



Brüssel, den 2. Dezember 2021
(OR. en)

14317/21

**Interinstitutionelles Dossier:
2021/0050(COD)**

**SOC 687
EMPL 517
GENDER 122
ANTIDISCRIM 104
CODEC 1536
IA 187**

VERMERK

Absender:	Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil)
Empfänger:	Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz)
Nr. Komm.dok.:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Betr.:	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 – Allgemeine Ausrichtung

I. EINLEITUNG

Die Kommission hat ihren Vorschlag für eine „Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ am 4. März 2020 vorgelegt und ist damit der Aufforderung des Rates vom Juni 2019 nachgekommen, konkrete Maßnahmen zur Erhöhung der Lohntransparenz auszuarbeiten.

Ziele der Richtlinie:

- i) Mindestanforderungen festzulegen, mit denen die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit gestärkt werden soll;

- ii) Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch Stärkung der Transparenz von Vergütungssystemen zu beseitigen und
- iii) die Durchsetzung der Rechte und Pflichten im Hinblick auf Lohngleichheit zu fördern.

Die nationalen Parlamente von DK, ES, IT, PT und SE haben gemäß Artikel 6 des den Verträgen beigefügten Protokolls Nr. 2 binnen acht Wochen nach dem Zeitpunkt der Übermittlung des Vorschlags der Kommission begründete Stellungnahmen vorgelegt.

Als Rechtsgrundlage wurde Artikel 157 Absatz 3 AEUV vorgeschlagen, dem zufolge das Europäische Parlament und der Rat gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren beschließen.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hat auf seiner Plenartagung vom 9. Juni 2021 seine Stellungnahme verabschiedet.

II. BERATUNGEN UNTER SLOWENISCHEM VORSITZ

Im Rat wurde der Vorschlag in der Gruppe „Sozialfragen“ geprüft, wobei sechs Kompromisstexte vorgelegt wurden. Unter slowenischem Vorsitz fanden acht ganztägige Gruppensitzungen und zahlreiche bilaterale Beratungen statt, um geeignete Lösungen zu finden und den Bedenken der Delegationen Rechnung zu tragen.

In den Vorbereitungsgremien des Rates behandelte Hauptthemen

1. Verhältnismäßigkeit und Eingreifen in nationale Systeme

Während der Beratungen über die Folgenabschätzung widmete man der Begründung sowie der eingehenden Erörterung des Vorschlags große Aufmerksamkeit, um den Bedenken in Bezug auf die Verhältnismäßigkeit der vorgeschlagenen Lösungen Rechnung zu tragen. Viele Delegationen wiesen auf die hohe Komplexität sowie den präskriptiven Charakter des Vorschlags hin. Sie betonten, dass mehr Flexibilität in Bezug auf die Umsetzung der Richtlinie erforderlich sei. Einige Delegationen äußerten Bedenken, dass die vorgeschlagenen Verpflichtungen zu Eingriffen in ihre Arbeitsmarktmodelle und die Rolle ihrer Sozialpartner in diesem Bereich führen könnten.

Die vom Vorsitz vorgeschlagenen Lösungen stellen darauf ab, das System zur Überwachung der Umsetzung der Richtlinie zu vereinfachen. Einige Bestimmungen wurden geändert, um klarzustellen, dass mit dem Vorschlag nicht in die nationalen Arbeitsmarktmodelle eingegriffen werden soll. Im Vorschlag des Vorsitzes wird der Rolle der Sozialpartner und der Autonomie des sozialen Dialogs Rechnung getragen. Ferner wurden mehrere Schlüsselbegriffe des Vorschlags neu definiert oder weiter präzisiert, um etwaigen Bedenken in Bezug auf das Verständnis der Terminologie Rechnung zu tragen und die einheitliche Anwendung der Richtlinie zu gewährleisten.

2. *Erhöhung der finanziellen und administrativen Belastungen für Arbeitgeber, insbesondere für kleinste und kleine Arbeitgeber*

Mehrere Delegationen unterstützten zwar das Ziel des Vorschlags, äußerten jedoch Bedenken in Bezug auf die zu erwartende administrative und finanzielle Belastung für Arbeitgeber, die sich aus den Pflichten hinsichtlich der Lohntransparenz ergibt. Nach Ansicht einiger Delegationen sollten KMU von einigen Verpflichtungen ausgenommen werden. Außerdem gab es Bedenken in Bezug auf die Daten, die Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten im Rahmen der Berichterstattung über das Entgelt vorlegen sollten. Für einige Delegationen waren die Datenanforderungen zu umfassend. Andererseits sprachen sich einige Delegationen für ein Senken der Schwelle für die obligatorische Berichterstattung über das Entgelt aus, wodurch auch mittlere Unternehmen betroffen wären.

Der Vorsitz behielt in seinem Kompromissvorschlag den Schwellenwert von 250 Beschäftigten sowie die erforderlichen Daten für die Berichterstattung über das Entgelt bei, was als eine ausgewogene Lösung erachtet wird. Der Vorsitz führte allerdings einige Ausnahmen für kleinste und kleine Arbeitgeber ein. Insbesondere werden im Vorschlag des Vorsitzes die Kriterien präzisiert, die auf den Begriff der gleichwertigen Arbeit anzuwenden sind, was die Auslegung vereinfachen sollte.

3. *Bestimmungen in Bezug auf Mehrfachdiskriminierung*

Obwohl im Vorschlag vorgesehen ist, dass Arbeitgeber nur Daten über Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eines Beschäftigten erheben, äußerten einige Delegationen Bedenken hinsichtlich der Bestimmung, die sich auf die Berücksichtigung einer Kombination von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Diskriminierung aus anderen geschützten Gründen bezieht. Einige Delegationen brachten die Frage der unklaren Folgen einer solchen Bestimmung zur Sprache.

Im Vorschlag des Vorsitzes wird präzisiert, dass sich der Umfang der Verpflichtungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Maßnahmen zur Lohntransparenz nicht ändert. Ferner wird präzisiert, dass es auch möglich sein sollte, im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung Diskriminierung aus einer Kombination von Gründen zu berücksichtigen, sodass das Gericht oder die zuständige Behörde einer solchen Diskriminierung gebührend Rechnung tragen kann.

4. *Anwendungsbereich der Richtlinie, insbesondere in Bezug auf Stellenbewerber*

Einige Delegationen wiesen darauf hin, dass der Vorschlag für Arbeitnehmer gelte und nicht für Stellenbewerber, und sie äußerten daher Skepsis in Bezug auf die Bestimmung, in der Lohntransparenz vor der Beschäftigung vorgesehen ist.

Im Vorschlag des Vorsitzes wird präzisiert, dass für Zwecke der Lohntransparenz vor der Beschäftigung diese Richtlinie auch für Stellenbewerber gelten sollte.

5. *Rechtsmittel und Durchsetzung der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts*

Viele Delegationen äußerten Bedenken in Bezug auf die vorgeschlagenen Bestimmungen über Rechtsmittel und Mechanismen zur Durchsetzung der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts. Delegationen vertraten die Auffassung, dass die Bestimmungen zu sehr ins Detail gehen, und dass in die nationalen Justizsysteme eingegriffen werde. Insbesondere wurden wichtige Bedenken hinsichtlich der Verlagerung der Beweislast, des Nachweises für gleiche oder gleichwertige Arbeit, des Zurückführens auf eine einzige Quelle sowie hinsichtlich der hypothetischen Vergleichsperson, der Verjährungsfristen, der Gerichts- und Verfahrenskosten sowie der Sanktionen geäußert.

Im Vorschlag des Vorsitzes wird den meisten Bedenken, die von Delegationen geäußert wurden, Rechnung getragen, indem den Mitgliedstaaten mehr Flexibilität eingeräumt wird und gleichzeitig die wichtigsten Elemente, die für die wirksame Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts erforderlich sind, beibehalten werden. Im Vorschlag des Vorsitzes werden unter anderem das Zurückführen auf eine einzige Quelle und der Rückgriff auf die hypothetische Vergleichsperson beim Nachweis gleicher oder gleichwertiger Arbeit präzisiert.

Unter Berücksichtigung der oben dargelegten Themen ist im Kompromisstext des Vorsitzes den unterschiedlichen Arbeitsmarktmodellen sowie der Rolle der Sozialpartner Rechnung getragen. Der Kompromisstext enthält Ausnahmen für kleinste und kleine Arbeitgeber, um die finanziellen und administrativen Folgen spezifischer Bestimmungen zu minimieren. Darüber hinaus bietet er mehr Flexibilität für die Mitgliedstaaten in Bezug auf die Durchsetzung des Vorschlags.

Die wichtigsten Elemente, die im Vergleich zum Kommissionsvorschlag eingeführt wurden, sind im Folgenden aufgeführt:

- In Bezug auf den Anwendungsbereich der Richtlinie hat der Vorsitz Änderungen vorgenommen, sodass für Zwecke der Maßnahmen zur Lohntransparenz vor der Beschäftigung diese Richtlinie auch für Stellenbewerber gelten sollte.
- Um die einheitliche Anwendung und das Verständnis der Schlüsselbegriffe zu verbessern, hat der Vorsitz vorgeschlagen, in Artikel 2 Begriffsbestimmungen für den „Grundsatz des gleichen Entgelts“, die „kontrollierende Stelle“, „Arbeitnehmersvertreter“, „kleinste Arbeitgeber“ und „kleine Arbeitgeber“ hinzuzufügen.
- Was die Mehrfachdiskriminierung angeht, so ist im Kompromiss des Vorsitzes präzisiert, dass in der Richtlinie jeder Benachteiligung, die sich aus intersektioneller Diskriminierung ergibt, gebührend Rechnung getragen wird, Arbeitgebern daraus jedoch keine zusätzlichen Pflichten erwachsen, Daten in Bezug auf andere geschützte Diskriminierungsgründe als das Geschlecht zu erheben.

- Was die Kriterien angeht, die bei der Bewertung der in einer Organisation übernommenen Aufgaben im Hinblick auf die Anwendung des Begriffs der gleichwertigen Arbeit angeht, so hat der Vorsitz vorgeschlagen, auf der Grundlage bestehender Leitlinien der Europäischen Union vier Kriterien (Qualifikationen, Belastung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen) zu verwenden.
- Um die administrative Belastung für die kleinen und kleinsten Arbeitgeber zu verringern, wurde im Kompromiss des Vorsitzes die Möglichkeit für Ausnahmen für kleinste und kleine Arbeitgeber in Bezug auf einige Bestimmungen zur Lohntransparenz vorgesehen.
- Was die Bedenken im Zusammenhang mit dem sozialen Dialog und der Rolle der Sozialpartner angeht, so hat der Vorsitz Änderungen an einer Reihe von Bestimmungen vorgeschlagen, durch die Flexibilität auf der Grundlage nationaler Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitsmarktmodelle ermöglicht wird.
- Was die Bestimmungen zu Rechtsmitteln und zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts angeht, so wird im Kompromissvorschlag des Vorsitzes den Bedenken der Delegationen in Bezug auf die verschiedenen nationalen Justizsysteme Rechnung getragen. Mehrere Änderungen sind vorgenommen worden, um mehr Flexibilität für die Mitgliedstaaten in Bezug auf die Vorschriften betreffend die Beweislast, Verjährungsfristen, Gerichts- und Verfahrenskosten sowie Sanktionen zu ermöglichen.
- Insbesondere hat der Vorsitz, um Bedenken mehrerer Delegationen in Bezug auf den Rückgriff auf die „hypothetische Vergleichsperson“ in Rechtsstreitigkeiten im Arbeitsrecht Rechnung zu tragen, den Begriff und die Situationen, in denen auf eine solche Vergleichsperson zurückzugreifen wäre, präzisiert. Ein weiteres Ziel des Kompromissvorschlags des Vorsitzes besteht darin, die Bewertung, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, nicht auf Situationen zu beschränken, in denen Frauen und Männer für denselben Arbeitgeber arbeiten, wobei eine diesbezügliche Möglichkeit darin besteht, die Bewertung auf eine einzige Quelle, die die Entgeltbedingungen festlegt, auszuweiten.
- Was die Überwachung der Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts angeht, so hat der Vorsitz den ursprünglichen Vorschlag modifiziert, um ausreichende Flexibilität für Mitgliedstaaten zu gewährleisten.

Im als Anlage beigefügten Text sind Änderungen gegenüber dem Kommissionsvorschlag (in der Fassung des Dokuments 6750/21) durch **Fettdruck** und Streichungen durch [...] gekennzeichnet.

Auf der Tagung des Ausschusses der Ständigen Vertreter vom 1. Dezember 2021 unterstützte eine breite Mehrheit der Delegationen die Arbeit des Vorsitzes, und es bestand Einvernehmen darüber, dass der Kompromisstext eine solide Grundlage für künftige Verhandlungen mit dem Europäischen Parlament biete. Einige Delegationen bedauerten, dass über den Wortlaut keine weiteren Beratungen auf fachlicher Ebene stattgefunden hatten. Während einige Delegationen sich noch nicht in der Lage sahen, ihre allgemeinen Prüfungsvorbehalte aufzuheben, bestand bei der breiten Mehrheit der Delegationen Einvernehmen darüber, dass der Text ausgereift genug sei, um dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) im Hinblick auf die Festlegung einer allgemeine Ausrichtung übermittelt zu werden.

Noch bestehende Vorbehalte

Allgemeiner Prüfungsvorbehalt: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Parlamentsvorbehalt: EE.

III. FAZIT

Der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) wird ersucht, eine allgemeine Ausrichtung zu dem in der Anlage enthaltenen Wortlaut festzulegen und den Vorsitz zu beauftragen, Verhandlungen über dieses Dossier mit den Vertretern des Europäischen Parlaments aufzunehmen.

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,¹

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.

¹ ABl. C... vom..., S...

- (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 (**im Folgenden „Grundsatz des gleichen Entgelts“**) 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 Rechte² enthält unter anderem die Grundsätze der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.
- (6) Die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³ sieht vor, dass bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mittelbare und unmittelbare Diskriminierung 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.

² https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_de

³ 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).

- (7) In der Bewertung 2020⁴ 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 Arbeit⁵ und einem umfassenden und inklusiven Konsultationsprozess⁶ wurden in der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025⁷ 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 bestehende Rechtsbegriffe (wie der Begriff „Entgelt“ und „gleichwertige Arbeit“) sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Durchsetzungsmechanismen und des Zugangs zur Justiz präzisiert werden.

⁴ [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.

⁵ 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.

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_de

⁷ Mitteilung der Kommission „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“ vom 5. März 2020, COM(2020) 152 final.

- (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 **sowie Arbeitnehmer in Führungspositionen**, 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. [...] Falls sie die **einschlägigen** Kriterien erfüllen, **können** 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.

11a (neu) Ein wichtiges Element zur Beseitigung von Entgeltdiskriminierung ist die Lohntransparenz vor der Beschäftigung, weshalb diese Richtlinie auch für Stellenbewerber gelten sollte.

- (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 **Kleinstunternehmen sowie** kleine und mittlere Unternehmen erleichtert werden.

(13) Der Grundsatz des gleichen Entgelts [...] 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 Gerichtshofs⁸ sollte der Begriff „Entgelt“ nicht nur die Entlohnung, sondern auch **ergänzende oder variable Bestandteile des Entgelts** umfassen. **Im Rahmen von ergänzenden oder variablen Bestandteilen sollten alle zusätzlich zum üblichen Grund- oder Mindestlohn gewährten Vergütungen, die der Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar als Geld- oder Sachleistung erhält, berücksichtigt werden. Diese können unter anderem Boni, Überstundenausgleich, Fahrvergünstigungen [...], Wohngeld, Ausgleichszahlungen für die Teilnahme an Schulungen, Abfindungen bei Entlassung, gesetzliches Krankengeld, gesetzlich vorgeschriebene Entschädigungen und Betriebsrenten sowie alle Elemente der gesetzlich oder tarifvertraglich [...] und/oder nach den Gepflogenheiten in den einzelnen Mitgliedstaaten** geschuldeten Vergütung umfassen.

(13-a) (neu) Um eine einheitliche Darstellung der in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Informationen zu gewährleisten, sollten die Entgelte als Brutt Jahreslohn und entsprechender Bruttostundenlohn angegeben werden. Die Berechnung dieser Vergütungen kann auf der Grundlage des für den Arbeitnehmer festgelegten tatsächlichen Entgelts erfolgen, unabhängig davon, ob es jährlich, monatlich, stündlich oder anderweitig festgelegt ist.

⁸ 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/Woolwich 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 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.

- (13a) (neu) Die Mitgliedstaaten sollten nicht verpflichtet sein, für die Zwecke dieser Richtlinie neue Stellen einzurichten. Die sich aus der Richtlinie ergebenden Aufgaben können im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten den etablierten Stellen, einschließlich der Sozialpartner, übertragen werden.**
- (13b) (neu) Um die Arbeitnehmer zu schützen und der Angst vor Viktimisierung bei der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts Rechnung zu tragen, sollte es den Arbeitnehmern möglich sein, sich durch einen Vertreter vertreten zu lassen. Dabei könnte es sich um Gewerkschaften oder andere Arbeitnehmervertreter handeln. Gibt es keine Arbeitnehmervertreter, so sollten sich die Arbeitnehmer durch einen Vertreter ihrer Wahl vertreten lassen können. Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, nationale Gegebenheiten und unterschiedliche Rollen bei der Arbeitnehmervertretung zu berücksichtigen.**

- (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 abzielen **sollte**, 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. **Zu den Gruppen, die solchen kombinierten Formen der Diskriminierung ausgesetzt sein können, gehören beispielsweise Frauen mit Migrationshintergrund, Roma-Frauen, Frauen mit Behinderungen, junge oder ältere Frauen.** Mit der vorliegenden **Richtlinie** sollte daher klargestellt werden, dass es im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung **möglich sein sollte, eine solche Kombination zu berücksichtigen**, um etwaige Zweifel auszuräumen, die nach dem bestehenden Rechtsrahmen in dieser Hinsicht bestehen können, **und** die Gerichte oder andere zuständige Behörden **in die Lage zu versetzen**, insbesondere in inhaltlicher und verfahrensrechtlicher Hinsicht jeder Benachteiligung, die sich aus intersektioneller Diskriminierung ergibt, gebührend Rechnung zu 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 **Sanktionen**. **Diese Klarstellung sollte den Umfang der Pflichten der Arbeitgeber in Bezug auf Maßnahmen zur Lohntransparenz im Rahmen dieser Richtlinie nicht ändern.** **Insbesondere sollten Arbeitgeber nicht verpflichtet sein, Daten zu anderen geschützten Gründen als dem Geschlecht zu erheben.**

(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 **Verfahren zur Festlegung des Entgelts oder Vergütungsstrukturen** sollten einen Vergleich des Wertes unterschiedlicher Aufgaben innerhalb derselben Organisationsstruktur ermöglichen **und können auf bestehenden Leitlinien⁹, Indikatoren und geschlechtsneutralen Modellen der Europäischen Union aufbauen**. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs sollte der Wert der Arbeit anhand objektiver Kriterien wie Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen, Belastung und Verantwortung, ausgeführter Arbeit und Art der dabei wahrgenommenen Aufgaben bewertet und verglichen werden.¹⁰ **Um die Anwendung des Konzepts der gleichwertigen Arbeit insbesondere für Kleinstunternehmen sowie kleinere und mittlere Unternehmen zu erleichtern, sollten die objektiven Kriterien vier Faktoren umfassen (Qualifikationen, Belastung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen). Diese Faktoren wurden in den genannten Leitlinien als wesentlich und ausreichend für die Bewertung der in einer Organisation ausgeführten Aufgaben ermittelt, unabhängig davon, zu welchem Wirtschaftszweig das Unternehmen gehört. Da nicht alle Faktoren für eine bestimmte Position gleichermaßen relevant sind, sollte jeder der vier Faktoren vom Arbeitgeber nach Maßgabe der Relevanz dieser Kriterien für den jeweiligen Arbeitsplatz oder die betreffende Position abgewogen werden. Gegebenenfalls können auch zusätzliche Kriterien berücksichtigt werden.**

(15a) (neu) Nationale Modelle zur Festsetzung des Entgelts variieren und können auf Tarifverträgen und/oder vom Arbeitgeber beschlossenen Elementen beruhen. Mit dieser Richtlinie werden keine Auswirkungen auf die unterschiedlichen nationalen Modelle zur Festsetzung des Entgelts beabsichtigt.

⁹ [ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN/* SWD/2013/0512 final */EUR-Lex – 52013SC0512 – EN – EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ 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.

- (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. **Auf der Grundlage der durch die Definitionen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung gemäß Richtlinie 2006/54/EG herbeigeführten Entwicklungen** sollte in Situationen, in denen es keine reale Vergleichsmöglichkeit gibt, 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, [...] da es aufgrund der Anforderung, eine Vergleichsperson des anderen Geschlechts zu finden, fast unmöglich ist, 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 klargestellt¹¹, 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, **und wenn diese Bedingungen in vollem Umfang gleich und vergleichbar sind**. Dies kann der Fall sein, wenn **alle einschlägigen** Entgeltbedingungen durch gesetzliche Bestimmungen oder [...] Verträge 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.¹² **Darüber hinaus sollte bei der Durchführung der eigentlichen Bewertung anerkannt werden, dass ein Lohngefälle durch Faktoren erklärt werden kann, die nicht mit dem Geschlecht in Verbindung stehen.**

¹¹ Rs. C-320/00, *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² Rs. C-129/79, *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Die Mitgliedstaaten sollten **sicherstellen, dass** spezifische Instrumente und Methoden **zur Verfügung gestellt werden**, um **Arbeitgeber bei der** Bewertung der Frage, was unter gleichwertiger Arbeit zu verstehen ist, zu unterstützen und begleiten. Dadurch sollte die Anwendung dieses Konzepts insbesondere für **Kleinstunternehmen sowie** kleine und mittlere Unternehmen erleichtert werden. **Unter Berücksichtigung des nationalen Rechts, von Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten können die Mitgliedstaaten beschließen, die Sozialpartner mit der Entwicklung spezifischer Instrumente und Methoden zu betrauen oder sie in Zusammenarbeit oder nach Anhörung der Sozialpartner zu entwickeln.**
- (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 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 gewährleisten 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. [...] **Stellenbewerber sollten vor dem Vorstellungsgespräch oder andernfalls vor Abschluss des Arbeitsvertrags über das Anfangsentgelt oder dessen Spanne informiert werden, sodass sie in transparenter Weise verhandeln und eine fundierte Entscheidung über das Entgelt treffen können. Die Informationen könnten vom Arbeitgeber oder auf andere Weise, z. B. durch die Sozialpartner, bereitgestellt werden.**
- (21) Um das Fortbestehen eines Lohngefälles zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu unterbinden, das einzelne Personen im Laufe der Zeit betrifft, sollte es Arbeitgebern nicht gestattet sein, sich nach der Einkommensgeschichte des Stellenbewerbers zu erkundigen **oder proaktiv zu versuchen, Informationen darüber einzuholen.**
- (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. **Die Zahl der bei Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmer, die als Kriterium dafür heranzuziehen ist, ob ein Arbeitgeber der Berichterstattung über das Entgelt gemäß dieser Richtlinie unterliegt, kann der Definition der Empfehlung der Kommission zu Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen entsprechen.**¹³

¹³ **Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (K(2003) 1422).**

- (23) Arbeitgeber sollten Arbeitnehmern [...] die Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts und die Entwicklung ihres Entgelts zur Verfügung stellen. [...] **Die Entwicklung des Entgelts bezieht sich auf den Prozess des Übergangs eines Arbeitnehmers zu einem höheren Lohnniveau. Kriterien für die Entwicklung des Entgelts können beispielsweise individuelle Leistungen, Kompetenzentwicklung und/oder Dienstalter sein. Bei der Umsetzung dieser Verpflichtung sollten die Mitgliedstaaten besonders darauf achten, einen übermäßigen Verwaltungsaufwand für Kleinstunternehmen und kleine Unternehmen zu vermeiden. Die Mitgliedstaaten können als Minderungsmaßnahmen auch gebrauchsfertige Vorlagen bereitstellen, um Kleinstunternehmen und kleine Unternehmen bei der Erfüllung der Verpflichtung zu unterstützen. Die Mitgliedstaaten können Kleinstunternehmen und kleine Unternehmen von der Verpflichtung im Zusammenhang mit der Entwicklung des Entgelts befreien, indem sie ihnen beispielsweise gestatten, die entsprechenden Kriterien auf Antrag der Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.**
- (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. **In Unternehmen mit Arbeitnehmervertretern können diese Informationen vorzugsweise über diese bereitgestellt werden.** Arbeitgeber sollten 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 Rates¹⁴ unterliegen, können in ihrem Lagebericht zusammen mit anderen beschäftigungsbezogenen Angelegenheiten auch über das Entgelt Bericht erstatten. **Um die Lohntransparenz in Bezug auf die Arbeitnehmer zu maximieren, können die Mitgliedstaaten für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern eine regelmäßige Berichterstattung über das Entgelt vorschreiben.**

¹⁴ 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).

- (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 **Kleinstunternehmen**, 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 von den Arbeitgebern erhaltenen Daten zum Lohngefälle **sammeln**, ohne die Arbeitgeber zusätzlich zu belasten. [...] Diese Daten **sollten veröffentlicht werden**, 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 durchgeführt werden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter sich nicht darüber einig sind, dass ein Unterschied beim Durchschnittsentgelt von mindestens 5 % zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden kann, oder wenn der Arbeitgeber eine solche Rechtfertigung nicht vorlegt.** Die gemeinsame Entgeltbewertung sollte von Arbeitgebern in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern durchgeführt werden; **gibt es keine Arbeitnehmervertreter**, so sollten sie zu diesem Zweck **von den Arbeitnehmern** benannt werden. 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 entsprechen.¹⁵ 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 freiwillig offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts [...] 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 [...], **um** Sozialpartner zu ermutigen, Fragen des gleichen Entgelts gebührend zu berücksichtigen; dazu **könnten** Diskussionen auf der entsprechenden Ebene der Tarifverhandlungen und die Entwicklung geschlechtsneutraler Systeme zur beruflichen Bewertung und Einstufung gehören.

¹⁵ 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).

- (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 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 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 des gleichen Entgelts [...] 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 Hindernissen 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. **Die Mitgliedstaaten können beschließen, Qualifikationskriterien für die am Gerichtsverfahren beteiligten Vertreter festzulegen, um die Qualität der Vertretung zu gewährleisten.**

- (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. **Die Mitgliedstaaten sollten in Betracht ziehen, erhobene 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.**
- (36) Die Entschädigung sollte den Verlust und den Schaden, der durch geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung entstanden ist, in vollem Umfang abdecken.¹⁶ Dazu gehören vollständige Entgeltnachzahlungen und Nachzahlungen damit verbundener Prämien oder Sachleistungen sowie die Entschädigung für entgangene Chancen (**wie Zugang zu bestimmten Leistungen je nach Höhe des Entgelts**) und immateriellen Schaden (**wie immaterieller Schaden aus der Unterbewertung der geleisteten Arbeit**). Eine vorab festgelegte Obergrenze für eine solche Entschädigung sollte nicht zulässig sein.
- (37) Neben der Entschädigung sollten auch andere Rechtsbehelfe vorgesehen werden. Die Gerichte **oder zuständigen Behörden** 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.

¹⁶ Rs. C407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho/Securitas Seguridad España SA*, ECLI:EU:C:2015:831, Rn. 45.

- (38) Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs¹⁷ enthält die Richtlinie 2006/54/EG Bestimmungen, um sicherzustellen, dass die Beweislast auf den Beklagten verlagert wird, wenn der erste Anschein einer Diskriminierung vorliegt. [...] **Dennoch ist es für die Opfer und die Gerichte nicht immer einfach, zu wissen, wie sie diese Vermutung begründen können. In der Rechtssache C-109/88 (Danfoss) kam das Gericht zu dem Schluss, dass die Beweislast [...] auf die beklagte Partei verlagert wird, wenn ein Entlohnungssystem angewandt wird, dem jede Durchschaubarkeit fehlt, ohne dass der Arbeitnehmer den Anschein einer Diskriminierung belegen muss. Dies sollte insbesondere dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen zur Lohntransparenz offensichtlich fahrlässig nicht erfüllt hat, z. B. wenn er sich weigerte, von den Arbeitnehmern angeforderte Informationen bereitzustellen, oder gegebenenfalls nicht über das geschlechtsspezifische Lohngefälle Bericht erstattet hat.**
- (39) [...]
- (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. In diesen Vorschriften sollte festgelegt sein, wann die Verjährungsfrist beginnt, ihre Dauer und unter welchen Umständen eine Unterbrechung oder Hemmung der Frist eintritt. **Die Mitgliedstaaten sollten berücksichtigen, dass die Verjährungsfristen nicht beginnen, bevor der Verstoß gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts oder die Verletzung der Rechte oder Pflichten aus dieser Richtlinie geendet hat und der Antragsteller von dem Verstoß oder der Verletzung Kenntnis hat oder vernünftigerweise davon ausgegangen werden kann, dass er Kenntnis hat, oder bevor der Arbeitsvertrag endete. Die Mitgliedstaaten sollten [...] vorsehen, dass die Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen mindestens drei Jahre beträgt. Die Mitgliedstaaten können auch eine höhere Verjährungsfrist festlegen, innerhalb derer der Antragsteller tätig werden muss.**

¹⁷ Rs. C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, im Namen von Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

- (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, sollten die Mitgliedstaaten die Gerichte in die Lage versetzen, zu bewerten, ob ein unterlegener Kläger berechnigte Gründe hatte, die Klage vor Gericht zu bringen, und anordnen zu können, dass der unterlegene Kläger seine Kosten nicht tragen muss. Dies sollte insbesondere dann gelten, wenn ein Beklagter die in dieser Richtlinie festgelegten Lohntransparenzpflichten nicht erfüllt hat.**
- (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 können** Geldstrafen umfassen, deren [...] Betrag der Schwere und Dauer des Verstoßes, dem möglichen Vorsatz zur Diskriminierung oder grober Fahrlässigkeit **vonseiten des Arbeitgebers** sowie sonstigen erschwerenden oder mildernden Umständen des Einzelfalls gebührend Rechnung trägt, beispielsweise wenn Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts mit anderen Diskriminierungsgründen **verbunden ist**. [...]
- (43) Die Mitgliedstaaten sollten **sicherstellen, dass** spezifische **Sanktionen** für wiederholte Verstöße gegen Rechte oder Pflichten in Bezug auf das gleiche Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit **Anwendung finden**, 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 Rates¹⁸, der Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁹ und der Richtlinie 2014/25/EU des Europäischen Parlaments und des Rates²⁰ 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.

¹⁸ 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).

¹⁹ 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).

²⁰ 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).

- (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. **Nach der Rechtsprechung²¹ sollte die Kategorie der Arbeitnehmer, die Anspruch auf Schutz haben, weit ausgelegt werden und alle Arbeitnehmer umfassen, gegen die ein Arbeitgeber als Reaktion auf eine Diskriminierungsbeschwerde Repressalien ergreifen kann. Der Schutz beschränkt sich nicht auf Arbeitnehmer, die entweder selbst oder durch ihre Vertreter Beschwerde eingereicht haben, oder auf diejenigen, die bestimmte Formvorschriften für die Anerkennung eines bestimmten Status, z. B. den eines Zeugen, erfüllen.**
- (46) Um die Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu verbessern, sollten mit dieser Richtlinie die bestehenden Durchsetzungsinstrumente und -verfahren in Bezug 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.

²¹ C-404/18 Hakelbracht u. a., ECLI:EU:2019:523.

- (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 [...] **sicherstellen, dass die Aufgaben** im Zusammenhang mit der Umsetzung der Maßnahmen zur Lohntransparenz nach dieser Richtlinie **durchgeführt** und bestimmte Daten zur Überwachung von Lohnungleichheiten und Auswirkungen der Maßnahmen zur Lohntransparenz erfasst **werden. Werden die Aufgaben im Zusammenhang mit der Überwachung der Umsetzung dieser Richtlinie von verschiedenen Stellen oder Behörden wahrgenommen, so sollten die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass diese angemessen koordiniert werden.**
- (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 [...] 530/1999 **des Rates**²² 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. **An Eurostat übermittelte einschlägige Statistiken sollten für statistische Zwecke im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 223/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates**²³ erhoben werden.
- (50) Diese Richtlinie zielt auf eine bessere und wirksamere Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts [...], 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.

²² 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).

²³ **Verordnung (EG) Nr. 223/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2009 über europäische Statistiken.**

- (51) Die Sozialpartner spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Art und Weise, wie Maßnahmen zur Lohntransparenz in den Mitgliedstaaten umgesetzt 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. **Darüber hinaus sollten die Mitgliedstaaten den Sozialpartnern gestatten können, Tarifverträge beizubehalten, auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen, die unterschiedliche Regelungen für Lohntransparenz vorsehen, sofern die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse jederzeit sichergestellt werden.**
- (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) 2018/1725²⁴ angehört und hat am **27. April 2021** eine Stellungnahme²⁵ abgegeben —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

²⁴ 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).

²⁵ https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf

KAPITEL I

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1

Gegenstand

Diese Richtlinie enthält Mindestanforderungen zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts [...] bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit **für Männer und Frauen** 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 einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, und trägt der Rechtsprechung des Gerichtshofs Rechnung.
- (3)(neu) Der Geltungsbereich dieser Richtlinie umfasst auch Stellenbewerber für die Zwecke gemäß Artikel 5.**

Artikel 3

Begriffsbestimmungen

- (1) Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck
-a)neu „Grundsatz des gleichen Entgelts“ den Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Männer und Frauen;

- 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 **oder auf andere Weise** auf der Grundlage [...] **objektiver, geschlechtsneutraler** Kriterien, die [...] **in Bezug auf den** betreffenden Arbeitgeber **im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten 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) „[...] kontrollierende Stelle“ die [...] Stelle(n), die, [...] **im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, für Kontroll- und/oder Aufsichtsfunktionen [...]in Angelegenheiten der Lohngleichheit** zuständig ist bzw. sind. **Gegebenenfalls können die Sozialpartner diese Aufgaben wahrnehmen;**
- l)(neu) **„Arbeitnehmersvertreter“ Arbeitnehmersvertreter im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten;**
- m)(neu) **„kleinster Arbeitgeber“ einen Arbeitgeber mit weniger als 10 Beschäftigten;**
- n)(neu) **„kleiner Arbeitgeber“ einen Arbeitgeber mit mindestens 10 und weniger als 50 Beschäftigten.**

- (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 Rates²⁶;
 - d)(neu) jede Schlechterstellung aufgrund des Geschlechts [...] im Sinne der Richtlinie (EU) 2019/1158²⁷;**
 - e)(neu) [...] Diskriminierung aufgrund des Geschlechts kombiniert mit anderen Diskriminierungsgründen nach Maßgabe der Richtlinie 2000/43/EG oder der Richtlinie 2000/78/EG.**
- (3) **Aus Absatz 2 Buchstabe e erwachsen Arbeitgebern keine zusätzlichen Pflichten, Daten nach Maßgabe dieser Richtlinie in Bezug auf andere geschützte Diskriminierungsgründe als das Geschlecht zu erheben.**

²⁶ 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).

²⁷ **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 2010/18/EU des Rates (ABl. L. 188 vom 12.7.2019, S. 79).**

Gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen um sicherzustellen, dass Arbeitgeber [...] **ein [...] Verfahren zur Entgeltfestsetzung oder Vergütungsstrukturen anwenden [...]**, 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 **zur Analyse als Unterstützung und Orientierung für Arbeitgeber bei ihren Bewertungen und Vergleichen verfügbar gemacht** 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. **Das Format dieser Instrumente oder Methoden kann im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten festgelegt werden.**
- (3) [...] **Das Verfahren zur Entgeltfestsetzung oder die Vergütungsstrukturen sollen eine Bewertung, ob Arbeitnehmer sich in einer vergleichbaren Situation in Bezug auf den Wert ihrer Arbeit befinden, auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien, die weder in unmittelbarem noch in mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer stehen, ermöglichen. Diese objektiven Kriterien umfassen Qualifikationen, Belastung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die [...] für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position [...] relevant sind. Diese Kriterien sind außerdem auf objektive und geschlechtsneutrale Weise anzuwenden.**
- (3a)(neu) **Unter Berücksichtigung nationaler Rechtsvorschriften sowie von Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten können die Mitgliedstaaten die Sozialpartner damit betrauen, die in den Absätzen 1 bis 3 genannten Maßnahmen zu ergreifen, oder in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, sofern die Verpflichtungen, die aus diesem Artikel erwachsen, zu jeder Zeit angemessen erfüllt werden.**
- (4) [...]
- (5) Wird zur Festlegung des Entgelts ein System zur Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung verwendet, so muss dieses System auf **gleichen objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien [...]** beruhen und so beschaffen sein, dass **unmittelbare oder mittelbare** 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 Einstiegsentgelt [...] für die betreffende Stelle oder dessen Spanne zu erhalten. Diese Informationen müssen **rechtzeitig im Voraus entweder** in einer veröffentlichten Stellenausschreibung **vor dem Bewerbungsgespräch oder jedenfalls vor Abschluss des Arbeitsvertrags bereitgestellt werden.**
- (2) Der Arbeitgeber darf Bewerber nicht [...] nach ihrer Lohnentwicklung in ihren früheren Beschäftigungsverhältnissen befragen.

Artikel 6

Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Entgeltentwicklung

- (1) Der Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern **Informationen darüber, welche** Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, ihres Einkommens und gegebenenfalls ihrer **Entgeltentwicklung verwendet werden**, in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung. Diese Kriterien müssen **objektiv und** geschlechtsneutral sein.
- (2)(neu) **Die Mitgliedstaaten können kleinste und kleine Arbeitgeber von der Verpflichtung im Zusammenhang mit der Entgeltentwicklung gemäß Absatz 1 ausnehmen.**

Artikel 7

Auskunftsrecht

- (1) Arbeitnehmer haben das Recht, gemäß Absatz **1a** und Absatz 3 Auskünfte über ihr individuelles Einkommen und über die Durchschnittseinkommen **zu verlangen** und **in schriftlicher Form** zu erhalten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten.
- (1a)(neu) Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, Auskünfte nach Absatz 1 über ihre Vertreter im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zu verlangen und zu erhalten. Eine Gleichbehandlungsstelle kann ebenfalls Auskünfte nach Absatz 1 auf Anforderung eines Arbeitnehmers im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten verlangen und erhalten.**
- (2) Der Arbeitgeber informiert alle Arbeitnehmer jährlich über ihr Recht, die Auskünfte nach Absatz 1 zu erhalten.
- (2a)(neu) Abweichend von Absatz 2 informieren kleinste und kleine Arbeitgeber Arbeitnehmer alle zwei Jahre 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) [...]
- (5) Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts [...] durchzusetzen.

- (6) Arbeitgeber können verlangen, dass Arbeitnehmer, die **andere** Informationen [...] **als jene betreffend ihr eigenes Entgelt oder Einkommen** erhalten haben, diese Informationen nur zur Verteidigung **des** Rechts auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit verwenden [...].

Artikel 8

Berichterstattung über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

- (1) Arbeitgeber mit mindestens 250 Arbeitnehmern legen **jährlich** gemäß den Absätzen 2 [...] 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.

(1a)(neu) Das Kriterium für die Feststellung, ob ein Arbeitgeber der Berichterstattung über das Entgelt und der gemeinsamen Entgeltbewertung unterliegt, ist die Mitarbeiterzahl.

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

- (3) **Die Informationen nach Absatz 1 Buchstaben a bis g werden der Stelle, die nach Artikel 26 Absatz 3 Buchstabe c mit der Aufgabe betraut ist, diese Daten zu sammeln und zu veröffentlichen, mitgeteilt. Der Arbeitgeber veröffentlicht die Informationen nach Absatz 1 Buchstaben a bis f auf seiner Website oder macht sie anderweitig öffentlich zugänglich.**
- (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 **Artikel 26 Absatz 3 Buchstabe c** zu veröffentlichen.
- (5) Der Arbeitgeber stellt allen Arbeitnehmern und ihren Vertretern [...] die in Absatz 1 Buchstabe g genannten Informationen zur Verfügung. **Der Arbeitgeber stellt die Informationen** auf Ersuchen der **kontrollierenden Stelle** und der Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung. Soweit verfügbar, sind auf Anfrage auch die Informationen der vorangegangenen vier Jahre zur Verfügung zu stellen.
- (6) [...]
- (7) Der Arbeitgeber **beantwortet [...]** **Anfragen von Arbeitnehmern, Arbeitnehmervertretern und der kontrollierenden Stelle** nach Klarstellungen und Einzelheiten zu beliebigen bereitgestellten Daten, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. **Auch die Gleichbehandlungsstelle kann diese Klarstellungen auf Ersuchen eines Arbeitnehmers anfordern.** Der Arbeitgeber **reagiert [...]** innerhalb einer angemessenen Frist **durch Übermittlung** einer begründeten Antwort. Sind geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren gerechtfertigt, so hat der Arbeitgeber in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der **kontrollierenden Stelle** und/oder der Gleichbehandlungsstelle Abhilfe zu schaffen.

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 **Kriterien** gerechtfertigt.

- (2) Die gemeinsame Entgeltbewertung **wird durchgeführt, um Unterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beim Entgelt, die nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden können, festzustellen, Abhilfe dafür zu schaffen und sie zu verhindern, und sie** umfasst Folgendes:
 - a) eine Analyse des Anteils der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jeder Gruppe von Arbeitnehmern;
 - b) [...] Informationen über das Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Gruppe von Arbeitnehmern;
 - c) Ermittlung etwaiger **durchschnittlicher** Einkommensunterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in jeder einzelnen Gruppe von Arbeitnehmern;
 - d) die Gründe für solche **durchschnittlichen** 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) **eine Bewertung [...] der [...] Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen.**
- (3) Die Arbeitgeber stellen die gemeinsamen Entgeltbewertungen den Arbeitnehmern und den Arbeitnehmervertretern zur Verfügung **und teilen sie [...] der Stelle mit, deren Aufgabe es nach Artikel 26 Absatz 3 Buchstabe d ist, die gemeinsamen Entgeltbewertungen zu sammeln.** Die **gemeinsame Entgeltbewertung wird der Gleichbehandlungsstelle und der kontrollierenden Stelle auf Ersuchen zur Verfügung gestellt.**
- (4) [...] **Bei der Umsetzung der Maßnahmen aus der gemeinsamen Entgeltbewertung** hat der Arbeitgeber in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern **für die ungerechtfertigten Lohnunterschiede unter Berücksichtigung nationaler Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten** Abhilfe zu schaffen. [...] **Die kontrollierende Stelle und/oder die Gleichbehandlungsstelle können aufgefordert werden, an diesem Prozess mitzuwirken.** 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 [...] gemäß den Artikeln 7, 8 oder 9 **verarbeitet** werden, dürfen nicht für andere Zwecke als die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts [...] 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 bestimmbar Mitarbeiter führen würde, nur die Arbeitnehmervertreter, **die kontrollierende Stelle** 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. **Für Zwecke der Überwachung [...] nach Artikel 26 werden die Informationen [...] uneingeschränkt zugänglich gemacht.**

Artikel 11

Sozialer Dialog

Die Mitgliedstaaten **ergreifen** unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner und im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten **geeignete Maßnahmen, um** sicherzustellen, **dass die Sozialpartner wirksam einbezogen werden, indem** die Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Richtlinie **gegebenenfalls [...] auf ihr Ersuchen** 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 [...] 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 [...] 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 Arbeitnehmersvertreter oder andere juristische Personen, die gemäß [...] nationalem Recht [...] ein berechtigtes Interesse an der Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen haben, an allen **Verwaltungs- oder** Gerichtsverfahren teilnehmen können, um Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts [...] durchzusetzen. Sie können mit Zustimmung des Arbeitnehmers, der **ein mutmaßliches** Opfer einer Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts [...] ist, im Namen oder zur Unterstützung des Arbeitnehmers handeln.
- (2) Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmersvertreter haben zudem das Recht, mit Zustimmung der betreffenden Arbeitnehmer im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Arbeitnehmer zu handeln, **sofern dies im nationalen Recht vorgesehen ist.**

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 [...] 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 eine tatsächliche und wirksame **Entschädigung oder Wiedergutmachung** des erlittenen Schadens – **je nach Vorgabe der Mitgliedstaaten** – auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise.
- (3) Durch die Entschädigung **oder Wiedergutmachung** 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. **Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Entschädigung oder Wiedergutmachung** die vollständige Nachzahlung entgangener Entgelte und damit verbundener Boni oder Sachleistungen sowie die Entschädigung für entgangene Chancen und immateriellen Schaden **und Verzugszinsen** umfasst.
- (4) Die Entschädigung oder Wiedergutmachung darf nicht durch eine vorab festgelegte Obergrenze beschränkt werden.

Artikel 15

Sonstige Rechtsmittel

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass **im Falle einer Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts [...]** Gerichte oder andere zuständige Behörden **im Einklang mit den nationalen Vorschriften** auf Antrag des Klägers und zulasten der beklagten Partei Folgendes anordnen können:

- a) [...] Verfügungen [...] **zur Einstellung** des Verstoßes;
- b) [...] Verfügungen **zur Ergreifung von [...]**Maßnahmen zur Erfüllung **der** Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts [...].

Bei Nichteinhaltung dieser Verfügungen werden gegebenenfalls wiederholt Zwangsgelder erhoben, um die Erfüllung **der Verfügungen** 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) **Erfüllt** ein Arbeitgeber die [...] Pflichten im Zusammenhang mit der Lohntransparenz nach Artikel 5 bis 9 dieser Richtlinie **offensichtlich fahrlässig nicht**, so stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass in [...] **Gerichtsverfahren in Bezug auf eine mutmaßliche Entgeltdiskriminierung** der Arbeitgeber nachweisen muss, dass keine derartige Diskriminierung vorliegt.
- (3) [...]
- (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 16a (neu)

Nachweis für gleiche oder gleichwertige Arbeit

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

Artikel 17

Zugang zu Beweismitteln

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass nationale Gerichte oder zuständige Behörden in Verfahren betreffend das gleiche Entgelt [...] **im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten** anordnen können, dass die beklagte Partei einschlägige Beweismittel, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, offenlegt.
- (2) Die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass die nationalen Gerichte **oder zuständigen Behörden** befugt sind, die Offenlegung von Beweismitteln, die vertrauliche Informationen enthalten, anzuordnen, wenn sie diese als sachdienlich für die Klage **betreffend das gleiche Entgelt** erachten. Sie gewährleisten, dass die nationalen Gerichte bei der Anordnung der Offenlegung solcher Informationen im Einklang **mit nationalem Verfahrensrecht** über wirksame Maßnahmen zu deren Schutz verfügen.
- (3) [...]

Artikel 18

Verjährungsfristen

- (1) Die Mitgliedstaaten **stellen sicher, dass** 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 **Anwendung finden**. In diesen Vorschriften wird festgelegt, wann die Verjährungsfrist beginnt, ihre Dauer und unter welchen Umständen eine Unterbrechung oder Hemmung der Frist eintritt, **wobei zu berücksichtigen ist, dass die Verjährungsfristen nicht beginnen, bevor der Kläger Kenntnis von dem Verstoß hat oder diese Kenntnis vernünftigerweise erwartet werden kann. Die Mitgliedstaaten können beschließen, dass die Verjährungsfristen nicht vor Beendigung des Arbeitsvertrags beginnen. Sie werden auf mindestens drei Jahre festgesetzt.**
 - (2) [...]
 - (3) [...]
 - (4) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verjährungsfristen gemäß den nationalen Vorschriften gehemmt, unterbrochen oder ausgesetzt werden, sobald eine klagende Partei eine Klage **bei Gericht** einreicht oder den Arbeitgeber **direkt oder über die** Arbeitnehmervertreter, die **kontrollierende Stelle** oder die Gleichbehandlungsstelle von der Klage in Kenntnis setzt.
- (5)(neu) Dieser Artikel enthält einheitliche Regeln für die Verjährungsfristen und betrifft nicht die Frage des Erlöschens von Ansprüchen.**

Artikel 19

Gerichts- und Verfahrenskosten

[...] Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in Fällen, in denen die beklagte Partei [...] in einem Verfahren im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierung die obsiegende Partei ist, **das Gericht die Möglichkeit hat, im Einklang mit dem nationalen Recht zu bewerten, ob der unterlegene Kläger berechnete Gründe hatte, die Klage vor Gericht zu bringen, und anzuordnen, dass der unterlegende Kläger seine Kosten nicht tragen muss. [...]**

Artikel 20

Sanktionen

- (1) Die Mitgliedstaaten erlassen Vorschriften über **wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen**, die bei Verstößen **gegen die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts [...] zu verhängen sind**. Die Mitgliedstaaten **ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen um sicherzustellen, dass sie umgesetzt werden, und** teilen der Kommission diese Vorschriften und Maßnahmen unverzüglich mit und melden ihr etwaige spätere Änderungen.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, [...] **dass die Sanktionen eine wirklich abschreckende Wirkung bei Verstößen gegen die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts gewährleisten. Dazu können auch Geldbußen gehören.**
- (3) Die Mitgliedstaaten **stellen sicher, dass** spezifische **Sanktionen** für wiederholte Verletzungen der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit gleichem Entgelt für Männer und Frauen Anwendung finden [...].
- (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 **oder eine andere Person beim Schutz ihrer Rechte unterstützt haben.**
- (2) Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmer sowie die [...] 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 [...] 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. **Dies berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner, unter Berücksichtigung sich ändernder Umstände andere als die am [Datum der Annahme dieser Richtlinie einfügen] geltenden Rechts-, Regelungs-, Tarifvertrags- oder Vertragsvereinbarungen zu treffen, sofern die in dieser Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen eingehalten werden und das bestehende Schutzniveau nicht verringert wird.**

Artikel 25

Gleichbehandlungsstellen

- (1) Unbeschadet der Zuständigkeiten der **kontrollierenden Stelle** 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 **zur Förderung einer** engen Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den [...] Gleichbehandlungsstellen und [...] **kontrollierenden Stellen [...] in Angelegenheiten, die den Grundsatz des gleichen Entgelts betreffen.**
- (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. [...]

Artikel 26

Überwachung und Sensibilisierung

- (1) Die Mitgliedstaaten gewährleisten eine konsequente **und koordinierte** Überwachung **und unterstützen die** Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts [...] und die Durchsetzung aller verfügbaren Rechtsmittel.
- (2) [...]
- (3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass **die folgenden** Aufgaben [...] **durchgeführt werden:**
- a) **Sensibilisierung** öffentlicher und privater Unternehmen und Organisationen, Sozialpartner und der breiten Öffentlichkeit im Hinblick auf die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts und des Rechts auf Lohntransparenz;
 - b) **Analyse** der Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles [...] und Entwicklung von Instrumenten für [...] die Beurteilung von Ungleichheiten beim Entgelt;
 - c) **Sammlung** der gemäß Artikel 8 erhaltenen Daten der Arbeitgeber **und unverzügliche Veröffentlichung der in Artikel 8 Absatz 1 Buchstaben a bis f genannten Daten in einfacher, zugänglicher und benutzerfreundlicher Weise, um einen Vergleich zwischen Arbeitgebern, Sektoren und Regionen des betreffenden Mitgliedstaats zu ermöglichen. Die Informationen der vorangegangenen vier Jahre werden, soweit verfügbar, ebenfalls zugänglich gemacht;**

- d) **Sammlung der** gemeinsamen Entgeltbewertungsberichte gemäß Artikel 9 Absatz 3;
 - e) **Bereitstellung von** 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.
- (4) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission **alle zwei Jahre in einer einzigen Vorlage** die in Absatz 3 Buchstaben c, d und e genannten Daten.

Artikel 27

Tarifverhandlungen und Kollektivmaßnahmen

- (1) 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.
- (2)(neu) Gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten können die Mitgliedstaaten den Sozialpartnern gestatten, Tarifverträge beizubehalten, auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen, die Regelungen für Lohntransparenz vorsehen, sofern die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse jederzeit sichergestellt werden.**

Artikel 28

Statistik

Die Mitgliedstaaten stellen der Kommission (Eurostat) **jährlich** aktuelle **nationale Daten für die Berechnung** des geschlechtsspezifischen Lohngefälles **in unbereinigter Form** bereit. Die Statistiken sind nach **Geschlecht**, Wirtschaftssektor, Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit), wirtschaftlicher Kontrolle (öffentliches/privates Eigentum) und Alter aufgeschlüsselt und auf jährlicher Basis zu berechnen.

Die ersten jährlichen Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle werden für das Bezugsjahr 2026 nicht vor dem 31. Januar 2028 übermittelt.

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 **im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten in Bezug auf die Rolle der Sozialpartner** mit der Durchführung dieser Richtlinie betrauen, [...] 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 **drei** 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 **Kleinstunternehmen**, 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

Der Präsident

Im Namen des Rates

Der Präsident
