

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

**Vorschlag der Europäischen Kommission 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 vom 4. März 2021**

Stand: 01.09.2021

01.09.2021

**Gleiches Entgelt für Frauen und Männer durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen EU-weit stärken**

**I. Vorbemerkung**

**Hintergrund**

Seit 1958 ist das Recht von Frauen und Männern auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein Grundprinzip der Europäischen Union; die Verpflichtung zur Verwirklichung wurde 2006 in der Richtlinie 2006/54/EG geregelt und 2014 durch eine Empfehlung der Kommission zur Lohntransparenz ergänzt. Trotz dieses Rechtsrahmens beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU noch immer 14 %; in Deutschland sogar 18 % (Stand 2021). Aufgrund der COVID-19-Pandemie und ihrer wirtschaftlichen und sozialen Folgen besteht dringender Handlungsbedarf, da Frauen von den Auswirkungen der Krise besonders stark betroffen sind.

Zur Vorbereitung dieser Gesetzesinitiative wurden in den Jahren 2019/2020 umfassende Konsultationen durchgeführt; die Sozialpartner gehörten zu den wichtigsten befragten Interessenträgern.

**Ziele des Vorschlags**

Lohntransparenzstandards und Durchsetzungsmechanismen sollen es den Beschäftigten ermöglichen, ihr Recht auf gleiches Entgelt geltend zu machen, indem sie mögliche Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts aufdecken, nachweisen und abbauen. Auch geschlechtsspezifische Verzerrungen in Vergütungssystemen und bei der beruflichen Einstufung sollen offengelegt werden, wenn sie die Arbeit von Frauen und Männern nicht geschlechtsneutral bewerten.

**II. Allgemeine Bewertung**

**Der DGB begrüßt**, dass mittels Entgelttransparenz die Beschäftigten in die Lage versetzt werden sollen, ihr Recht auf gleiches Entgelt durchzusetzen. Im Einklang mit der DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung) erhalten sie Zugang zu den entsprechenden Entgeltinformationen, damit sie anhand dieser beurteilen können, ob sie gegenüber ihren Kolleg\*innen eines anderen Geschlechts, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, diskriminiert werden.

Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter\*innen werden ermächtigt, im Namen der von Entgeltdiskriminierung Betroffenen tätig zu werden. Der Vorschlag sieht die Möglichkeit von Sammelklagen auf gleiches Entgelt sowie umfassende Entschädigungen für Diskriminierungsoffer

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik

**Anja Weusthoff**  
Abteilungsleiterin

[anja.weusthoff@dgb.de](mailto:anja.weusthoff@dgb.de)

Telefon: 030/24060-144  
Telefax: 030/24060-761

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.frauen.dgb.de](http://www.frauen.dgb.de)



und Rechtsbehelfe zur Beseitigung struktureller Diskriminierung oder Verzerrungen in Organisationen vor.

Der Vorschlag bildet ferner die Grundlage für Maßnahmen zur Bekämpfung der systematischen Benachteiligung von Frauen durch Arbeitgeber. Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten werden zur Berichterstattung über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtet. Sollte ein entsprechender Bericht ungerechtfertigte Ungleichheiten beim Entgelt oder ein hohes Risiko dafür aufzeigen, müssen Arbeitgeber unter Einbeziehung von Betriebs- und Personalräten Abhilfe schaffen.

#### **Allerdings fordert der DGB,**

- dass **Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe und Rechtsform eine Berichterstattung über das Lohngefälle vorlegen müssen.** Die Berichtspflicht sollte verbindlich sein und kann nach Unternehmensgröße wie folgt gestaffelt werden: jährlich in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten, alle zwei Jahre in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten, alle drei Jahre in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten. Der durch den aktuellen Entwurf vorgegebene Geltungsbereich der Richtlinie schließt 67 % der Beschäftigten in der EU aus, da sie in Unternehmen mit unter 250 Beschäftigten arbeiten. Entgelttransparenz ist kein Privileg. Die vorgeschlagene Einschränkung in der Unternehmensgröße geht somit an der Zielsetzung der Richtlinie vorbei und sollte aufgehoben werden.
- dass die **Berichtspflicht für tarifgebundene Unternehmen** bei Vorlage eines entsprechenden Entgelt-Tarifvertrages unabhängig der Größe des Unternehmens auf alle drei Jahre **reduziert wird.** Denn Tarifverträge heben gerade am unteren Ende der Lohnverteilung das Einkommen und verringern das geschlechtsspezifische Lohngefälle deutlich. Wo Tarifverträge gelten, ist die Entgeltlücke durchschnittlich um 10 Prozent geringer und Frauen verdienen mehr im Vergleich zu Frauen in nicht tarifgebundenen Unternehmen: Ihr Bruttostundenlohn liegt dort im Schnitt fast ein Viertel höher. (WSI, 2019).
- dass der Begriff der **„Arbeitnehmervertretungen“ definiert** wird. Es sollte zunächst sichergestellt sein, dass dies nur von den Beschäftigten legitimierte, gesetzlich vorgesehene Arbeitnehmervertretungen sein können; d.h. in Deutschland Betriebs- und Personalräte und keine allein vom Arbeitgeber installierte Scheinvertretung. In Unternehmen, in denen keine Betriebsräte vorhanden sind, muss stattdessen Gewerkschaften das Recht auf Information, Beratung und Interessenvertretung eingeräumt werden. Sie können keinesfalls „Arbeitnehmervertretungen“, die von Arbeitgebern eingesetzt wurden oder anderen Akteur\*innen übertragen werden.
- dass **Instrumente und Methoden** zur geschlechtsneutralen Arbeitsplatzbewertung und beruflichen Einstufung **zertifiziert** sein müssen.
- dass **Gewerkschaften und gesetzlich vorgesehene Arbeitnehmervertretungen, d.h. Betriebs- und Personalräte,** in den Prozess der Festlegung von Instrumenten und Methoden der Arbeitsplatzbewertung **einbezogen** werden: bei der Festlegung der geschlechtsneutralen Kriterien der Arbeitsplatzbewertung, der Bestimmung der Lohnniveaus in den einzelnen Kategorien und der Eingruppierung der Beschäftigten.
- dass die **Durchsetzungsbestimmungen gestärkt** werden. Dafür sollten Gewerkschaften die Möglichkeit erhalten, **Verbandsklage** zu erheben.



- dass die **Berichterstattung und Überprüfung** der Anwendung der Richtlinie spätestens drei Jahre nach Inkrafttreten an die Kommission übermittelt und evaluiert werden soll.

### III. Bewertung im Einzelnen

**Kapitel I** regelt in *Art. 1* den Gegenstand (Mindestanforderungen zur Durchsetzung des Grundsatzes auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit nach Artikel 157 AEUV und des Diskriminierungsverbots nach Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG) und in *Art. 2* den Geltungsbereich der Richtlinie (Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor; alle Beschäftigte<sup>1</sup>).

*Art. 3* definiert die verwendeten Begrifflichkeiten wie zum Beispiel „Entgelt“. Der Begriff „Entgelt“ bezieht sich nicht nur auf das Grundgehalt, sondern auch auf ergänzende Bestandteile, wie Geld- oder Sachleistungen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer direkt oder indirekt vom Arbeitgeber erhalten<sup>2</sup>.

Der Grundsatz des gleichen Entgelts bedeutet nicht, dass alle Beschäftigten das gleiche Entgelt erhalten, sondern dass Unterschiede bei der Vergütung auf objektiven, geschlechtsunabhängigen Kriterien beruhen müssen. Der DGB begrüßt die weite Definition von Entgelt gemäß *Art. 3 Abs. 1 lit. a)* und die klare Definition von „gleichwertiger Arbeit“ in *Art. 4* der Richtlinie.

#### *Gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit (Art. 4)*

Die Richtlinie sieht vor, Arbeitsplätze anhand **objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien** zu vergleichen, wie etwa Bildungs-, Berufs- und Ausbildungsanforderungen, Kompetenzen, Engagement und Verantwortung, geleistete Arbeit und Art der Aufgaben. Richtig ist, dass die Mitgliedsstaaten verpflichtet sind, auf dieser Grundlage Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Instrumente und Methoden festgelegt werden. Es bleibt jedoch unklar, durch wen diese Instrumente und Methoden festgelegt werden. In der Praxis könnte das bedeuten, dass verschiedene Akteure, wie u.a. Unternehmen und Arbeitgeber, die Instrumente festlegen. Hier sollte definiert werden, welche Rolle die Mitgliedstaaten konkret einnehmen und wer an der Entwicklung der Instrumente und Maßnahmen beteiligt wird.

Ferner sollte der Begriff „**zertifiziert**“ verwendet werden, um klarzustellen, dass es sich um verbindliche Instrumente und Maßnahmen entsprechend der Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie handelt. Die EU sollte wissenschaftlich fundierte Instrumente und Methoden zertifizieren, die für alle Entgelt-Regelungen EU-weit gelten. Auf dieser Grundlage erhalten Beschäftigte, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, ein vergleichbares Entgelt. Dies hindert Arbeitgeber nicht daran, Beschäftigte bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit unterschiedlich zu vergüten, sofern diese Unterschiede auf objektiven,

<sup>1</sup> Der Vorschlag gilt für alle Beschäftigten, einschließlich Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte oder Personen, die einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis mit einem Leiharbeitsunternehmen eingegangen sind.

<sup>2</sup> Dazu gehören Boni, Überstundenausgleich, Reisezulagen (inkl. bereitgestellter Fahrzeuge und Sichtfahrausweise), Wohngeld, Ausgleich für Teilnahme an Schulungen, Abfindungen, Überstundenzuschläge, gezahlte Sondervergütungen, gesetzliches Krankengeld, gesetzlich vorgeschriebene Entschädigungen und Persrenten.



geschlechtsneutralen und unvoreingenommenen Kriterien (beispielsweise Leistung und Kompetenz) beruhen.

Der DGB begrüßt die Möglichkeit einer **hypothetischen Vergleichsgröße** und eines Vergleichs zwischen Beschäftigten in vergleichbaren Situationen, wo kein unternehmensinterner Vergleich möglich ist. Dies erleichtert die Vergleichbarkeit und stärkt die Wirksamkeit. Ergänzend fordert der DGB sicherzustellen, dass der Begriff **der Arbeitnehmervertretung** als ein von der Belegschaft legitimiertes, gesetzlich vorgesehenes Gremium in *Art. 3* definiert wird; d.h. in Deutschland der Betriebs- oder Personalrat.

**Kapitel II** regelt Maßnahmen zur Lohntransparenz, zum Auskunftsrecht, zur Berichterstattung über das Lohngefälle, zur gemeinsamen Entgeltbewertung, zum Datenschutz und zum sozialen Dialog.

#### *Lohntransparenz für Arbeitsuchende (Art. 5)*

Der DGB begrüßt, dass Arbeitgeber in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch Informationen über das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne bereitstellen müssen und es ihnen nicht gestattet sein soll, künftige Beschäftigte nach ihrer früheren Vergütung zu fragen. Eine solche Frage ist in den meisten Fällen schon jetzt nicht zulässig; dennoch wird sie oft genug gestellt. Ein ausdrückliches Verbot würde dem einen Riegel vorschieben.

#### *Auskunftsrecht für Beschäftigte (Art. 7)*

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass allen Beschäftigten das Recht eingeräumt wird, von ihrem Arbeitgeber Auskunft über ihr individuelles Einkommen und über die durchschnittlichen Einkommen zu verlangen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Beschäftigtengruppen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Die Eingruppierung ist nicht das einzige Kriterium Mittel, um die Vergleichbarkeit herzustellen. Hier ist insbesondere zu begrüßen, dass Beschäftigte – anders als in dem Auskunftsanspruch nach dem derzeitigen Entgelttransparenzgesetz – einen Auskunftsanspruch haben, ohne eine Vergleichstätigkeit nennen zu müssen und dass der Arbeitgeber die Beschäftigten über das ihnen zustehende Auskunftsrecht von allein informieren muss.

Beschäftigte erhalten die Möglichkeit, Auskünfte über ihr Entgelt und das Durchschnittseinkommen auf eigenen Antrag (*Art. 7 Abs. 3*) oder über ihre Vertreter\*innen oder Gleichstellungsstellen (*Art. 7 Abs. 4*) anzufordern. Die Verpflichtung der Arbeitgeber, innerhalb einer „angemessenen Frist“ die Anfrage zu beantworten ist aber zu unkonkret; die angemessene Frist sollte konkretisiert werden. Es sollte geprüft werden, ob es sich im Rahmen der Berichterstattung anbietet, anhand der ohnehin zu erhebenden Daten für jede/n Beschäftigte/n automatisch eine Auskunft zu erstellen und ihr/ihm zukommen zu lassen. Zu begrüßen ist die ausdrückliche Klarstellung. Zudem braucht es klare Durchsetzungsinstrumente für die Beschäftigten bei Untätigkeit der Arbeitgeber. Kritisch gesehen wird die Vorschrift des *Art. 7 Abs. 6*. Die darin geregelte Einschränkung darf nicht dazu führen, dass es den Beschäftigten verwehrt ist, mit ihren Gewerkschaftsvertreter\*innen über ihr Entgelt zu sprechen.



Der DGB spricht sich deshalb dafür aus, dass in **Art. 7 Abs. 4 die Gewerkschaften ergänzt** werden, das heißt, dass eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft den Auskunftsanspruch geltend machen kann.

*Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Lohngefälle (Art. 8)*

Die **Berichtspflicht** begrüßt der DGB, jedoch geht die Wirkung mit der Beschränkung auf Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten am Ziel der Richtlinie vorbei. Der DGB fordert, **alle Unternehmen unabhängig ihrer Größe und Rechtsform** zu Berichten und Audits zu verpflichten.

Die Regelung der Berichtspflicht sollte um konkrete Vorgaben bezüglich der Frequenz und der Form der Berichterstattung, sowohl gegenüber der Öffentlichkeit als auch insbesondere betreffend der Information nach *Art. 8 Abs. 1 lit. g)* ergänzt werden, sonst bleibt die Verpflichtung der Arbeitgeber nur sehr vage und damit kaum justitiabel: jährlich Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten, alle zwei Jahre in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten, alle drei Jahre in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten. Nur durch eine allgemeine Gültigkeit der Berichtspflicht für Unternehmen unabhängig ihrer Größe und Rechtsform, wird die primäre Zielgruppe der Maßnahme erreicht. Eine Maßnahme, die 67 % der Beschäftigten, und einen noch deutlich höheren Anteil an weiblichen Beschäftigten, ausschließt, verfehlt ihre Wirkung. Laut der Folgenabschätzung der EU-Kommission, belaufen sich die Kosten für eine jährliche Berichterstattung auf 315 Euro bis 500 Euro pro Unternehmen. Diese Summe bewertet der DGB mit Blick auf die positiven Effekte einer sinkenden Lohnlücke zwischen den Geschlechtern als verhältnismäßig gering. Zudem braucht es klare Durchsetzungsinstrumente für die Beschäftigten bei Untätigkeit der Arbeitgeber.

Da Unternehmen mit **Tarifbindung** in Deutschland nachweislich über eine durchschnittlich 10 % geringere geschlechtsspezifische Lohnlücke verfügen, könnte bei Nachweis, dass in einem Unternehmen ein Entgelt-Tarifvertrag Anwendung findet, ebenfalls eine Anpassung erfolgen und der Berichtszeitraum unabhängig von der Größe des Unternehmens auf drei Jahre festgelegt werden. Hier müsste die korrekte betriebliche Anwendung des Tarifvertrages Gegenstand der Berichtspflicht werden. Eine solche Angemessenheitsvermutung sollte explizit geregelt werden.

Die Berichterstattung sollte benutzerfreundlich und barrierefrei zugänglich sein (*Art. 8 Abs. 3*).

Der DGB fordert darüber hinaus, dass den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen nicht nur die notwendige Information zur Verfügung gestellt, sondern auch die diesen Informationen zugrunde liegenden Unterlagen gewährt wird, damit die Richtigkeit der Berichterstattung vollumfänglich nachvollzogen werden kann.

Zu begrüßen ist ferner die Verpflichtung zur öffentlichen Bekanntmachung des Berichts. Die Außenwirkung dieses Berichts kann zu einem erhöhten Druck auf den Arbeitgeber führen, das Lohngefälle zu beseitigen.



Das Recht von Arbeitnehmer\*innen und ihren Vertreter\*innen, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen, nach der Berichterstattung durch den Arbeitgeber weitergehende Auskünfte zu verlangen (*Art. 8 Abs. 7*) ist grundsätzlich zu begrüßen. Die Verpflichtung der Arbeitgeber, innerhalb einer „angemessenen Frist“ die Anfrage zu beantworten, ist aber zu unkonkret: Die angemessene Frist sollte näher konkretisiert werden.

#### *Gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 9)*

Ergibt die Entgeltberichterstattung bei Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von mindestens 5 % und kann der Arbeitgeber das Gefälle nicht anhand objektiver geschlechtsneutraler Faktoren rechtfertigen, muss er eine Entgeltbewertung vornehmen. Um einen Entgeltunterschied durch objektive und neutrale Kriterien begründen zu können, ist eine Arbeits- bzw. Tätigkeitsbeschreibung erforderlich. Dementsprechend fordert der DGB, dass Arbeitgeber umfassende Arbeitsbeschreibungen vorlegen müssen. Dies erleichtert auch das Kontrollrecht der Arbeitnehmervertretung. Es ist zu begrüßen, dass Arbeitgeber in Zukunft stärker in die Pflicht genommen werden. Die bereinigte Lohnlücke beträgt in Deutschland sechs Prozent und konnte mittels des Entgelttransparenzgesetzes nicht verringert werden, so dass eine Weiterentwicklung der Gesetzgebung notwendig ist. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie bietet dafür einen vielversprechenden Ansatz, mögliches Diskriminierungspotential zu erkennen und zu beseitigen. Analog zur Berichtserstattung (*Art. 8*) fordert der DGB jedoch, **alle Unternehmen unabhängig ihrer Größe und Rechtsform** zu einer Entgeltbewertung bei einem Lohngefälle von mindestens 5 % zu verpflichten.

Kritisch gesehen wird zudem, dass die Entgeltbewertung von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung gemeinsam durchgeführt werden soll. So sollte es allein Aufgabe des Arbeitgebers sein, die Entgeltbewertung durchzuführen. Es sollte vielmehr ein explizites Kontroll- und Überwachungsrecht für Arbeitnehmervertretungen geben und zu diesem Zweck die Informationen zur Kontrolle und Überwachung nachvollziehbar bereitgestellt werden.

Im Erwägungsgrund zur Richtlinie wird die Möglichkeit eröffnet, dass die Arbeitgeber einen oder mehrere Beschäftigte zu diesem Zweck bestimmen können, sofern keine offizielle Arbeitnehmervertretung existiert. Diese Möglichkeit lehnt der DGB entschieden ab: Dadurch werden Scheinvertretungen ermöglicht und gewerkschaftliche Rechte untergraben.

Da aus Sicht des DGB die Entgeltbewertung in der alleinigen Verantwortung des Arbeitgebers liegen soll und die Arbeitnehmervertretung eine ordnungsgemäße Bewertung und deren Ergebnis lediglich kontrollieren soll, wäre es folgerichtig, wenn für den Fall, dass die Entgeltbewertung Unterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beim durchschnittlichen Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit ergibt, ohne dass es hierfür eine Rechtfertigung gibt, der Arbeitgeber Abhilfe schaffen muss. Hierfür fehlt allerdings erneut eine Fristsetzung. Notwendig wäre, dass zusätzlich zu der Abhilfepflicht des Arbeitgebers ein einklagbarer Anspruch für die Beschäftigten oder den Betriebsrat besteht. Daneben sollten Sanktionen nach Art. 20 der RL für den Fall festgelegt werden, dass der Arbeitgeber seiner Abhilfepflicht in der gesetzten Frist nicht nachkommt.



Der DGB begrüßt, dass die Maßnahmen bei möglicher Diskriminierung bereits bei der Lohnverhandlung ansetzen.

#### *Datenschutz (Art. 10)*

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ebenfalls die Regelung des *Art. 10 Abs. 3*, wonach die Mitgliedstaaten beschließen können, dass in Fällen, in denen die Offenlegung von Informationen nach den *Art. 7 bis 9* zur Offenlegung des Entgelts eines bestimmten Mitarbeiters führen würde, nur die Arbeitnehmervertreter\*innen oder die Gleichbehandlungsstellen Zugang zu den betreffenden Informationen haben. Nur so kann gewährleistet werden, dass der Auskunftsanspruch nicht den Datenschutz unterläuft.

#### *Sozialer Dialog (Art. 11)*

Verbesserungswürdig ist der in *Art. 11* geforderte „Soziale Dialog“. Hier wird gefordert, dass die Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Richtlinie mit den Sozialpartnern erörtert werden. Der DGB kritisiert, dass keine konkreten Vorgaben zur Beteiligung der Sozialpartner an der Umsetzung der Richtlinie zu entnehmen sind. Die Rolle der Sozialpartner bei der Umsetzung sollte nicht nur in der bloßen „Erörterung“ der Pflichten aus dieser Richtlinie bestehen.

**Kapitel III** regelt Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung, einschließlich Sanktionen, d.h. einen besseren Zugang zur Justiz für Opfer von Lohndiskriminierung. Der DGB begrüßt die dazu vorgeschlagenen Regelungen:

- **Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter\*innen** können im Namen von Beschäftigten in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren tätig werden und bei **Sammelklagen auf gleiches Entgelt** federführend sein.
- **Entschädigung für Beschäftigte** – Arbeitnehmer\*innen, die geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung ausgesetzt sind, können eine Entschädigung erhalten, einschließlich der vollständigen Nachzahlung des Entgelts und damit verbundener Boni oder Sachleistungen.
- **Beweislast auf Seiten des Arbeitgebers** – Grundsätzlich obliegt es dem Arbeitgeber und nicht den Arbeitnehmer\*innen nachzuweisen, dass keine Diskriminierung in Bezug auf das Entgelt vorliegt<sup>3</sup>.
- **Sanktionen einschließlich Geldstrafen** – Die Mitgliedstaaten sollten spezifische Sanktionen für Verstöße gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts (auch Mindestgeldstrafen) festlegen. Diese müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

---

<sup>3</sup> Bereits in der Richtlinie über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ist die Verlagerung der Beweislast auf den Beklagten vorgesehen, sobald Anschein einer Diskriminierung vorliegt.



### *Rechtsschutz (Art. 12)*

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass der gerichtliche Rechtsschutz zur Geltendmachung der Rechte aus dieser Richtlinie nach *Art. 12* gewährleistet sein muss. Kritisch gesehen wird, dass die Richtlinie die Möglichkeit einer (etwaigen) Schlichtung vorsieht. Dies ist aus der Sicht des DGB abzulehnen. Die Inanspruchnahme effektiven Rechtsschutzes durch Betroffene kann nicht von einem vorher durchzuführenden Schlichtungsverfahren abhängig gemacht werden.

### *Verfahren im Namen oder zur Unterstützung von Arbeitnehmern (Art. 13)*

Es wird ferner begrüßt, dass sich betroffene Beschäftigte bei der Durchsetzung ihrer Rechte aus der Richtlinie von Verbänden und Arbeitnehmervertretungen vertreten lassen können. Der DGB fordert, dass unter Arbeitnehmervertretungen auch Gewerkschaften verstanden werden. Der DGB begrüßt das Recht auf Sammelklage in *Art. 13 Abs. 2*, spricht sich jedoch für eine Ergänzung aus, damit dieses Recht auch Gewerkschaften eingeräumt wird. Zudem sollte die Möglichkeit der **Verbandsklage für Gewerkschaften eingeführt werden**.

### *Anspruch auf Entschädigung Art. (14)*

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ferner den in *Art. 14* geregelten Anspruch auf Entschädigung, insbesondere die Regelung, dass die Entschädigung ausdrücklich „abschreckenden“ Charakter haben soll. Die Richtlinie sieht hierfür den Ersatz aller durch die Verletzung der Rechte aus dieser Richtlinie entstandenen Schäden vor. Um den abschreckenden Charakter der Entschädigung zu gewährleisten, könnte man über eine „Strafzahlung“, welche über den Ersatz des bloßen Schadens hinausgeht, nachdenken. Zwar sieht die Richtlinie den Ersatz „immateriellen Schadens“ vor; der Nachweis wie auch die Bezifferung gestalten sich jedoch in der Praxis schwer. Die Zahlung einer pauschalierten Summe an die betroffenen Beschäftigten wäre hier naheliegender. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen insbesondere die nicht abschließende Aufzählung der von der Entschädigung umfassten Schadenspositionen, das heißt vollständige Einziehung von Entgeltnachzahlungen, Boni oder Sachleistungen, Entschädigung für entgangene Chancen und immateriellen Schaden sowie Verzugszinsen.

### *Sonstige Rechtsmittel (Art. 15)*

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Klarstellung, dass die Rechte aus der Richtlinie auch über einstweilige Gerichtsverfahren geltend gemacht werden können. Ein umfassender gerichtlicher Rechtsschutz kann nur darüber gewährleistet werden.

### *Verlagerung der Beweislast (Art. 16) und Zugang zu Beweismitteln (Art. 17)*

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Verlagerung der Beweislast in *Art. 16* ausdrücklich. Die damit verbundene Vereinfachung der gerichtlichen Geltendmachung der Ansprüche aus der Richtlinie ist sachgerecht. So liegt dem Arbeitsverhältnis





ohnehin schon ein Informationsgefälle zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber zugrunde. Dies gilt umso mehr, wenn es um die gleichheitswidrige Bezahlung gegenüber anderen Beschäftigten geht, deren vollen Beweis zu führen sich in der Praxis als schwer bis unmöglich erweist. Die Verlagerung der Beweislast dahingehend, dass Beschäftigte die Diskriminierung lediglich glaubhaft machen müssen, ist unbedingt zu begrüßen. Sie dient dazu, das zu Lasten der Beschäftigten bestehende Informationsdefizit auszugleichen und eine Klärung der Streitfälle auf Augenhöhe zu ermöglichen.

Auch die entsprechende Pflicht zur Offenlegung von Beweismitteln nach *Art. 17* wird ausdrücklich begrüßt.

#### *Verjährungsfristen (Art. 18)*

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Festlegung der Verjährungsfristen in *Art. 18* von mindestens 3 Jahren. Hier sollte klargestellt werden, dass es neben den Verjährungsfristen keine weiteren, die Geltendmachung der Ansprüche aus der Richtlinie hindernden Fristen geben darf, die kürzer als 3 Jahre sind. Zutreffend wird in der Begründung darauf hingewiesen, dass knappe Verjährungsfristen und damit verbundene Verfahrenshindernisse als eines der Hindernisse ermittelt wurden, die Opfer von geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung davon abhalten, ihr Recht auf gleiches Entgelt durchzusetzen. Dies gilt im deutschen Recht insbesondere für Ansprüche von Beschäftigten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Hier sieht § 15 Abs. 4 AGG eine Frist zur Geltendmachung der Ansprüche von 2 Monaten vor, nach deren Ablauf die Ansprüche verfallen sind. Die aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zu kurze Frist verhindert in zahlreichen Fällen einen effektiven Rechtsschutz für Beschäftigte, die aufgrund eines der in § 1 AGG geschützten Merkmale diskriminiert wurden. Daher begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Festlegung in *Art. 18* der Richtlinie, dass die Verjährungsfrist mindestens 3 Jahre betragen muss.

#### *Gerichts- und Verfahrenskosten (Art. 19)*

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ferner die Kostentragungsregelung in *Art. 19*. Es wird begrüßt, dass Beschäftigte, die ihr Verfahren im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierung gewinnen, angemessene Gerichts- und Sachverständigenhonorare einfordern dürfen. Auffallend ist hier, dass in *Art. 19* lediglich von „Gerichts- und Sachverständigenkosten“ die Rede ist, in der Begründung jedoch von „Rechtskosten“. Hierbei ist nicht ersichtlich, ob davon auch die Rechtsanwaltskosten umfasst sein sollen. Ist dies der Fall, widerspricht dies der Kostenregelung des § 12a ArbGG, wonach im erstinstanzlichen arbeitsgerichtlichen Verfahren jede Partei ihre Rechtsanwaltskosten selbst trägt. Hier bedarf es einer Klarstellung, welche konkreten Kosten von der Regelung umfasst sind.

#### *Sanktion (Art. 20)*

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die in *Art. 20* geregelte Forderung an die Mitgliedsstaaten nach der Regelung von Sanktionen für Verstöße gegen die Richtlinie. Nur mit Sanktionen mit hinreichend abschreckendem Charakter kann die Einhaltung der in der Richtlinie festgelegten Grundsätze gewährleistet werden. Voraussetzung hierfür ist, dass derartige Sanktionen in der Praxis tatsächlich auch verhängt werden.



Es ist zu begrüßen, dass die Richtlinie nicht nur von „abschreckenden und wirksamen Sanktionen“ spricht, sondern auch die bei der Sanktionsbestimmung zu berücksichtigenden Umstände (Schwere und Dauer der Verletzung; Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit seitens des Arbeitgebers; andere erschwerende oder mildernde Umstände) konkretisiert und zudem noch eine Sonderregelung für wiederholten Verletzungen enthält.

#### *Fragen des gleichen Entgelts bei öffentlichen Aufträgen oder Konzessionen (Art. 21)*

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Vorgabe an die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass Wirtschaftsteilnehmende bei der Ausführung öffentlicher Aufträge oder Konzessionen ihre Pflichten bezüglich des gleichen Entgelts für Männer und Frauen einhalten. Maßgeblich ist hierbei jedoch, dass diese Vorgaben bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen tatsächlich auch kontrolliert werden und sich nicht auf bloße Lippenbekenntnisse der Unternehmen verlassen wird. Hier bedarf es entsprechender Kontrollmechanismen.

#### *Viktimisierung und Schutz vor ungünstiger Behandlung Art. 22*

Das in Art. 22 geregelte Maßregelungsverbot wird ausdrücklich begrüßt.

**Kapitel IV** regelt das Schutzniveau, die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsstellen<sup>4</sup>, die Umsetzung sowie deren Überwachung in den Mitgliedstaaten. Aus Sicht des DGB ist hier ein ausdrückliches Verbot der Unterschreitung bestehender Regelungen erforderlich, um sicherzustellen, dass es bei der Umsetzung oder unter der Berufung auf die Richtlinie nicht zu einem Abbau geltender Standards kommt<sup>5</sup>.

#### *Tarifverhandlungen und Kollektivmaßnahmen (Art. 27)*

Diese Klarstellung ist zu begrüßen und dahingehend zu verstehen, dass nicht nur im Allgemeinen die Tarifautonomie unberührt bleibt, sondern insbesondere das Ergebnis tarifautonomer Verhandlungen zur Lohngestaltung d.h. die in Tarifverträgen geregelten Entgelte die Richtigkeitsgewähr genießen bzw. der inhaltlichen Überprüfung im Rahmen der Richtlinie nicht unterliegen.

---

<sup>4</sup> Im Bereich des gleichen Entgelts können Beschäftigte sich in einer heiklen Lage befinden, da sie Viktimisierung oder Vergeltungsmaßnahmen fürchten. Gemäß der Richtlinie werden die Gleichbehandlungsstellen daher mit erweiterten Befugnissen ausgestattet, die gewährleisten, dass sie in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren im Namen der Opfer handeln können. Der Richtlinienvorschlag sieht vor, dass sich Gleichbehandlungsstellen oder Arbeitnehmervertreter/innen auch den Klagen mehrerer Opfer anschließen, sodass strukturellen Diskriminierungen in den Vergütungsstrukturen begegnet werden kann.

<sup>5</sup> Dieses Rückschrittsverbot ist in einigen sozialpolitischen Richtlinien bereits verankert, sowie in der Befristungsrichtlinie (1999/70/EG in Art. 8 Abs. 3 ihres Anhangs; Vereinbarung der Sozialpartner) oder in der Konsultationsrichtlinie 2002/14/EG, Art. 9 Abs. 4: „Die Durchführung dieser Richtlinie darf nicht als Rechtfertigung für Rückschritte hinter den bereits in den einzelnen Mitgliedstaaten erreichten Stand des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in den von ihr abgedeckten Bereichen benutzt werden“.



#### *Durchführung (Art. 30)*

Die Richtlinie sieht in *Art. 30* ferner vor, dass die Mitgliedstaaten die Sozialpartner mit der Durchführung dieser Richtlinie beauftragen können, sofern die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen. Dies wird ausdrücklich begrüßt.

#### **IV. Fazit**

Der DGB begrüßt die vorgeschlagene Richtlinie der Europäischen Kommission zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen und sieht darin eine Verbesserung der geltenden Bestimmungen. Damit sie die angestrebte Wirkung entfaltet, fordert der DGB die genannten Korrekturen im Richtlinienentwurf.

Besonders wichtig ist dem DGB, dass der Vorschlag **eine Berichtspflicht für alle Unternehmensgrößen und Rechtsformen** vorsieht, unter Berücksichtigung der Tarifbindung und der Unternehmensgröße. Gleiches gilt, wenn eine Entgeltbewertung notwendig wird. Eine solche Regelung ist zentrale Voraussetzung für die Wirksamkeit der Richtlinie. Zudem sollten die Instrumente und Methoden zur geschlechtsneutralen Arbeitsplatzbewertung und beruflichen Einstufung **zertifiziert** sein.

Der DGB fordert zudem, dass die Definition und Rolle der „Arbeitnehmervertretung“ präzisiert wird, damit **Interessen der Beschäftigten nicht unterlaufen werden können**, in dem Arbeitgeber (Schein-)Interessenvertretungen einsetzen. Um die Wirksamkeit des Richtlinienentwurfs für die Beschäftigten zu sichern, sollten die Durchsetzungsmechanismen durch ein **Verbandsklagerecht** gestärkt werden. Der Richtlinienentwurf sollte ein ausdrückliches Rückschrittsverbot enthalten, um die erreichten Standards in den Mitgliedstaaten nicht zu gefährden.

Der DGB fordert die Bundesregierung auf, das Maßnahmenpaket der Europäischen Kommission zu unterstützen und sich in den Verhandlungen auf