



## Lohntransparenz: Kommission schlägt Maßnahmen für gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit vor

Brüssel, 4. März 2021

Die Europäische Kommission hat heute einen [Vorschlag](#) zur Lohntransparenz vorgelegt, mit dem sichergestellt werden soll, dass Frauen und Männer in der EU gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit erhalten. Er stellt eine [politische Priorität](#) von Präsidentin **von der Leyen** dar und enthält Maßnahmen zur Lohntransparenz, darunter Angaben zum Entgelt für Arbeitsuchende, das Recht auf Informationen über das Einkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit verrichten, sowie Berichterstattungspflichten im Hinblick auf geschlechtsspezifisches Lohngefälle für große Unternehmen. Der Vorschlag stärkt auch die Instrumente, mit denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Rechte geltend machen können, und erleichtert den Zugang zur Justiz. Arbeitgebern wird es nicht gestattet sein, Arbeitsuchende nach ihrer früheren Vergütung zu fragen, und sie müssen auf Anfrage der Arbeitnehmer entgeltbezogene anonymisierte Daten zur Verfügung stellen. Zudem werden Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung für Lohndiskriminierung haben.

Neue Maßnahmen, die den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie nicht nur auf Arbeitgeber, sondern auch auf Frauen Rechnung tragen, die besonders hart getroffen wurden, werden das Bewusstsein für die Entgeltbedingungen innerhalb des Unternehmens schärfen und Arbeitgebern wie Arbeitnehmern mehr Instrumente an die Hand geben, um gegen Lohndiskriminierung am Arbeitsplatz vorzugehen. Damit wird auf eine Reihe wesentlicher Faktoren eingegangen, die zum bestehenden Lohngefälle beitragen. Dies ist besonders während der COVID-19-Pandemie von Bedeutung, die die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verstärkt und Frauen einem höheren Armutsrisiko aussetzt.

Die Präsidentin der Europäischen Kommission, Ursula **von der Leyen**, erklärte dazu: *„Gleiche Arbeit verdient gleiches Entgelt. Und für gleiches Entgelt braucht man Transparenz. Arbeitnehmerinnen müssen wissen, ob ihre Arbeitgeber sie fair behandeln. Sollte dies nicht der Fall sein, dann müssen sie sich zur Wehr setzen können und das bekommen, was ihnen zusteht.“*

Die für Werte und Transparenz zuständige Kommissions-Vizepräsidentin Vera **Jourová** sagte: *„Es ist höchste Zeit, dass sowohl Frauen als auch Männer in der Lage sind, ihr Recht geltend zu machen. Wir wollen Arbeitsuchende und Arbeitnehmer in die Lage versetzen, faire Löhne und Gehälter einzufordern, ihre Rechte zu kennen und diese geltend zu machen. Auch deshalb müssen Arbeitgeber ihre Entgeltpolitik transparenter gestalten. Es darf keine doppelten Standards und keine Ausreden mehr geben.“*

Die für Gleichheitspolitik zuständige EU-Kommissarin Helena **Dalli** erklärte: *„Der Vorschlag zur Lohntransparenz ist ein wichtiger Schritt zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Er wird die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Lage versetzen, ihr Recht auf gleiches Entgelt durchzusetzen, und geschlechtsspezifischen Verzerrungen beim Entgelt ein Ende setzen. Zudem wird er die Sichtbarmachung, Anerkennung und Behandlung eines Problems ermöglichen, das wir seit der Annahme der Römischen Verträge im Jahr 1957 beseitigen wollten. Frauen verdienen gebührende Anerkennung, Gleichbehandlung und Wertschätzung ihrer Arbeit, und die Kommission ist entschlossen, dafür zu sorgen, dass dies am Arbeitsplatz der Fall ist.“*

### Lohntransparenz und bessere Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts

Der Legislativvorschlag konzentriert sich auf zwei Kernelemente der Entgeltgleichheit: Maßnahmen zur Gewährleistung von Lohntransparenz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie einen besseren Zugang zur Justiz für Opfer von Lohndiskriminierung.

#### Maßnahmen für Lohntransparenz:

- **Lohntransparenz für Arbeitsuchende** – Arbeitgeber müssen in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch Informationen über das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne bereitstellen. Arbeitgebern wird es nicht gestattet sein, künftige Arbeitnehmer nach ihrer früheren Vergütung zu fragen.

- **Auskunftsrecht für Arbeitnehmer** – Arbeitnehmer werden das Recht haben, von ihrem Arbeitgeber Auskunft über ihr individuelles Einkommen und über die durchschnittlichen Einkommen zu verlangen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.
- **Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Lohngefälle** – Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten müssen Informationen über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihrer Organisation veröffentlichen. Für interne Zwecke sollten sie zudem Informationen über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Gruppen von Arbeitnehmern, die die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, bereitstellen.
- **Gemeinsame Entgeltbewertung** – Ergibt die Entgeltberichterstattung ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von mindestens 5 % und kann der Arbeitgeber das Gefälle nicht anhand objektiver geschlechtsneutraler Faktoren rechtfertigen, muss er in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern eine Entgeltbewertung vornehmen.

#### **Besserer Zugang zur Justiz für Opfer von Lohndiskriminierung:**

- **Entschädigung für Arbeitnehmer** – Arbeitnehmer, die geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung ausgesetzt sind, können eine Entschädigung erhalten, einschließlich der vollständigen Nachzahlung des Entgelts und der damit verbundenen Boni oder Sachleistungen.
- **Beweislast aufseiten des Arbeitgebers** – Grundsätzlich obliegt es dem Arbeitgeber und nicht dem Arbeitnehmer, nachzuweisen, dass es keine Diskriminierung in Bezug auf das Entgelt gegeben hat.
- **Sanktionen einschließlich Geldstrafen** – Die Mitgliedstaaten sollten spezifische Sanktionen für Verstöße gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts (auch Mindestgeldstrafen) festlegen.
- **Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter** können im Namen von Arbeitnehmern in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren tätig werden und bei **Sammelklagen auf gleiches Entgelt** federführend sein.

Der Vorschlag trägt der derzeitigen schwierigen Lage der Arbeitgeber, insbesondere im privaten Sektor, Rechnung. Er wahrt die Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen, wobei gleichzeitig Flexibilität für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gewährt wird und die Mitgliedstaaten ermutigt werden, verfügbare Ressourcen für die Datenübermittlung zu nutzen. Die jährlichen Kosten für die Entgeltberichterstattung für Arbeitgeber werden auf 379 EUR bis 890 EUR für Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten geschätzt.

#### **Nächste Schritte**

Der heutige Vorschlag wird nun dem Europäischen Parlament und dem Rat zur Billigung vorgelegt. Nach seiner Annahme haben die Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, um die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen und der Kommission ihre Umsetzungsvorschriften zu übermitteln. Die Kommission wird die vorgeschlagene Richtlinie nach acht Jahren bewerten.

#### **Hintergrund**

Das Recht von Frauen und Männern auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit stellt seit den Römischen Verträgen aus dem Jahr 1957 ein Grundprinzip der Europäischen Union dar. Die Verpflichtung zur Gewährleistung des gleichen Entgelts ist in Artikel 157 AEUV und in der [Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen](#) festgelegt.

Im März 2014 hat die Europäische Kommission eine [Empfehlung](#) zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen durch Transparenz angenommen. Trotzdem stellt die wirksame Umsetzung und Durchsetzung dieses Grundsatzes in der Praxis nach wie vor eine große Herausforderung in der Europäischen Union dar. Das Europäische Parlament und der Rat haben wiederholt Maßnahmen in diesem Bereich gefordert. Im Juni 2019 forderte der Rat die Kommission auf, [konkrete Maßnahmen](#) zur Erhöhung der Lohntransparenz zu entwickeln.

Präsidentin **von der Leyen** hat verbindliche Maßnahmen zur Lohntransparenz als eine ihrer [politischen Prioritäten](#) für die derzeitige Kommission angekündigt. Diese Zusage wurde in der [Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025](#) bekräftigt, und die Kommission legt heute einen entsprechenden Vorschlag vor.

#### **Weiterführende Informationen**

[Fragen & Antworten – Lohntransparenz: Kommission schlägt Maßnahmen für gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit vor](#)

[Vorschlag für eine Richtlinie über Lohntransparenz zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts](#)

[Folgenabschätzung](#)

[Zusammenfassung der Folgenabschätzung](#)

[Factsheet – Lohntransparenz: gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit](#)

[EU-Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit](#)

IP/21/881

Kontakt für die Medien:

[Christian WIGAND](#) (+32 2 296 22 53)

[Katarzyna KOLANKO](#) (+ 32 2 296 34 44)

[Jördis FERROLI](#) (+32 2 299 27 29)

Kontakt für die Öffentlichkeit: [Europe Direct](#) – telefonisch unter [00 800 67 89 10 11](#) oder per [E-Mail](#)

Related media



[Social Europe - The European Pillar of Social Rights](#)

[Pay transparency : Commission proposes measures to ensure equal pay for equal work](#)