

Lohntransparenz: gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit

Factsheet | 4. März 2021



“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.“

Präsidentin Ursula von der Leyen, Ausschuss des Europäischen Parlaments für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter, 4. März 2021

Seit 1957 gilt in der EU für Frauen und Männer das Recht auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Dennoch verdienen Frauen in der EU weniger als Männer, und das geschlechtsspezifische Lohngefälle liegt derzeit bei 14,1 %.

Mit dem Vorschlag der Kommission zur Lohntransparenz soll sichergestellt werden, dass Frauen und Männer in der EU gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit erhalten. Die vorgeschlagenen Maßnahmen würden nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Lage versetzen, ihr Recht geltend zu machen, sondern auch Unternehmen dabei helfen, kompetente Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Dies würde sich wiederum positiv auf die Rentabilität der Unternehmen und das Funktionieren des Binnenmarkts auswirken.

Was schlägt die Kommission vor?

Zur Gewährleistung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher Arbeit schlägt die Kommission Maßnahmen zur Lohntransparenz und einen Mechanismus zur besseren Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt vor. Die vorgeschlagenen Maßnahmen werden das Bewusstsein für die Vergütungsstrukturen innerhalb von Unternehmen schärfen sowie Arbeitgebern und Beschäftigten mehr Instrumente an die Hand geben, um gegen Entgeltdiskriminierung am Arbeitsplatz vorzugehen. Sie sind auf eine Reihe von Faktoren gerichtet, die zum bestehenden Lohngefälle beitragen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



- ✓ Informationen über die Höhe des Entgelts beim Vorstellungsgespräch
- ✓ Keine Verpflichtung zur Offenlegung der Lohnentwicklung in früheren Beschäftigungsverhältnissen
- ✓ Während des Beschäftigungsverhältnisses Angaben zur Höhe des Entgelts sowie zum Durchschnittseinkommen bei gleicher Arbeit
- ✓ Recht auf vollständige Entschädigung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung, einschließlich Lohn- bzw. Gehaltsnachzahlungen und Erstattung von Rechtskosten
- ✓ Klagen von Einzelpersonen und Sammelklagen auf gleiches Entgelt

Arbeitgeber



[mit mehr als 250 Beschäftigten]:

- ✓ Öffentliche Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Lohngefälle
- ✓ Interne Berichterstattung über Entgeltunterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern derselben Arbeitnehmergruppe
- ✓ Gemeinsame Entgeltbewertung, wenn das geschlechtsspezifische Lohngefälle in derselben Gruppe von Arbeitnehmern mehr als 5 % beträgt und nicht aufgrund von objektiven geschlechtsneutralen Faktoren gerechtfertigt ist
- ✓ Leichtere Erkennung versteckter oder unbeabsichtigter Lohnungleichheiten
- ✓ Möglichkeit, die kompetentesten Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden

Seit
1957
haben Männer
und Frauen in
Europa das Recht
auf gleiches
Entgelt.

Das geschlechts-
spezifische
Lohngefälle in der
EU beträgt immer
noch

14%

Infolgedessen liegt
das geschlechts-
spezifische Renten-
gefälle bei

30%

Im Einklang mit dem Kommissionsvorschlag entwickeln die **Mitgliedstaaten** Instrumente und Methoden zur Definition und Anwendung des Begriffs „gleichwertige Arbeit“.

Gleichbehandlungsstellen und Sozialpartner spielen bei der Gewährleistung der Einhaltung des Rechts auf gleiches Entgelt eine wichtige Rolle.

Justiz und
Verbraucher

