen.

(8) Nach einer gründlichen Bewertung des bestehenden Rahmens für gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit[44] und einem umfassenden und inklusiven Konsultationsprozess[45] wurden in der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025[46] verbindliche Maßnahmen zur Lohntransparenz angekündigt.

(9) Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat verschiedene Ursachen, die zum Teil auf unmittelbare und mittelbare geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung zurückzuführen sind. Ein allgemeiner Mangel an Transparenz in Bezug auf das Einkommen innerhalb von Organisationen besteht nach wie vor darin, dass geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung und Verzerrungen unentdeckt bleiben oder im Verdachtsfall schwer nachzuweisen sind. Es sind daher verbindliche Maßnahmen erforderlich, um die Lohntransparenz zu verbessern, Organisationen zu ermutigen, ihre Vergütungsstrukturen zu überprüfen, um sicherzustellen, dass Männer und Frauen das gleiche Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten, sowie Diskriminierungsopfer in die Lage zu versetzen, ihr Recht auf gleiches Entgelt durchzusetzen. Diese müssen durch Bestimmungen ergänzt werden, mit denen

---

[42] Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23).

[43] SWD(2020) 50. Siehe auch den Bericht über die Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG an das Europäische Parlament und den Rat aus dem Jahr 2013, COM(2013) 861 final.

[44] Bewertung der einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG zur Umsetzung des im EU-Vertrag verankerten Grundsatzes „gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“, SWD(2020) 50; Bericht über die Umsetzung des EU-Aktionsplans 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, COM(2020) 101.

[45] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_de.

[46] Mitteilung der Kommission „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“ vom 5. März 2020, COM(2020) 152 final.

bestehende Rechtsbegriffe (wie der Begriff „Entgelt“ und „gleichwertige Arbeit“) sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Durchsetzungsmechanismen und des Zugangs zur Justiz präzisiert werden.

(10) Die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen sollte durch die Beseitigung unmittelbarer und mittelbarer Entgeltdiskriminierung verbessert werden. Dies hindert Arbeitgeber nicht daran, Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler und unvoreingenommener Kriterien wie Leistung und Kompetenz unterschiedlich zu vergüten.

(11) Diese Richtlinie sollte für alle Arbeitnehmer gelten, einschließlich Teilzeitbeschäftigte, befristet beschäftigte Arbeitnehmer oder Personen mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis mit einem Leiharbeitsunternehmen, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben und/oder in einem Arbeitsverhältnis stehen, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (im Folgenden „Gerichtshof“) zu berücksichtigen ist. In seiner Rechtsprechung legte der Gerichtshof Kriterien für die Bestimmung des Begriffs „Arbeitnehmer“ fest.[47] Falls sie die genannten Kriterien erfüllen, sollten Hausangestellte, Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und auf Online-Plattformen beschäftigt sind, sowie Praktikanten und Auszubildende in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen. Die Ermittlung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses sollte sich an den Fakten orientieren, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, und nicht an der Beschreibung des Verhältnisses seitens der Parteien.

(12) Um Hindernisse für die Opfer von geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung bei der Durchsetzung ihres Rechts auf gleiches Entgelt zu beseitigen und Arbeitgeber bei der Gewährleistung der Achtung dieses Rechts zu beraten, sollten die Kernbegriffe im Zusammenhang mit gleichem Entgelt wie „Entgelt“ und „gleichwertige Arbeit“ im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs präzisiert werden. Dadurch sollte die Anwendung dieser Konzepte insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen erleichtert werden.

(13) Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sollte in Bezug auf Löhne und Gehälter und alle sonstigen Vergütungen, die die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Beschäftigung von ihrem Arbeitgeber unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen erhalten, eingehalten werden. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs[48] sollte der

---

[47] Rs. C-66/85, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; Rs. C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier Ministre u. a., ECLI:EU:C:2010:612; Rs. C-229/14, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling-Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; Rs. C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; Rs. C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; und Rs. C-658/18, UX/Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

[48] Beispielsweise Rs. C-58/81, Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Großherzogtum Luxemburg, ECLI:EU:C:1982:215; Rs. C-171/88, Rinner-Kühn/FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; Rs. C-147/02, Alabaster/Woolwhich plc and Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; Rs. C-342/93, - Gillespie and Others, ECLI:EU:C:1996:46; Rs. C-278/93, Freers and Speckmann/Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; Rs. C-12/81, Eileen Garland/British Rail Engineering

Begriff „Entgelt“ nicht nur die Entlohnung, sondern auch zusätzliche Leistungen wie Boni, Überstundenausgleich, Reisemöglichkeiten (inklusive Firmenwagen und Fahrausweise), Wohnungszuschüsse, Ausbildungsentschädigungen, Zahlungen bei Entlassung, gesetzliches Krankengeld, gesetzlich vorgeschriebene Entschädigungen und Betriebsrenten, umfassen und alle Elemente der gesetzlich oder tarifvertraglich geschuldeten Vergütung enthalten.

(14) In Artikel 10 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union ist festgelegt, dass die Union bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen darauf abzielt, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen. Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG sieht vor, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere in Bezug auf das Arbeitsentgelt, geben darf. Geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung, bei der das Geschlecht eines Opfers eine entscheidende Rolle spielt, kann in der Praxis vielfältige Formen annehmen. Dabei kann es sich um eine Überschneidung verschiedener Achsen der Diskriminierung oder Ungleichheit handeln, bei der der Arbeitnehmer zu einer oder mehreren Gruppen gehört, die gegen eine Diskriminierung auf der Grundlage des Geschlechts einerseits sowie der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (nach Maßgabe der Richtlinie 2000/43/EG oder der Richtlinie 2000/78/EG) andererseits geschützt ist. Migrantinnen zählen zu den Gruppen, die solchen Formen mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind. Mit der vorliegenden Richtlinie sollte daher klargestellt werden, dass im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung eine solche Kombination berücksichtigt werden sollte, um etwaige Zweifel auszuräumen, die nach dem bestehenden Rechtsrahmen in dieser Hinsicht bestehen können. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass die Gerichte oder andere zuständige Behörden insbesondere in inhaltlicher und verfahrensrechtlicher Hinsicht jeder Benachteiligung, die sich aus intersektioneller Diskriminierung ergibt, gebührend Rechnung tragen; dazu gehört die Anerkennung des Vorliegens einer Diskriminierung, die Wahl der geeigneten Vergleichsperson, die Bewertung der Verhältnismäßigkeit und gegebenenfalls die Festsetzung der Höhe der gewährten Entschädigung oder der verhängten Strafen.

(15) Um das Recht auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen einzuhalten, müssen Arbeitgeber Verfahren zur Festlegung des Entgelts oder Vergütungsstrukturen festlegen, die gewährleisten, dass es keine Entgeltunterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, die nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren gerechtfertigt sind. Diese Vergütungsstrukturen sollten einen Vergleich des Wertes unterschiedlicher Aufgaben innerhalb derselben Organisationsstruktur ermöglichen. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs sollte der Wert der Arbeit anhand objektiver Kriterien wie Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen,

---

Limited, ECLI:EU:C:1982:44; Rs. C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V./Monika Bötel, ECLI:EU:C:1992:246; Rs. C-33/89, Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

Belastung und Verantwortung, ausgeführter Arbeit und Art der dabei wahrgenommenen Aufgaben bewertet und verglichen werden.[49]

(16) Die Ermittlung eines gültigen Vergleichs ist ein wichtiger Parameter für die Feststellung, ob Arbeit als gleichwertig betrachtet werden kann. Dies ermöglicht es dem Arbeitnehmer, nachzuweisen, dass er schlechter behandelt wurde als die Vergleichsperson des anderen Geschlechts, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet. In Situationen, in der es keine reale Vergleichsmöglichkeit gibt, sollte der Rückgriff auf eine hypothetische Vergleichsperson erlaubt sein; dies ermöglicht es einem Arbeitnehmer nachzuweisen, dass er nicht in gleicher Weise behandelt wurde wie eine hypothetische Vergleichsperson des anderen Geschlechts. Damit wäre ein großes Hindernis für potenzielle Opfer geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung beseitigt; insbesondere auf stark geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmärkten ist es aufgrund der Anforderung, eine Vergleichsperson des anderen Geschlechts zu finden, fast unmöglich, einen Anspruch auf gleiches Entgelt geltend zu machen. Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer nicht daran gehindert werden, andere Fakten, die eine mutmaßliche Diskriminierung vermuten lassen, wie Statistiken oder sonstige verfügbare Informationen, zu verwenden. Dadurch ließen sich geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten in geschlechtsspezifisch segregierten Sektoren und Berufen wirksamer bekämpfen.

(17) Der Gerichtshof hat klargestellt[50], dass sich der Vergleich, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, nicht notwendigerweise auf Situationen beschränkt, in denen Männer und Frauen für denselben Arbeitgeber arbeiten. Arbeitnehmer können sich in einer vergleichbaren Situation befinden, auch wenn sie nicht für denselben Arbeitgeber arbeiten, wenn die Entgeltbedingungen auf eine einzige Quelle zurückzuführen sind, die diese Bedingungen festlegt. Dies kann der Fall sein, wenn Entgeltbedingungen durch gesetzliche Bestimmungen oder Tarifverträge geregelt werden, die sich auf für mehrere Unternehmen geltendes Entgelt beziehen, oder wenn die Bedingungen für mehr als eine Organisation oder mehr als einen Betrieb einer Holdinggesellschaft oder eines Konzerns zentral festgelegt werden. Darüber hinaus stellte der Gerichtshof klar, dass sich der Vergleich nicht auf Arbeitnehmer beschränkt, die gleichzeitig mit der klagenden Partei beschäftigt sind.[51]

(18) Die Mitgliedstaaten sollten spezifische Instrumente und Methoden entwickeln, um die Bewertung der Frage, was unter gleichwertiger Arbeit zu verstehen ist, zu unterstützen und begleiten. Dadurch sollte die Anwendung dieses Konzepts insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen erleichtert werden.

(19) Systeme beruflicher Einstufung und Bewertung können zu geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung führen, wenn sie nicht geschlechtsneutral eingesetzt werden, insbesondere wenn sie von traditionellen Geschlechterstereotypen ausgehen. In diesem Fall tragen sie zum Lohngefälle bei, indem sie die von Männern und Frauen dominierten Berufe in Situationen, in denen der Wert der ausgeübten Arbeit

---

[49] Z. B. Rs. C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; Rs. C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; Rs. C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; Rs. C 427/11, Margaret Kenny and Others/Minister for Justice, Equality and Law Reform and Others, ECLI:EU:C:2013:122, Rn. 28.

[50] Rs. C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

[51] Rs. C-129/79, Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

gleichwertig ist, unterschiedlich bewerten. Werden hingegen geschlechtsneutrale Systeme zur beruflichen Bewertung und Einstufung verwendet, schaffen sie ein transparentes Entgeltsystem und gewährleisten, dass unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird. Mit diesen Systemen wird mittelbare Entgeltdiskriminierung im Zusammenhang mit der Unterbewertung von Arbeitsplätzen, die üblicherweise von Frauen ausgeübt werden, erkannt. Dies geschieht durch die Messung und den Vergleich von Arbeitsplätzen, deren Inhalt zwar unterschiedlich, aber gleichwertig ist; dadurch unterstützen sie den Grundsatz der gleichwertigen Arbeit.

(20) Fehlende Informationen über das vorgesehene Entgeltspektrum einer Stelle führen zu einer Informationsasymmetrie, die die Verhandlungsmacht von Bewerbern einschränkt. Durch die Gewährleistung von Transparenz sollten potenzielle Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, eine fundierte Entscheidung über die erwartete Entlohnung zu treffen, ohne jedoch die Verhandlungsmacht des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers in irgendeiner Weise einzuschränken, um eine Entlohnung auch außerhalb der angegebenen Spanne auszuhandeln. Sie würde eine explizite und geschlechtsneutrale Grundlage für die Festlegung des Entgelts darstellen und die Unterbewertung des Entgelts im Vergleich zu Qualifikationen und Erfahrungen unterbinden. Mit dieser Transparenzmaßnahme soll auch gegen intersektionelle Diskriminierung vorgegangen werden, bei der intransparente Entgeltsysteme diskriminierende Praktiken aus verschiedenen Diskriminierungsgründen zulassen. Die den Bewerbern vor einer Beschäftigung zur Verfügung zu stellenden Informationen könnten – sofern sie nicht in der Stellenausschreibung veröffentlicht werden – vor dem Vorstellungsgespräch vom Arbeitgeber oder auf andere Art (z. B. durch die Sozialpartner) übermittelt werden.

(21) Um das Fortbestehen eines Lohngefälles zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu unterbinden, die einzelne Personen im Laufe der Zeit betreffen, sollte es Arbeitgebern nicht gestattet sein, sich nach der Einkommensgeschichte Stellenbewerber zu erkundigen.

(22) Lohntransparenzmaßnahmen sollten das Recht der Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt schützen und gleichzeitig die Kosten und den Aufwand für Arbeitgeber so weit wie möglich begrenzen, wobei Kleinst- und Kleinunternehmen besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist. Gegebenenfalls sollten die Maßnahmen auf die Arbeitgebergröße zugeschnitten sein; dabei ist die Mitarbeiterzahl zu berücksichtigen.

(23) Arbeitgeber sollten Arbeitnehmern eine Beschreibung der Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts und ihrer Laufbahnentwicklung zur Verfügung stellen. Arbeitgeber sollten über Flexibilität verfügen, wie sie dieser Pflicht nachkommen, wobei die Größe des Unternehmens zu berücksichtigen ist.

(24) Alle Arbeitnehmer sollten das Recht haben, auf Anfrage von ihrem Arbeitgeber Auskunft über ihr individuelles Einkommen und - aufgeschlüsselt nach Geschlecht - über das Einkommen für die Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, zu erhalten. Arbeitgeber müssen Arbeitnehmer jährlich über dieses Recht informieren. Arbeitgeber können auch von sich aus solche Informationen bereitstellen, ohne dass die Arbeitnehmer sie anfordern müssen.

(25) Arbeitgeber mit mindestens 250 Arbeitnehmern sollten regelmäßig auf angemessene und transparente Weise über das Entgelt Bericht erstatten, und diese Informationen beispielsweise in ihren Lagebericht berücksichtigen. Unternehmen, die den Anforderungen der Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des

Rates[52] unterliegen, können in ihrem Lagebericht zusammen mit anderen beschäftigungsbezogenen Angelegenheiten auch über das Entgelt Bericht erstatten.

(26) 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 einzuhalten. Gleichzeitig sollten die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten die zuständigen Behörden, Arbeitnehmervertreter und andere Interessenträger dabei unterstützen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle in allen Sektoren (horizontale Segregation) und Funktionen (vertikale Segregation) zu überwachen. Die Arbeitgeber können die veröffentlichten Daten durch eine Erläuterung etwaiger geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede oder Lohngefälle ergänzen. In Fällen, in denen Unterschiede beim durchschnittlichen Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren gerechtfertigt werden können, sollte der Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen, um die Ungleichheiten zu beseitigen.

(27) Um die Belastung für Arbeitgeber zu verringern, könnten die Mitgliedstaaten beschließen, die erforderlichen Daten über ihre nationalen Verwaltungen zu erheben und miteinander zu verknüpfen, damit das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern je Arbeitgeber berechnet werden kann. Eine solche Datenerfassung kann die Verknüpfung von Daten mehrerer öffentlicher Verwaltungen (z. B. Finanzaufsichtsbehörden und Sozialversicherungsstellen) erfordern und wäre möglich, wenn Verwaltungsdaten zur Verfügung stehen, um die Daten der Arbeitgeber (auf Betriebs- bzw. Organisationsebene) mit den Daten der Arbeitnehmer (auf individueller Ebene), einschließlich Geld- und Sachleistungen, abzugleichen. Die Mitgliedstaaten könnten beschließen, diese Informationen nicht nur für diejenigen Arbeitgeber einzuholen, die der Pflicht zur Entgeltberichterstattung nach dieser Richtlinie unterliegen, sondern auch für kleine und mittlere Unternehmen. Die Veröffentlichung der erforderlichen Informationen durch die Mitgliedstaaten sollte die Arbeitgeber, die von den Verwaltungsdaten erfasst sind, von der Pflicht zur Entgeltberichterstattung entbinden, sofern das mit der Berichtspflicht angestrebte Ergebnis erreicht wird.

(28) Um die Informationen über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf der Organisationsebene allgemein zugänglich zu machen, sollten die Mitgliedstaaten die gemäß dieser Richtlinie benannte Überwachungsstelle damit beauftragen, die von den Arbeitgebern erhaltenen Daten zum Lohngefälle zu aggregieren, ohne letztere zusätzlich zu belasten. Die Überwachungsstelle sollte diese Daten veröffentlichen, damit die Daten der einzelnen Arbeitgeber, Sektoren und Regionen des betreffenden Mitgliedstaats verglichen werden können.

(29) Gemeinsame Entgeltbewertungen sollten bei Lohnungleichheiten in Organisationen mit mindestens 250 Arbeitnehmern eine Überprüfung und Überarbeitung der Vergütungsstrukturen einleiten. Die gemeinsame Entgeltbewertung sollte von Arbeitgebern in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern durchgeführt werden; gibt es keine Arbeitnehmervertreter, sollten sie zu diesem Zweck benannt werden.

---

[52] Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen (ABl. L 330 vom 15.11.2014, S. 1).

Gemeinsame Entgeltbewertungen sollten dazu führen, dass Entgeltdiskriminierungen aufgrund des Geschlechts beseitigt werden.

(30) Eine Verarbeitung oder Veröffentlichung von Informationen im Rahmen dieser Richtlinie sollte der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates[53] entsprechen. Es sollten spezifische Garantien hinzugefügt werden, um eine direkte oder indirekte Offenlegung von Informationen über einen identifizierbaren Mitarbeiter zu verhindern. Andererseits sollten Arbeitnehmer nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.

(31) Es ist wichtig, dass die Sozialpartner Fragen des gleichen Entgelts in Tarifverhandlungen erörtern und ihnen besondere Aufmerksamkeit widmen. Die unterschiedlichen Merkmale des nationalen sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungssysteme in der EU, 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, beispielsweise Programme zur Unterstützung der Sozialpartner, praktische Leitlinien sowie eine aktive Beteiligung der Regierung an einem sozialen Dialog auf nationaler Ebene. Dadurch würden die Sozialpartner ermutigt, Fragen des gleichen Entgelts gebührend zu berücksichtigen. Dazu gehören auch Diskussionen auf der entsprechenden Ebene der Tarifverhandlungen und die Entwicklung geschlechtsneutraler Systeme zur beruflichen Bewertung und Einstufung.

(32) Arbeitnehmern sollten die erforderlichen Verfahren zur Verfügung stehen, die ihnen das Recht auf Zugang zur Justiz gewähren. Nationale Rechtsvorschriften, die die Inanspruchnahme der Schlichtung oder der Einschaltung einer Gleichbehandlungsstelle verbindlich vorschreiben oder mit Anreizen oder Sanktionen versehen, sollten die Parteien nicht daran hindern, ihr Recht auf Zugang zu den Gerichten wahrzunehmen.

(33) Die Einbindung von Gleichbehandlungsstellen neben anderen Interessenträgern trägt maßgeblich zur wirksamen Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei. Die Befugnisse und Mandate der nationalen Gleichbehandlungsstellen sollten daher angemessen sein, um geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung, einschließlich der Lohntransparenz oder sonstiger in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten, vollständig abzudecken. Um die verfahrenstechnischen und kostenbedingten Hindernisse zu überwinden, mit denen Arbeitnehmer bei vermuteter Diskriminierung konfrontiert sind, wenn sie ihr Recht auf gleiches Entgelt durchsetzen wollen, sollten Gleichbehandlungsstellen sowie Verbände, Organisationen, sonstige Stellen und Arbeitnehmervertreter oder andere Rechtspersonen mit einem Interesse an der Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen die Möglichkeit haben, Einzelpersonen zu vertreten. Sie sollten beschließen können, Arbeitnehmer in ihrem Namen zu vertreten oder zu unterstützen; dies würde es Arbeitnehmern, die Opfer von

[53] Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1).

Diskriminierung wurden, ermöglichen, ihre Rechte wirksam geltend zu machen, und es würde zur Durchsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit beitragen.

(34) Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter sollten auch einen oder mehrere Arbeitnehmer vertreten können, die der Meinung sind, dass sie unter Verletzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit aufgrund des Geschlechts diskriminiert werden. Die Geltendmachung von Ansprüchen im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Arbeitnehmer ist eine Möglichkeit, Verfahren zu erleichtern, die andernfalls aufgrund von verfahrenstechnischen und finanziellen Hindernisse oder der Furcht vor Viktimisierung nicht eingeleitet würden. Dies trifft auch zu, wenn Arbeitnehmer Mehrfachdiskriminierungen ausgesetzt sind, die schwer voneinander zu trennen sind. Sammelklagen haben das Potenzial, systemische Diskriminierung sichtbar zu machen und den Grundsatz des gleichen Entgelts und die Gleichstellung der Geschlechter in der Gesellschaft insgesamt sichtbar zu machen. Die Möglichkeit des kollektiven Rechtsschutzes würde die proaktive Einhaltung von Maßnahmen zur Lohntransparenz fördern, Gruppendruck schaffen und das Bewusstsein und die Bereitschaft der Arbeitgeber, präventiv zu handeln, erhöhen.

(35) Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass Gleichbehandlungsstellen über ausreichende Mittel verfügen, damit sie ihre Aufgaben im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts wirksam und angemessen wahrnehmen können. Werden die Aufgaben mehr als einer Stelle übertragen, so sollten die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese sich in ausreichendem Maße koordinieren.

(36) Die Entschädigung sollte den Verlust und den Schaden, der durch geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung entstanden ist, in vollem Umfang abdecken.[54] Dazu gehören vollständige Entgeltnachzahlungen und damit verbundener Prämien oder Sachleistungen sowie die Entschädigung für entgangene Chancen und immateriellen Schaden. Eine vorab festgelegte Obergrenze für eine solche Entschädigung sollte nicht zulässig sein.

(37) Neben der Entschädigung sollten auch andere Rechtsbehelfe vorgesehen werden. Die Gerichte sollten beispielsweise einen Arbeitgeber anweisen können, strukturelle oder organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, damit er seinen Pflichten im Bereich des gleichen Entgelts nachkommt. Zu diesen Maßnahmen kann zum Beispiel die Pflicht gehören, das Verfahren zur Entgeltfestsetzung auf der Grundlage einer geschlechtsneutralen Bewertung und Einstufung zu überprüfen; einen Aktionsplan zu erstellen, um die festgestellten Diskrepanzen zu beseitigen und ein ungerechtfertigtes Lohngefälle abzubauen; die Arbeitnehmer über ihr Recht auf gleiches Entgelt zu informieren und dafür zu sensibilisieren oder eine obligatorische Schulung des Personals in Fragen des gleichen Entgelts und der geschlechtsneutralen beruflichen Bewertung und Einstufung einzuführen.

(38) Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs[55] enthält die Richtlinie 2006/54/EG Bestimmungen, um sicherzustellen, dass die Beweislast auf

---

[54] Rs. C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho/Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, Rn. 45.

[55] Rs. C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, im Namen von Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

den Beklagten verlagert wird, wenn der erste Anschein einer Diskriminierung vorliegt. Die Mitgliedstaaten sollten nicht daran gehindert werden, auf jeder Stufe des Verfahrens eine für Arbeitnehmer, die eine Klage einbringen, günstigere Beweislastregelung vorzusehen. Erfüllt der Arbeitgeber die in dieser Richtlinie festgelegten Pflichten nicht, so sollte die Beweislast bei jedem Rechts- oder Verwaltungsverfahren automatisch auf die beklagte Partei verlagert werden, ohne dass der Arbeitnehmer den Anschein einer Diskriminierung belegen muss.

(39) Wenngleich lediglich Tatsachen glaubhaft zu machen sind, die eine Diskriminierung vermuten lassen, bevor die Beweislast auf den Arbeitgeber übergeht, ist es für Opfer und Gerichte nicht immer einfach zu wissen, wie diese Vermutung genau festzustellen ist. Lohntransparenzmaßnahmen könnten dazu beitragen, diese Umkehr der Beweislast zu erleichtern, indem sie Arbeitnehmer dabei unterstützen, das durchschnittliche Einkommen für Männer und Frauen, die die gleiche oder gleichwertige Arbeit ausführen, zu ermitteln. Wenn es Arbeitnehmern möglich ist, Anscheinsbeweise vorzulegen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, würde dies die Umkehrung der Beweislast zugunsten des Arbeitnehmers auslösen.

(40) Die nationalen Vorschriften über die Fristen für die Durchsetzung der gemäß dieser Richtlinie bestehenden Rechte sollten im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs so gestaltet sein, dass sie die Ausübung dieser Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren. Verjährungsfristen schaffen spezifische Hindernisse für Opfer geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung. Zu diesem Zweck sollten gemeinsame Mindeststandards festgelegt werden. Darin sollten der Beginn der Verjährungsfrist, ihre Dauer und die Umstände, unter denen sie unterbrochen oder gehemmt wird, festgelegt und vorgesehen werden, dass die Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen mindestens drei Jahre beträgt.

(41) Die Kosten eines Rechtsstreits stellen ein schwerwiegendes Hindernis für Opfer geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung dar, ihr Recht auf gleiches Entgelt einzuklagen, und sie führen zu unzureichendem Schutz und mangelnder Durchsetzung dieses Rechts. Um dieses starke Verfahrenshindernis auf dem Weg zur Gerechtigkeit zu beseitigen, sollte es der obsiegenden klagenden Partei gestattet sein, ihre Verfahrenskosten von der beklagten Partei zurückzufordern. Andererseits sollte die die klagende Partei nicht für die Prozesskosten der obsiegenden beklagten Partei aufkommen, es sei denn, die Klage wurde wider Treu und Glauben erhoben oder war offensichtlich unseriös, oder wenn die Beitreibung von der beklagten Partei unter den besonderen Umständen des Falles, z. B. unter Berücksichtigung der finanziellen Lage von Kleinstunternehmen, vom Gericht oder anderen zuständigen Behörden als unangemessen angesehen würde.

(42) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen nationale Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie oder gegen nationale Vorschriften vorsehen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinie bereits in Kraft sind und sich auf das Recht auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit beziehen. Diese Sanktionen sollten Geldstrafen umfassen, deren Mindestbetrag der Schwere und Dauer des Verstoßes, dem möglichen Vorsatz zur Diskriminierung oder grober Fahrlässigkeit sowie sonstigen erschwerenden oder mildernden Umständen des Einzelfalls gebührend Rechnung trägt, beispielsweise wenn sich Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts mit anderen Diskriminierungsgründen überschneidet. Die Mitgliedstaaten sollten in Betracht ziehen, diese erhobenen Geldstrafen den Gleichbehandlungsstellen

zuzuweisen, damit sie ihre Aufgaben im Zusammenhang mit der Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt wirksam wahrnehmen können. Dazu gehört auch, Ansprüche auf Entgeltdiskriminierung geltend zu machen oder Opfer bei der Geltendmachung solcher Ansprüche zu unterstützen.

(43) Die Mitgliedstaaten sollten spezifische Sanktionen für wiederholte Verstöße gegen Rechte oder Pflichten in Bezug auf das gleiche Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit festlegen, um der Schwere der Handlung Rechnung zu tragen und diese Verstöße weiter zu verhindern. Solche Sanktionen können verschiedene Arten finanzieller Negativanreize umfassen, wie den Entzug öffentlicher Zuwendungen oder den Ausschluss von sonstigen Anreizen oder öffentlichen Ausschreibungen für einen bestimmten Zeitraum.

(44) Die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Pflichten der Arbeitgeber sind Teil der geltenden umwelt-, sozial- und arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, deren Einhaltung die Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 2014/23/EU des Europäischen Parlaments und des Rates[56], der Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates[57] und der Richtlinie 2014/25/EU des Europäischen Parlaments und des Rates[58] in Bezug auf die Teilnahme an Verfahren zur Vergabe öffentlicher Aufträge zu gewährleisten haben. Um diese Pflichten in Bezug auf das Recht auf gleiches Entgelt zu erfüllen, sollten die Mitgliedstaaten daher insbesondere sicherstellen, dass Wirtschaftsteilnehmer bei der Ausführung eines öffentlichen Auftrags oder einer Konzession über Verfahren zur Entgeltfestlegung verfügen, die zu keinem Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern führen, das sich nicht durch geschlechtsneutrale Faktoren innerhalb der Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, rechtfertigen lässt. Außerdem sollten die Mitgliedstaaten die Einführung von Sanktionen und Kündigungsbedingungen durch öffentliche Auftraggeber prüfen, um die Wahrung des Grundsatzes der des gleichen Entgelts bei der Ausführung von öffentlichen Verträgen und Konzessionen zu gewährleisten. Sie können auch die Nichteinhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durch den Bieter oder einen seiner Unterauftragnehmer berücksichtigen, wenn sie erwägen, Ausschlussgründe anzuwenden oder beschließen, dem Bieter, der das wirtschaftlich günstigste Angebot einreicht, den Zuschlag nicht zu erteilen.

(45) Die wirksame Durchführung des Rechts auf gleiches Entgelt erfordert einen angemessenen gerichtlichen und administrativen Schutz vor Benachteiligungen, wenn Arbeitnehmer ein in dieser Richtlinie vorgesehenes Arbeitnehmerrecht auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen wahrnehmen bzw. eine Beschwerde beim Arbeitgeber einlegen oder ein Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt einleiten.

(46) Um die Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu verbessern, sollten mit dieser Richtlinie die bestehenden Durchsetzungsinstrumente und -verfahren in Bezug

---

[56] Richtlinie 2014/23/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Konzessionsvergabe (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 1).

[57] Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 65).

[58] Richtlinie 2014/25/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Vergabe von Aufträgen durch Auftraggeber im Bereich der Wasser-, Energie- und Verkehrsversorgung sowie der Postdienste und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/17/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 243).

auf die Rechte und Pflichten nach dieser Richtlinie und die Bestimmungen über das gleiche Entgelt gemäß der Richtlinie 2006/54/EG gestärkt werden.

(47) In der vorliegenden Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, womit dem Vorrecht der Mitgliedstaaten, günstigere Bestimmungen einzuführen und beizubehalten, Rechnung getragen wird. Gemäß dem derzeitigen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sei denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf weder dazu genutzt werden, bestehende Rechte abzubauen, die in vorhandenem Unionsrecht oder nationalem Recht festgelegt sind, noch darf sie als Rechtfertigung dafür dienen, die Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit einzuschränken.

(48) Um eine angemessene Überwachung der Umsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen, sollten die Mitgliedstaaten eine geeignete Überwachungsstelle einrichten oder benennen. Diese Stelle kann in eine bestehende Stelle mit ähnlichen Zielen integriert werden, sollte spezifische Aufgaben im Zusammenhang mit der Umsetzung der Maßnahmen zur Lohntransparenz nach dieser Richtlinie haben und bestimmte Daten zur Überwachung von Lohnungleichheiten und Auswirkungen der Maßnahmen zur Lohntransparenz erfassen.

(49) Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Lohn-/Gehaltsstatistiken und die Bereitstellung genauer und vollständiger Statistiken für die Kommission (Eurostat) sind für die Analyse und Überwachung von Veränderungen beim geschlechtsspezifischen Lohngefälle auf Unionsebene von maßgeblicher Bedeutung. Nach der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates[59] sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, alle vier Jahre eine Statistik über die Struktur der Verdienste auf Mikroebene zu erstellen, was die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles erleichtert. Jährliche qualitativ hochwertige Statistiken könnten die Transparenz erhöhen und die Überwachung und Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten verbessern. Die Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit solcher Daten ist entscheidend für die Bewertung von Entwicklungen, sowohl auf nationaler Ebene als auch unionsweit.

(50) Diese Richtlinie zielt auf eine bessere und wirksamere Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ab, indem gemeinsame Mindestanforderungen festgelegt werden, die für alle Unternehmen und Organisationen in der gesamten Europäischen Union gelten sollten. Da dieses Ziel von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann und somit auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie, die sich auf die Festlegung von Mindeststandards beschränkt, nicht über das für die Verwirklichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.

(51) Die Sozialpartner spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Art und Weise, wie Maßnahmen zur Lohntransparenz in den Mitgliedstaaten umgesetzt

---

[59] Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates vom 9. März 1999 zur Statistik über die Struktur der Verdienste und der Arbeitskosten (ABl. L 63 vom 12.3.1999, S. 6).

werden, insbesondere in den Mitgliedstaaten mit einer hohen Tarifbindung. Die Mitgliedstaaten sollten daher die Möglichkeit haben, die Sozialpartner mit der vollständigen oder teilweisen Umsetzung dieser Richtlinie zu betrauen, sofern sie alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse jederzeit gewährleistet sind.

(52) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten administrative, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, die der Gründung und dem Ausbau von Kleinstunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen. Die Mitgliedstaaten sind daher aufgefordert, die Auswirkungen ihres Umsetzungsrechtsakts auf kleine und mittlere Unternehmen zu prüfen, um sicherzustellen, dass sie nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden, wobei besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen, die Verringerung des Verwaltungsaufwands und die Veröffentlichung der Ergebnisse dieser Prüfung zu veröffentlichen zu richten ist.

(53) Der Europäische Datenschutzbeauftragte wurde gemäß Artikel 42 der Verordnung (EU) 2018/1725[60] angehört und hat am XX XXXX eine Stellungnahme abgegeben —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1

Gegenstand

Diese Richtlinie enthält Mindestanforderungen zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nach Artikel 157 AEUV und des Diskriminierungsverbots nach Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG, insbesondere durch Lohntransparenz und verstärkte Durchsetzungsmechanismen.

Artikel 2

Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor.

(2) Diese Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer, die gemäß den in dem jeweiligen Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, und trägt der Rechtsprechung des Gerichtshofs Rechnung.

---

[60] Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2018 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 und des Beschlusses Nr. 1247/2002/EG (ABl. L 295 vom 21.11.2018, S. 39).

Artikel 3

Begriffsbestimmungen

1. Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

   a) „Entgelt“ die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und - gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt („ergänzende oder variable Bestandteile“);

   b) „Einkommen“ das Bruttojahresentgelt und den entsprechenden Bruttostundenlohn;

   c) „Lohngefälle“ die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Arbeitnehmer;

   d) „Medianeinkommen“ die Einkommenshöhe, von der aus die Zahl der Arbeitnehmer mit niedrigeren Einkommen gleich groß ist wie die der Arbeitnehmer mit höheren Einkommen;

   e) „mittleres Lohngefälle“ die Differenz zwischen dem Medianeinkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz des Medianeinkommens männlicher Arbeitnehmer;

   f) „Einkommensquartil“ jede der vier gleich großen Gruppen von Arbeitnehmern, in die sie gemäß ihrem jeweiligen Einkommen in aufsteigender Folge unterteilt werden;

   g) „Gruppe von Arbeitnehmern“ Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten und die vom Arbeitgeber auf der Grundlage von Kriterien, die in Artikel 4 dieser Richtlinie aufgeführt sind und vom betreffenden Arbeitgeber festgelegt werden, entsprechend eingeteilt werden;

   h) „unmittelbare Diskriminierung“ eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

   i) „mittelbare Diskriminierung“ eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;

   j) „Gleichbehandlungsstelle“ die im Sinne von Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG benannte(n) Stelle(n), deren Aufgabe darin besteht, die Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen;

   k) „Arbeitsaufsichtsbehörde“ die nationale(n) Stelle(n), die in einem Mitgliedstaat eine Aufsichtsfunktion auf dem Arbeitsmarkt hat bzw. haben.

2. Im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung:

a) Belästigung und sexuelle Belästigung im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 2006/54/EG sowie jede ungünstigere Behandlung aufgrund der Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person, wenn sich diese Belästigung oder Behandlung auf die Ausübung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte bezieht oder sich daraus ergibt;

b) die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts;

c) jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG des Rates[61].

3. Lohndiskriminierung im Sinne dieser Richtlinie umfasst jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und aus anderen Diskriminierungsgründen nach Maßgabe der Richtlinie 2000/43/EG oder der Richtlinie 2000/78/EG.

Artikel 4

Gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen um sicherzustellen, dass Arbeitgeber über bestehende Vergütungsstrukturen verfügen, die gewährleisten, dass Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gleich bezahlt werden.

(2) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen um sicherzustellen, dass Instrumente oder Methoden festgelegt werden, mit denen der Wert der Arbeit im Einklang mit den in diesem Artikel festgelegten Kriterien bewertet und verglichen werden kann. Zu diesen Instrumenten oder Methoden können Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitswertung und beruflichen Einstufung gehören.

(3) Die Instrumente oder Methoden müssen es ermöglichen, im Hinblick auf den Wert der Arbeit anhand objektiver Kriterien wie Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen, Belastung und Verantwortung, ausgeführte Arbeit und Art der dabei wahrgenommenen Aufgaben zu beurteilen, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden. Sie dürfen keine Kriterien enthalten oder auf Kriterien beruhen, die in unmittelbarem oder mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer stehen.

(4) Können Unterschiede beim Entgelt einer einzigen Quelle zugeordnet werden, die die Entgeltbedingungen festlegt, darf die Bewertung, ob Arbeitnehmer die gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit verrichten, nicht auf Situationen beschränkt sein, in denen Frauen und Männer für denselben Arbeitgeber arbeiten, sondern kann auf besagte einzige Quelle ausgeweitet werden. Die Bewertung ist auch nicht auf Arbeitnehmer beschränkt, die zur gleichen Zeit wie der betreffende Arbeitnehmer beschäftigt sind. Kann keine konkrete Vergleichsperson festgestellt werden, ist zudem ein Vergleich mittels einer hypothetischen Vergleichsperson oder anderer Nachweise, die auf eine mutmaßliche Diskriminierung schließen lassen, zulässig.

---

[61] Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1).

(5) Wird zur Festlegung des Entgelts ein System zur Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung verwendet, muss dieses System auf gemeinsamen Kriterien für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

KAPITEL II

Lohntransparenz

Artikel 5

Lohntransparenz vor der Beschäftigung

(1) Stellenbewerber haben das Recht, vom künftigen Arbeitgeber Informationen über das auf objektiven geschlechtsneutralen Kriterien beruhende Einstiegseinkommen für die betreffende Stelle oder dessen Spanne zu erhalten. Diese Informationen müssen in einer veröffentlichten Stellenausschreibung angegeben oder dem Bewerber vor dem Vorstellungsgespräch anderweitig zur Verfügung gestellt werden, ohne dass der Bewerber dies beantragen muss.

(2) Der Arbeitgeber darf Bewerber weder mündlich noch schriftlich, persönlich oder über einen Vertreter nach ihrer Lohnentwicklung in ihren früheren Beschäftigungsverhältnissen befragen.

Artikel 6

Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Laufbahnentwicklung

Der Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern eine Beschreibung der Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts und ihrer Laufbahnentwicklung in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung. Diese Kriterien müssen geschlechtsneutral sein.

Artikel 7

Auskunftsrecht

(1) Arbeitnehmer haben das Recht, gemäß den Absätzen 3 und 4 Auskünfte über ihr individuelles Einkommen und über die Durchschnittseinkommen zu verlangen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten.

(2) Der Arbeitgeber informiert alle Arbeitnehmer jährlich über ihr Recht, die Auskünfte nach Absatz 1 zu erhalten.

(3) Der Arbeitgeber stellt die Auskünfte nach Absatz 1 auf Antrag eines Arbeitnehmers innerhalb einer angemessenen Frist zur Verfügung. Die Informationen müssen für Arbeitnehmer mit Behinderungen auf deren Ersuchen in barrierefreier Form bereitgestellt werden.

(4) Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, Auskünfte nach Absatz 1 über ihre Vertreter oder eine Gleichbehandlungsstelle anzufordern.

(5) Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.

(6) Arbeitgeber können verlangen, dass Arbeitnehmer, die Informationen gemäß diesem Artikel erhalten haben, diese Informationen nur zur Verteidigung ihres Rechts auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit verwenden und die Informationen nicht anderweitig verbreiten.

Artikel 8

Berichterstattung über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

(1) Arbeitgeber mit mindestens 250 Arbeitnehmern legen gemäß den Absätzen 2, 3 und 5 folgende Informationen zu ihrer Organisation vor:

a) das Lohngefälle zwischen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern;

b) das Lohngefälle zwischen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;

c) das mittlere Lohngefälle zwischen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern;

d) das mittlere Lohngefälle zwischen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 Einkommensquartil;

g) das Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundentgelt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt.

(2) Die Richtigkeit der Angaben wird vom Management des Arbeitgebers bestätigt.

(3) Der Arbeitgeber veröffentlicht die Informationen nach Absatz 1 Buchstaben a bis f jährlich in benutzerfreundlicher Weise auf seiner Website oder macht sie anderweitig öffentlich zugänglich. Soweit verfügbar, sind auf Anfrage auch die Informationen der vorangegangenen vier Jahre zugänglich zu machen. Darüber hinaus gibt der Arbeitgeber diese Informationen an die in Absatz 6 genannte Überwachungsstelle weiter.

(4) Die Mitgliedstaaten können beschließen, die in Absatz 1 Buchstaben a bis f genannten Informationen selbst auf der Grundlage von Verwaltungsdaten wie etwa Daten, die Arbeitgeber den Steuer- oder Sozialversicherungsbehörden übermitteln, zu erstellen. Diese Informationen sind gemäß Absatz 6 zu veröffentlichen.

(5) Der Arbeitgeber stellt allen Arbeitnehmern und ihren Vertretern sowie der in Absatz 6 genannten Überwachungsstelle die in Absatz 1 Buchstabe g genannten Informationen zur Verfügung. Sie stellt sie auf Ersuchen auch der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung. Soweit verfügbar, sind auf Anfrage auch die Informationen der vorangegangenen vier Jahre zur Verfügung zu stellen.

(6) Die Mitgliedstaaten betrauen die nach Artikel 26 benannte Überwachungsstelle damit, die von Arbeitgebern nach Absatz 1 Buchstaben a bis f erhaltenen Daten zu erheben und sicherzustellen, dass diese Daten öffentlich sind und einen nutzerfreundlichen Vergleich zwischen Arbeitgebern, Sektoren und Regionen des betreffenden Mitgliedstaats ermöglichen.

(7) Arbeitnehmer und ihre Vertreter, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen haben das Recht, vom Arbeitgeber zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu beliebigen bereitgestellten Daten, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden, zu verlangen. Der Arbeitgeber übermittelt auf entsprechende Anfrage innerhalb einer angemessenen Frist eine begründete Antwort. Sind geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren gerechtfertigt, hat der Arbeitgeber in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle Abhilfe zu schaffen.

Artikel 9

Gemeinsame Entgeltbewertung

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber mit mindestens 250 Arbeitnehmern in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern eine gemeinsame Entgeltbewertung vornehmen, wenn die beiden folgenden Bedingungen erfüllt sind:

a) Aus der Berichterstattung über das Entgelt nach Artikel 8 ergibt sich ein Unterschied beim Durchschnittseinkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Höhe von mindestens 5 Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmern.

b) Der Arbeitgeber hat diesen Unterschied beim Durchschnittseinkommen nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren gerechtfertigt.

(2) Die gemeinsame Entgeltbewertung umfasst Folgendes:

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

b) detaillierte Informationen über das Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Gruppe von Arbeitnehmern;

c) Ermittlung etwaiger Einkommensunterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in jeder einzelnen Gruppe von Arbeitnehmern;

d) die Gründe für solche Einkommensunterschiede sowie gegebenenfalls objektive, geschlechtsneutrale Rechtfertigungen, wie von den Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitgeber gemeinsam festgestellt;

e) Maßnahmen zur Beseitigung solcher Unterschiede, wenn diese nicht auf der Grundlage objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind;

f) einen Bericht über die Wirksamkeit der in früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen genannten Maßnahmen.

(3) Die Arbeitgeber stellen die gemeinsamen Entgeltbewertungen den Arbeitnehmern, den Arbeitnehmervertretern, der nach Artikel 26 benannten Überwachungsstelle, der Gleichbehandlungsstelle und der Arbeitsaufsichtsbehörde zur Verfügung.

(4) Ergibt die gemeinsame Entgeltbewertung Unterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beim durchschnittlichen Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, die nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden können, so hat der Arbeitgeber in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle Abhilfe zu schaffen. Die Abhilfemaßnahmen umfassen die Einführung einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung, um sicherzustellen, dass eine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird.

Artikel 10

Datenschutz

(1) Soweit Informationen, die im Rahmen von Maßnahmen nach den Artikeln 7, 8 und 9 übermittelt werden, mit der Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden sind, werden sie im Einklang mit der Verordnung (EU) 2016/679 bereitgestellt.

(2) Personenbezogene Daten, die von Arbeitgebern gemäß den Artikeln 7, 8 oder 9 erhoben werden, dürfen nicht für andere Zwecke als die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit verwendet werden.

(3) Die Mitgliedstaaten können beschließen, dass in Fällen, in denen die Offenlegung von Informationen nach den Artikeln 7, 8 und 9 zur unmittelbaren oder mittelbaren Offenlegung des Entgelts eines bestimmbaren Mitarbeiters führen würde, nur die Arbeitnehmervertreter oder die Gleichbehandlungsstelle Zugang zu den betreffenden Informationen haben. Die Vertreter oder die Gleichbehandlungsstelle beraten Arbeitnehmer über mögliche Ansprüche nach dieser Richtlinie, ohne dass das tatsächliche Einkommen einzelner Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, offengelegt wird. Die Überwachungsstelle nach Artikel 26 hat uneingeschränkt Zugang zu den Informationen.

Artikel 11

Sozialer Dialog

Die Mitgliedstaaten stellen unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner und im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sicher, dass die Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Richtlinie mit den Sozialpartnern erörtert werden.

KAPITEL III

Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung

Artikel 12

Rechtsschutz

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass allen Arbeitnehmern, die sich durch die Nichtanwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in ihren Rechten für verletzt halten, nach einer etwaigen Schlichtung gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zur Verfügung stehen. Diese Verfahren müssen für Arbeitnehmer und Personen, die in ihrem Namen handeln, selbst dann leicht zugänglich sein, wenn das Arbeitsverhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

Artikel 13

Verfahren im Namen oder zur Unterstützung von Arbeitnehmern

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter oder andere juristische Personen, die gemäß den im nationalen Recht festgelegten Kriterien ein berechtigtes Interesse an der Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen haben, an allen Gerichts- oder Verwaltungsverfahren teilnehmen können, um Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Sie können mit Zustimmung des Arbeitnehmers, der Opfer einer Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist, im Namen oder zur Unterstützung des Arbeitnehmers handeln.

(2) Gleichbehandlungsstellen und Arbeitsnehmervertreter haben zudem das Recht, mit Zustimmung der betreffenden Arbeitnehmer im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Arbeitnehmer zu handeln.

Artikel 14

Anspruch auf Entschädigung

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmer, die durch die Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit einen Schaden erlitten haben, das Recht haben, für diesen Schaden eine vom Mitgliedstaat festgelegte vollständige Entschädigung oder Wiedergutmachung zu verlangen und zu erhalten.

(2) Die in Absatz 1 genannte Entschädigung oder Wiedergutmachung gewährleistet einen tatsächlichen und wirksamen Ersatz des erlittenen Schadens auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise.

(3) Durch die Entschädigung wird der Arbeitnehmer, der einen Schaden erlitten hat, in die Situation versetzt, in der er sich befunden hätte, wenn er nicht aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden wäre oder wenn keine Verletzung der Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem gleichen Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit erfolgt wäre. Dazu gehören die vollständige Einziehung von Entgeltnachzahlungen und damit verbundenen Boni oder Sachleistungen sowie die Entschädigung für entgangene Chancen und immateriellen Schaden. Zudem besteht ein Anspruch auf Verzugszinsen.

(4) Die Entschädigung oder Wiedergutmachung darf nicht durch eine vorab festgelegte Obergrenze beschränkt werden.

Artikel 15

Sonstige Rechtsmittel

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gerichte oder andere zuständige Behörden bei Gerichtsverfahren zur Gewährleistung der Umsetzung von Rechten oder Pflichten betreffend den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit auf Antrag des Klägers und zulasten der beklagten Partei Folgendes anordnen können:

a) einstweilige Verfügungen zur Feststellung eines Verstoßes gegen Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit und zur Unterbindung eines solchen Verstoßes;

b) einstweilige Verfügungen gegen die beklagte Partei, strukturelle oder organisatorische Maßnahmen zur Erfüllung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit oder zur Unterbindung eines solchen Verstoßes zu ergreifen.

Bei Nichteinhaltung dieser Verfügungen werden gegebenenfalls wiederholt Zwangsgelder erhoben, um die Erfüllung sicherzustellen.

Artikel 16

Verlagerung der Beweislast

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Justizsystem geeignete Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Arbeitnehmer sich durch die Nichtanwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es der beklagten Partei obliegt zu beweisen, dass keine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt.

(2) Verstößt ein Arbeitgeber gegen Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit der Lohntransparenz nach den Artikeln 5 bis 9 dieser Richtlinie, so stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass der Arbeitgeber in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren in Verbindung mit unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung nachweisen muss, dass keine derartige Diskriminierung vorliegt.

(3) Verbleibende Zweifel werden der klagenden Partei zugutegehalten.

(4) Diese Richtlinie lässt das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung in Verfahren vorzusehen, die darauf abzielen, Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.

(5) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt.

(6) Vorbehaltlich anders lautender nationaler Rechtsvorschriften gilt dieser Artikel nicht für Strafverfahren.

Artikel 17

Zugang zu Beweismitteln

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gerichte oder zuständige Behörden in Verfahren betreffend das gleiche Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit anordnen können, dass die beklagte Partei einschlägige Beweismittel, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, offenlegt.

(2) Die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass die nationalen Gerichte befugt sind, die Offenlegung von Beweismitteln, die vertrauliche Informationen enthalten, anzuordnen, wenn sie diese als sachdienlich für die Klage erachten. Sie gewährleisten, dass die nationalen Gerichte bei der Anordnung der Offenlegung solcher Informationen über wirksame Maßnahmen zu deren Schutz verfügen.

(3) Dieser Artikel lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

Artikel 18

Verjährungsfristen

(1) Die Mitgliedstaaten legen Vorschriften für Verjährungsfristen bezüglich der Erhebung von Klagen im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit fest. In diesen Vorschriften wird festgelegt, wann die Verjährungsfrist beginnt, ihre Dauer und unter welchen Umständen eine Unterbrechung oder Hemmung der Frist eintritt.

(2) Verjährungsfristen dürfen nicht beginnen, bevor der Verstoß des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit oder die Verletzung der Rechte oder Pflichten nach dieser Richtlinie endete und der Kläger Kenntnis von dem Verstoß oder der Verletzung erlangt hat oder diese Kenntnis vernünftigerweise erwartet werden kann.

(3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Verjährungsfristen für die Erhebung von Klagen mindestens drei Jahre betragen.

(4) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verjährungsfristen gemäß den nationalen Vorschriften gehemmt, unterbrochen oder ausgesetzt werden, sobald eine klagende Partei eine Klage einreicht oder den Arbeitgeber, die Arbeitnehmervertreter, die Arbeitsaufsichtsbehörde oder die Gleichbehandlungsstelle von der Klage in Kenntnis setzt.

Artikel 19

Gerichts- und Verfahrenskosten

Eine in einem Verfahren im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierung obsiegende klagende Partei ist berechtigt, von der beklagten Partei neben etwaigem Schadensersatz angemessene Gerichts- und Sachverständigenhonorare einzufordern. Eine in einem Verfahren im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierung obsiegende beklagte Partei ist nicht berechtigt,

Rechtskosten und Sachverständigenhonorare von der klagenden Partei einzufordern, es sei denn, dass die Klage wider Treu und Glauben erhoben wurde, eindeutig unseriös war oder die Nichtbeitreibung unter den besonderen Umständen des Falls als offensichtlich unangemessen erachtet wird.

Artikel 20

Sanktionen

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen Vorschriften über Sanktionen, die bei Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften zu verhängen sind, und treffen alle für die Anwendung der Sanktionen erforderlichen Maßnahmen. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission diese Vorschriften und Maßnahmen unverzüglich mit und melden ihr etwaige spätere Änderungen.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verletzungen der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem gleichen Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mit Geldstrafen geahndet werden. Sie legen einen Mindestbetrag für diese Geldstrafen fest, sodass eine wirklich abschreckende Wirkung sichergestellt wird. Bei der Höhe der Geldstrafen wird Folgendes berücksichtigt:

a) Schwere und Dauer der Verletzung;

b) Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit seitens des Arbeitgebers;

c) andere erschwerende oder mildernde Umstände im jeweiligen Fall.

(3) Die Mitgliedstaaten legen spezifische Sanktionen für wiederholte Verletzungen der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit gleichem Entgelt für Männer und Frauen fest, wie den Entzug öffentlicher Zuwendungen oder den Ausschluss von der Gewährung finanzieller Anreize für einen bestimmten Zeitraum.

(4) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die vorgesehenen Sanktionen in der Praxis wirksam angewendet werden.

Artikel 21

Fragen des gleichen Entgelts bei öffentlichen Aufträgen oder Konzessionen

(1) Im Einklang mit Artikel 30 Absatz 3 der Richtlinie 2014/23/EU, Artikel 18 Absatz 2 der Richtlinie 2014/24/EU und Artikel 36 Absatz 2 der Richtlinie 2014/25/EU ergreifen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen um sicherzustellen, dass Wirtschaftsteilnehmer bei der Ausführung öffentlicher Aufträge oder Konzessionen ihre Pflichten bezüglich des gleichen Entgelts für Männer und Frauen einhalten.

(2) Die Mitgliedstaaten prüfen die Einführung von Sanktionen und Kündigungsbedingungen durch öffentliche Auftraggeber, um die Wahrung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei der Ausführung von öffentlichen Verträgen und Konzessionen zu gewährleisten. Im Einklang mit Artikel 38 Absatz 7 Buchstabe a der Richtlinie 2014/23/EU, Artikel 57 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie 2014/24/EU oder Artikel 80 Absatz 1 der Richtlinie 2014/25/EU in Verbindung mit Artikel 57 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie 2014/24/EU können Behörden der Mitgliedstaaten, einen Wirtschaftsteilnehmer von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren ausschließen oder von den Mitgliedstaaten dazu angewiesen werden, wenn sie in geeigneter Form eine Verletzung der Pflichten nach Absatz 1 im

Zusammenhang mit der Nichteinhaltung der Pflichten hinsichtlich der Lohntransparenz oder mit einem Lohngefälle von mehr als 5 Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, nachweisen und der Arbeitgeber diesen Unterschied nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren begründen kann. Dies gilt unbeschadet anderer Rechte und Pflichten nach den Richtlinien 2014/23/EU, 2014/24/EU oder 2014/25/EU.

Artikel 22

Viktimisierung und Schutz vor ungünstigerer Behandlung

(1) Arbeitnehmer und deren Vertreter dürfen nicht deshalb ungünstiger behandelt werden, weil sie ihre Rechte in Bezug auf das gleiche Entgelt für Männer und Frauen ausgeübt haben.

(2) Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmer sowie die aufgrund der nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten vorgesehenen Arbeitnehmervertreter vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Gerichtsverfahrens zur Durchsetzung der Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit gleichem Entgelt für Männer und Frauen erfolgen.

Artikel 23

Verhältnis zur Richtlinie 2006/54/EG

Kapitel III dieser Richtlinie findet auf Verfahren betreffend die Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nach Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG Anwendung.

KAPITEL IV

Horizontale Bestimmungen

Artikel 24

Schutzniveau

(1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften beibehalten oder einführen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind als die Bestimmungen dieser Richtlinie.

(2) Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des Schutzniveaus in den von der Richtlinie erfassten Bereichen benutzt werden.

Artikel 25

Gleichbehandlungsstellen

(1) Unbeschadet der Zuständigkeiten der Arbeitsaufsichtsbehörden oder anderer mit der Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte befasster Stellen, einschließlich der

Sozialpartner, sind im Einklang mit der Richtlinie 2006/54/EG eingerichtete Gleichbehandlungsstellen für Fragen zuständig, die unter diese Richtlinie fallen.

(2) Die Mitgliedstaaten ergreifen aktive Maßnahmen für eine enge Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den nationalen Gleichbehandlungsstellen und anderen nationalen Stellen, die eine Aufsichtsfunktion auf dem Arbeitsmarkt ausüben.

(3) Die Mitgliedstaaten statten die Gleichbehandlungsstellen mit den angemessenen Ressourcen für die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben im Hinblick auf die Wahrung des Rechts auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit aus. Die Mitgliedstaaten erwägen, die nach Artikel 20 eingezogenen Geldstrafen zu diesem Zweck den Gleichbehandlungsstellen zuzuteilen.

Artikel 26

Überwachung und Sensibilisierung

(1) Die Mitgliedstaaten gewährleisten eine konsequente Überwachung der Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit und die Durchsetzung aller verfügbaren Rechtsmittel.

(2) Jeder Mitgliedstaat benennt eine Stelle („Überwachungsstelle“) für die Überwachung und Unterstützung der Anwendung nationaler Rechtsvorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie und trifft die erforderlichen Vorkehrungen für das reibungslose Funktionieren dieser Stelle. Die Überwachungsstelle kann Teil bestehender Stellen oder Strukturen auf nationaler Ebene sein.

(3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es zu den Aufgaben der Überwachungsstelle gehört,

a) öffentliche und private Unternehmen und Organisationen, Sozialpartner und die breite Öffentlichkeit im Hinblick für die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts und des Rechts auf Lohntransparenz zu sensibilisieren;

b) die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu beseitigen und Instrumente für eine bessere Analyse und Beurteilung von Ungleichheiten beim Entgelt zu entwickeln;

c) gemäß Artikel 8 Absatz 6 erhaltene Daten der Arbeitgeber zu aggregieren und nutzerfreundlich zu veröffentlichen;

d) die gemeinsamen Entgeltbewertungsberichte gemäß Artikel 9 Absatz 3 zu sammeln;

e) Daten über die Zahl und die Art der bei den Gerichten eingereichten Klagen wegen Entgeltdiskriminierung und der bei den zuständigen öffentlichen Behörden, einschließlich Gleichbehandlungsstellen, eingegangenen Beschwerden bereitzustellen.

(4) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission jährlich die in Absatz 3 Buchstaben c, d und e genannten Daten.

Artikel 27

Tarifverhandlungen und Kollektivmaßnahmen

Diese Richtlinie berührt in keiner Weise das Recht auf die Aushandlung, den Abschluss und die Durchsetzung von Tarifverträgen und das Recht auf Kollektivmaßnahmen im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten.

Artikel 28

Statistik

Die Mitgliedstaaten stellen der Kommission (Eurostat) jährlich fristgerecht aktuelle Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle bereit. Die Statistiken sind nach Geschlecht, Wirtschaftssektor, Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit), wirtschaftlicher Kontrolle (öffentliches/privates Eigentum) und Alter aufgeschlüsselt und auf jährlicher Basis zu berechnen.

Artikel 29

Verbreitung von Informationen

Die Mitgliedstaaten ergreifen aktive Maßnahmen, um sicherzustellen, dass ihre gemäß dieser Richtlinie angenommenen Vorschriften sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in ihrem Hoheitsgebiet in geeigneter Form bekannt gemacht werden.

Artikel 30

Durchführung

Die Mitgliedstaaten können die Sozialpartner mit der Durchführung dieser Richtlinie betrauen, sofern die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und sofern die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um zu gewährleisten, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse jederzeit erzielt werden.

Artikel 31

Umsetzung

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie [spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten] nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

(2) In diesem Zusammenhang übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission auch eine Zusammenfassung der Ergebnisse ihrer Bewertungen zu den Auswirkungen ihres Umsetzungsrechtsakts auf kleine und mittlere Unternehmen und einen Verweis darauf, wo diese Bewertung veröffentlicht wird.

(3) Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

Artikel 32

Berichterstattung und Überprüfung

(1) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens [*acht Jahre nach Inkrafttreten*] alle Informationen über die Anwendung dieser Richtlinie und ihre Auswirkungen in der Praxis.

(2) Auf der Grundlage der von den Mitgliedstaaten vorgelegten Informationen unterbreitet die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Bericht über die Umsetzung dieser Richtlinie und schlägt gegebenenfalls legislative Änderungen vor.

Artikel 33

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Artikel 34

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am […]

Im Namen des Europäischen Parlaments	*Im Namen des Rates*
Der Präsident	*Der Präsident*