

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum 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

(COM(2021) 93 final — 2021/0050 (COD))

(2021/C 341/13)

Berichterstatter: **Pekka RISTELÄ**

Befassung	Europäisches Parlament, 11.3.2021 Rat, 15.3.2021
Rechtsgrundlage	Artikel 304 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Zuständige Fachgruppe	Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme in der Fachgruppe	26.5.2021
Verabschiedung auf der Plenartagung	9.6.2021
Plenartagung Nr.	561
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	147/87/11

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1.1. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) begrüßt den Vorschlag der Kommission. Dieser soll es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erleichtern, den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen, wenn sie der Ansicht sind, Opfer einer Entgeltdiskriminierung geworden zu sein. Er soll ferner zu mehr Transparenz in den Vergütungsstrukturen beitragen sowie die Rolle der nationalen Stellen bei der Durchsetzung dieses Grundsatzes stärken.

1.2. Der EWSA nimmt zur Kenntnis, dass der Geltungsbereich der vorgeschlagenen Richtlinie weit gefasst ist und für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor gilt, und dass intersektionellen Aspekten der Diskriminierung Rechnung getragen wird.

1.3. Der EWSA ist jedoch der Ansicht, dass der Vorschlag in verschiedener Hinsicht gestärkt werden sollte. Dies gilt insbesondere für die Kriterien zur Bestimmung des Wertes der Arbeit, den Umfang einiger der wichtigsten Transparenzpflichten und die Rolle der Sozialpartner und Tarifverhandlungen bei der Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts.

1.4. Der EWSA ist der Ansicht, dass eine detailliertere Anleitung zu den objektiven Kriterien zur geschlechtsneutralen Bestimmung des Wertes der Arbeit bereitgestellt werden könnte. Diese Kriterien sollten Qualifikationen und Merkmale von Arbeit einbeziehen, die typischerweise von Frauen ausgeführt wird, z. B. menschenorientierte Qualifikationen, die bei der Beurteilung des Wertes von Arbeit oft übersehen oder unterbewertet werden. Diese Kriterien sollten von den Sozialpartnern oder mit ihrer Beteiligung entwickelt und so formuliert werden, dass sie von ihnen weiter ausgestaltet werden können.

1.5. Der Vorschlag berücksichtigt zwar zu Recht Bedenken hinsichtlich zusätzlicher Belastungen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), jedoch hält der EWSA eine vollständige Befreiung aller Arbeitgeber mit weniger als 250 Beschäftigten nicht für gerechtfertigt. Sonderregelungen für KMU könnten jedoch sinnvoll sein. Die Mitgliedstaaten sollten außerdem verpflichtet werden, den Arbeitgebern, insbesondere KMU, bei der Erfüllung ihrer Pflichten zur Lohntransparenz Unterstützung, Schulungen und technische Hilfe zu erbringen.

1.6. Der EWSA ist der Ansicht, dass Maßnahmen zur Förderung von Tarifverhandlungen zu gleichem Entgelt und andere Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner ergriffen werden sollten. Tarifverhandlungen können eine bedeutende, positive Rolle bei der systematischen Förderung von gleichem Entgelt und der Gleichstellung der Geschlechter auf betrieblicher, sektoraler, regionaler und nationaler Ebene spielen.

1.7. Der EWSA weist darauf hin, dass die in dem Vorschlag enthaltenen Maßnahmen nur einige der Schritte sind, die für die Lösung der strukturellen Probleme, die dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle zugrunde liegen, notwendig sind. Ein ganzheitlicher Ansatz mit einer verbesserten und stärkeren Durchsetzung wird notwendig sein, um gleiches Entgelt in der Praxis zu gewährleisten. Dazu sollten weitere Anstrengungen gehören, um die Segregation auf dem Arbeitsmarkt, Geschlechterstereotypen und die Unterbewertung von überwiegend von Frauen geleisteter Arbeit zu bekämpfen. Nötig sind auch angemessene und zugängliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten, angemessene Regelungen für Urlaub des Partners/der Partnerin sowie Initiativen zur Sensibilisierung für Lohnunterschiede, zur Förderung von Karriereöglichkeiten für Frauen und zur Gewährleistung einer besseren Vertretung von Frauen in Entscheidungspositionen sowie der Abbau steuerlicher Negativanreize für die Beschäftigung von Frauen.

2. Einleitung

2.1. Gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eines der Grundrechte und -prinzipien sowohl der EU⁽¹⁾ als auch internationaler und europäischer Menschenrechtsinstrumente⁽²⁾. Es wurde erst kürzlich im zweiten Grundsatz der europäischen Säule sozialer Rechte bekräftigt. Es kommt auch in Artikel 4 der Gleichbehandlungsrichtlinie⁽³⁾ zum Ausdruck, die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei dem Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit verbietet.

2.2. Der EU-Rahmen für gleiches Entgelt besteht seit vielen Jahrzehnten⁽⁴⁾ und hat dazu beigetragen, Entgeltdiskriminierung und geschlechtsspezifische Verzerrungen in den Vergütungsstrukturen zu bekämpfen. Nach Angaben des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) sind 9 % (von 14,1 %) des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (der „nicht zu erklärende“ Teil) auf nicht beobachtete Merkmale der Arbeitnehmer, die von dem Modell nicht erfasst werden, und auf Diskriminierung zurückzuführen⁽⁵⁾. Weitere Ursachen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle sind z. B. die Tatsache, dass Frauen einen größeren Anteil an unbezahlten Betreuungstätigkeiten tragen, was ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt wie zum Beispiel in Form von Teilzeitarbeit beeinträchtigt, sowie die horizontale und vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Einige dieser Punkte werden in anderen Aspekten des Unionsrechts und der Unionspolitik berücksichtigt⁽⁶⁾.

2.3. Diese Maßnahmen haben zu Fortschritten beim Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in der EU geführt. Das durchschnittliche Lohngefälle bei Vollzeitarbeit liegt in der EU jedoch immer noch bei 14,1 %, wobei in den letzten zehn Jahren nur sehr geringe Fortschritte erzielt wurden. Die Entwicklung verläuft in den Mitgliedstaaten unterschiedlich, wobei das Lohngefälle in einigen sogar noch zunimmt⁽⁷⁾. Die Tatsache, dass Frauen im Durchschnitt immer noch weniger pro Stunde verdienen als Männer, trägt zu geschlechtsspezifischen Unterschieden beim jährlichen Gesamtverdienst (36,7 %)⁽⁸⁾ und den Renten (30 %)⁽⁹⁾ bei, wenngleich auch andere Faktoren dafür mitverantwortlich sind. Die geschlechtsspezifische Diskrepanz beim Gesamtverdienst erklärt sich vor allem dadurch, dass Frauen weniger Stunden einer bezahlten Arbeit nachgehen, und zwar größtenteils, um unbezahlte Betreuungstätigkeiten auszuführen⁽¹⁰⁾. Vollzeitbeschäftigung trägt erheblich zum Einkommen und zu Karrierechancen bei. Damit sowohl Frauen als auch Männer dazu Gelegenheit erhalten, sind Unterstützungsstrukturen wie Betreuungsdienste, Arbeitsteilung in der Familie und die Beseitigung steuerlicher Negativanreize für die Beschäftigung von Frauen erforderlich.

2.4. Die Rechtsprechung der Überwachungsorgane internationaler und europäischer Menschenrechtsinstrumente zeigt deutlich, dass es in den meisten Mitgliedstaaten sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis noch viel Raum für Verbesserungen bei der Gewährleistung und Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt gibt, auch in Bezug auf die Lohntransparenz⁽¹¹⁾.

⁽¹⁾ Festgelegt in Artikel 119 der Römischen Verträge (1957) und jetzt in Artikel 157 Absatz 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union enthalten. Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sieht vor, dass die Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich des Arbeitsentgelts, sicherzustellen ist.

⁽²⁾ Siehe insbesondere: Artikel 7 Buchstabe a Ziffer i des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen (ICECSR), Übereinkommen 100 der IAO (1951) und Artikel 4 Ziffer 3 der Europäischen Sozialcharta des Europarates (1961, 1996 revidiert).

⁽³⁾ ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

⁽⁴⁾ Richtlinie über gleiches Entgelt (ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19).

⁽⁵⁾ EIGE (2020) *Gender inequalities in care and consequences on the labour market*, S. 26.

⁽⁶⁾ ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79; COM(2020) 152 final vom 5.3.2020 und COM(2017) 678 final vom 20.11.2017.

⁽⁷⁾ Eurostat-Daten von 2019, Gender pay gap statistics.

⁽⁸⁾ Eurostat-Daten von 2016, Gender overall earnings gap.

⁽⁹⁾ Eurostat-Daten von 2018, Closing the gender pension gap?.

⁽¹⁰⁾ Eurostat (2019) Warum arbeiten Menschen in Teilzeit?.

⁽¹¹⁾ Siehe z. B. Rechtsprechung des IAO-Sachverständigenausschusses zur Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) zum Übereinkommen 100 über die Gleichheit des Entgelts (1951), der erlassenen Entscheidungen des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte (ECSR) des Europarates zu den von der University of Women Europe (UWE) gegen 15 EU-Mitgliedstaaten eingereichten Kollektivbeschwerden und der Schlussfolgerungen des ECSR zur Nichteinhaltung von Artikel 4 Absatz 3 der Europäischen Sozialcharta im Rahmen des normalen Meldeverfahrens.

2.5. Die COVID-19-Pandemie hat erhebliche Auswirkungen auf die Gesellschaft, die Wirtschaft, die Beschäftigten und die Unternehmen. Insbesondere ist in der Pandemie deutlich geworden, dass Frauen immer noch schlechter bezahlt werden als Männer und dass die Arbeit, die in vielen frauendominierten, wichtigen Berufen geleistet wird, immer noch unterbewertet wird. Die Pandemie hat darüber hinaus Frauen unverhältnismäßig stark getroffen, sowohl am Arbeitsplatz als auch in anderen Bereichen, und ohne entschlossenes Gegensteuern ist von negativen Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter auszugehen⁽¹²⁾.

2.6. In dem Vorschlag der Europäischen Kommission 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 (2021/0050 (COD), im Folgenden „der Vorschlag“) wird die Dringlichkeit von Maßnahmen zur Förderung des gleichen Entgelts für Männer und Frauen in diesem Zusammenhang anerkannt. Der Vorschlag zielt darauf ab, einige der Haupthindernisse für die wirksame Umsetzung und Durchsetzung des EU-Rahmens für gleiches Entgelt in der Praxis zu beseitigen, was nach wie vor eine Herausforderung darstellt⁽¹³⁾. Die Kommission hält eine Verringerung des nicht zu erklärenden geschlechtsspezifischen Lohngefälles um drei Prozentpunkte für eine angemessene Schätzung der Wirkung der vorgeschlagenen Maßnahmen. Gleichwohl ist es aufgrund des Fehlens genauer Daten über das Ausmaß der Entgeltdiskriminierung schwierig, die Wirkung der vorgeschlagenen Maßnahmen zu beurteilen⁽¹⁴⁾.

2.7. Die Kommission hat in diesem Zusammenhang drei wichtige Herausforderungen identifiziert: fehlende Klarheit über zentrale Rechtsbegriffe wie „gleichwertige Arbeit“, fehlende Transparenz in den Vergütungssystemen und eine Reihe von Verfahrenshindernissen wie hohe Prozesskosten oder ein Mangel an ausreichender Entschädigung⁽¹⁵⁾. 2014 veröffentlichte sie eine Empfehlung zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen durch Lohntransparenz („die Empfehlung“), mit der einige dieser Probleme angegangen werden sollten⁽¹⁶⁾. Die Empfehlung wurde in den Mitgliedstaaten kaum aufgegriffen⁽¹⁷⁾, obwohl einige Länder bereits verschiedene Maßnahmen zur Lohntransparenz eingeführt haben, die sich in Ansatz und Umfang unterscheiden⁽¹⁸⁾.

2.8. Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen hat bei ihrem Amtsantritt den Grundsatz der Lohngleichheit als ein Grundprinzip einer neuen europäischen Gleichstellungsstrategie bezeichnet und verbindliche Maßnahmen zur Lohntransparenz als eine ihrer politischen Prioritäten genannt. In der Folge hat die Kommission die Einführung verbindlicher Maßnahmen zur Lohntransparenz in die Strategie der EU für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 aufgenommen. Das Europäische Parlament hat sich in seinen Entschlüssen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle⁽¹⁹⁾ und zur Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter⁽²⁰⁾ für die Einführung solcher Maßnahmen ausgesprochen. Der EWSA hat die Kommission ferner aufgefordert, in diesem Bereich tätig zu werden, um Abhilfe bei Situationen zu schaffen, in denen die typischerweise von Frauen verrichtete Arbeit unterbewertet wird. Dies sollte unter anderem die Einführung verbindlicher Maßnahmen zur Lohntransparenz umfassen, aber auch Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt sowie zur Bekämpfung der horizontalen und vertikalen Geschlechtertrennung nach Berufen⁽²¹⁾.

3. Allgemeine Bemerkungen

3.1. Der EWSA hat bereits bei früherer Gelegenheit die Ansicht vertreten, dass verbindliche Maßnahmen notwendig sind, um den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen zu stärken⁽²²⁾. Die Erfahrungen mit der Empfehlung zur Lohntransparenz aus dem Jahr 2014 haben gezeigt, dass unverbindliche Maßnahmen das gewünschte Ergebnis — die wirksame Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts in der Praxis — wahrscheinlich nicht in dem erforderlichen Tempo erreichen werden.

⁽¹²⁾ Wenham, C. (2020) *The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period*, Europäisches Parlament; Eurofound (2020) *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*; Europäische Kommission, 2021 *report on gender equality in the EU*.

⁽¹³⁾ Gemäß Bericht der Europäischen Kommission über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG (COM(2013) 861 final) und der Evaluierung der einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des im Vertrag verankerten Grundsatzes des „gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ (SWD(2020) 50 final).

⁽¹⁴⁾ Folgenabschätzung zu dem Vorschlag, S. 116.

⁽¹⁵⁾ COM(2013) 861 final; SWD(2020) 50 final.

⁽¹⁶⁾ ABl. L 69 vom 8.3.2014, S. 112.

⁽¹⁷⁾ COM(2017) 671 final.

⁽¹⁸⁾ Veldman, A. (2017) *Pay Transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

⁽¹⁹⁾ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 30.1.2020.

⁽²⁰⁾ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 21.1.2021.

⁽²¹⁾ ABl. C 110 vom 22.3.2019, S. 26, ABl. C 240 vom 16.7.2019, S. 3, ABl. C 364 vom 28.10.2020, S. 77.

⁽²²⁾ ABl. C 364 vom 28.10.2020, S. 77.

3.2. Der EWSA begrüßt den Vorschlag der Kommission, der es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erleichtern soll, den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen, wenn sie der Ansicht sind, Opfer einer Entgeltdiskriminierung geworden zu sein. Er soll ferner zu mehr Transparenz in den Vergütungsstrukturen beitragen und die Rolle der nationalen Stellen bei der Durchsetzung dieses Grundsatzes stärken.

3.3. Der EWSA ist jedoch der Ansicht, dass der Vorschlag in verschiedener Hinsicht gestärkt werden sollte. Dies gilt insbesondere für die Kriterien zur Bestimmung des Wertes der Arbeit und den Umfang einiger der wichtigsten Transparenzpflichten, aber auch für die Rolle der Sozialpartner und Tarifverhandlungen bei der Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts. Denn die Sozialpartner können den Wert beruflicher Qualifikationen und Tätigkeiten am besten einschätzen⁽²³⁾. Er befürchtet, dass der Nutzen der vorgeschlagenen Maßnahmen andernfalls für viele Beschäftigte begrenzt sein wird und die Maßnahmen nicht ausreichend zu den grundlegenden Veränderungen beitragen werden, die zur Beseitigung von Entgeltdiskriminierung und geschlechtsspezifischen Verzerrungen in den Vergütungsstrukturen erforderlich sind.

3.4. Der EWSA weist darauf hin, dass die in dem Vorschlag enthaltenen Maßnahmen nur einige der Schritte sind, die für die Lösung der strukturellen Probleme, die dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle zugrunde liegen, notwendig sind. Es bedarf eines ganzheitlichen Ansatzes, der weitere Maßnahmen umfasst und die Durchsetzung stärkt, um Lohngleichheit in der Praxis zu gewährleisten. Dazu sollten weitere Anstrengungen gehören, um gegen die Segregation auf dem Arbeitsmarkt, Geschlechterstereotypen und die Unterbewertung von überwiegend von Frauen geleisteter Arbeit vorzugehen. Nötig sind auch angemessene und zugängliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten, angemessene Regelungen für Urlaub des Partners/der Partnerin sowie Initiativen zur Sensibilisierung für Lohnunterschiede, zur Förderung von Karrieremöglichkeiten für Frauen, zur Gewährleistung einer besseren Vertretung von Frauen in Entscheidungspositionen und zur Beseitigung steuerlicher Negativanreize für die Beschäftigung von Frauen.

4. Besondere Bemerkungen

4.1. Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

4.1.1. Der EWSA nimmt den breiten Geltungsbereich der vorgeschlagenen Richtlinie (Artikel 2) zur Kenntnis, die sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor und für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt, die einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis haben. Dabei sollte sich die Ermittlung des Vorliegens eines solchen Verhältnisses an den Fakten orientieren, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen. Dazu gehören auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die z. B. auf Abruf oder auf Plattformen beschäftigt sind, wenn die Fakten der Arbeitsleistung darauf hindeuten, dass diese Kriterien erfüllt werden⁽²⁴⁾. Das Vorliegen eines Arbeitsvertrags oder eines Beschäftigungsverhältnisses wird durch die in dem jeweiligen Mitgliedstaat geltenden Gesetze, Tarifvereinbarungen und/oder Gepflogenheiten bestimmt, wobei der Rechtsprechung des Gerichtshofs Rechnung zu tragen ist.

4.1.2. Die Definition der „Gruppe von Arbeitnehmern“ in Artikel 3 sieht vor, dass diese vom Arbeitgeber festgelegt werden sollten. Dazu müssen Mechanismen bestehen, die sicherstellen, dass die Gruppen von Arbeitnehmern auf geschlechtsneutrale Weise festgelegt werden, z. B. durch Erarbeitung unter Mitwirkung von Gewerkschafts-/Arbeitnehmervertretern im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten.

4.1.3. Der EWSA begrüßt es, dass die Definition von Entgeltdiskriminierung eine Diskriminierung aufgrund einer Kombination aus Geschlecht und einem anderen beliebigen Grund der Diskriminierung⁽²⁵⁾ umfasst, weil dadurch intersektionellen Aspekten der Diskriminierung Rechnung getragen wird. Die Kommission sollte mit weiteren Leitlinien dafür sorgen, dass Fälle, in denen Entgeltdiskriminierung aus einer Kombination aus Geschlecht und einem anderen geschützten Merkmal resultiert, als solche erkannt und behandelt werden können.

4.1.4. Der EWSA stellt fest, dass in dem gesamten Vorschlag den „Arbeitnehmervertretern“ Zuständigkeiten zugewiesen werden, ohne dass der Begriff definiert wird. In der Begründung heißt es dazu: „Gibt es in der Organisation keine förmlichen Arbeitnehmervertreter, sollte der Arbeitgeber zu diesem Zweck einen oder mehrere Arbeitnehmer benennen“. Um nicht ungebührlich in die nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen einzugreifen und um zu vermeiden, dass die Rechte und Vorrechte der Gewerkschaften durch vom Arbeitgeber ausgewählte Arbeitnehmervertreter umgangen werden⁽²⁶⁾, sollte mit

⁽²³⁾ ABl. C 110 vom 22.3.2019, S. 26.

⁽²⁴⁾ Erwägungsgrund 11 des Vorschlags.

⁽²⁵⁾ Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22) und Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16).

⁽²⁶⁾ Die Rechtsprechung des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit (CFA) und des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) der IAO urteilt eindeutig, dass die Befugnisse der Gewerkschaften nicht umgangen oder auf andere Organisationen, Vereinigungen oder (Gruppierungen von) einzelnen (durch den Arbeitgeber ernannten) Arbeitnehmern übertragen werden dürfen. Siehe insbesondere Gesetzessammlung der IAO — CFA (§ § 1214, 1222-1230, 1234, 1342-1349) und die allgemeine Erhebung des CEACR von 2012, S. 96-97.

dem Vorschlag sichergestellt werden, dass die rechtmäßigen Arbeitnehmervertreter stets von den Arbeitnehmern benannt werden. Es ist klarzustellen, dass dies im Einklang mit den einschlägigen Übereinkommen und der Rechtsprechung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Vereinigungsfreiheit, das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen geschehen muss.

4.2. Gleiches Entgelt und gleichwertige Arbeit

4.2.1. In Artikel 4 Absatz 3 des Vorschlags werden im Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs einige der objektiven Kriterien für die Beurteilung des Wertes der Arbeit genannt. Die Mitgliedstaaten werden verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Instrumente und Methoden zur Bewertung des Wertes der Arbeit festgelegt werden. Diese Bestimmungen helfen Arbeitnehmern, die ihre Rechte durchsetzen möchten, bei der Feststellung einer geeigneten Vergleichsperson. So wird eine einheitlichere Bewertung des Werts der Arbeit in den Mitgliedstaaten sichergestellt. Die Sozialpartner werden darin unterstützt, Vergütungsstrukturen geschlechtsneutral zu gestalten und zu bestimmen, welche Gruppen von Arbeitnehmern gleichwertige Arbeit leisten. Dies ist für die Anwendung anderer Bestimmungen der vorgeschlagenen Richtlinie ausschlaggebend.

4.2.2. In der vorgeschlagenen Bestimmung werden jedoch nur einige wenige, allgemeine Kriterien aufgelistet. Es wäre wünschenswert, eine detailliertere Liste objektiver Kriterien für die Bestimmung des Wertes der Arbeit zu erstellen. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass die erforderlichen Qualifikationen und Merkmale typischerweise von Frauen ausgeführter Arbeit nicht außer Acht gelassen werden. Ohne die Berücksichtigung solcher Fähigkeiten und Merkmale wäre die Einschätzung des Wertes der Arbeit nicht geschlechtsneutral. Die vorgeschlagenen Kriterien sollten z. B. weitere zu beachtende Unterkriterien enthalten, darunter auch menschenorientierte Qualifikationen, die typisch für die Arbeit in vielen frauendominierten Berufen wie der Pflege sind⁽²⁷⁾. Detailliertere Angaben würden dazu beitragen, dass die typischerweise von Frauen ausgeübte Arbeit nicht unterbewertet wird. Diese Kriterien sollten so formuliert werden, dass sie von den Sozialpartnern weiter ausgestaltet werden können.

4.2.3. Die Sozialpartner sind am besten in der Lage, den Wert von Qualifikationen und Berufen einzuschätzen. Die Kriterien der Geschlechtsneutralität sowie die in Artikel 4 Absatz 2 genannten Instrumente und Methoden zur Bestimmung des Wertes der Arbeit müssen von diesen selbst oder unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner zumindest mit ihrer Beteiligung entwickelt werden. Der soziale Dialog und Kollektivverhandlungen tragen entscheidend zum Erreichen der angestrebten Ziele und zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bei.

4.2.4. Der EWSA begrüßt die Möglichkeit, eine hypothetische Vergleichsperson oder andere Nachweise heranzuziehen, die auf eine mutmaßliche Diskriminierung schließen lassen, wenn keine konkrete Vergleichsperson ermittelt werden kann. Dies wird Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in stark nach Geschlechtern getrennten Berufen ermöglichen, Diskriminierung auch dann aufzuzeigen, wenn es keine konkrete Vergleichsperson gibt. Es muss unbedingt sichergestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen an Arbeitsplätzen mit hoher geschlechterspezifischer Segregation gleiches Entgelt einfordern können, denn vieles deutet darauf hin, dass ein Zusammenhang zwischen dem Grad der Feminisierung eines Arbeitsplatzes und einem niedrigeren Entgelt besteht, d. h. je höher der Frauenanteil, desto niedriger das Entgelt⁽²⁸⁾.

4.3. Lohntransparenz

4.3.1. Der EWSA nimmt die in den Artikeln 5 bis 9 vorgeschlagenen Maßnahmen, die auf die Verbesserung der Verfügbarkeit von Informationen über das Entgelt, auch vor der Beschäftigung, und die Transparenz der Vergütungsstrukturen abzielen, zur Kenntnis, hält es jedoch für notwendig, nationale Systeme der Arbeitsbeziehungen zu achten. Diese können dazu beitragen, eine der größten Herausforderungen bei der Ermittlung und Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung sowie von Entgeltunterschieden zu bewältigen, die zurückzuführen sind auf geschlechtsspezifische

⁽²⁷⁾ So könnte beispielsweise angegeben werden, dass zu den „Qualifikationen“ auch zwischenmenschliche Fähigkeiten zu rechnen sind, mit „Belastung“ nicht nur die körperliche, sondern auch die geistige und psychosoziale Belastung gemeint ist oder dass zur „Art der Aufgaben“ auch emotionale Unterstützung gehört. Nähere Hinweise zu den Arten von Kriterien und Unterkriterien, die der Bestimmung des Werts der Arbeit zugrundegelegt sind, finden sich in der Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen, einem Begleitdokument zu dem Bericht der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG (SWD(2013) 512 final vom 16. Dezember 2013).

⁽²⁸⁾ IAO (2018): „Global wage report 2018/2019: what lies behind gender pay gaps“, Genf, Internationale Arbeitsorganisation, S. 75.

Unterschiede bei den Verhandlungen über das Einstiegsgehalt, bei denen Frauen tendenziell benachteiligt sind⁽²⁹⁾. Der EWSA stellt fest, dass in Artikel 5 des Vorschlags die Verhandlungsmacht des Arbeitgebers, des Arbeitnehmers oder der Sozialpartner nicht ausdrücklich eingeschränkt wird, einen Lohn oder ein Gehalt außerhalb der angegebenen Spanne auszuhandeln.

4.3.2. Diese Maßnahmen könnten die Arbeitgeber dazu veranlassen, Einkommensunterschiede im eigenen Unternehmen zu erkennen und dagegen vorzugehen. Die Pflichten zur Berichterstattung und gemeinsamen Entgeltbewertung können dazu beitragen, das Bewusstsein für Entgeltdiskriminierung und geschlechtsspezifische Verzerrungen in den Vergütungsstrukturen zu schärfen und grundlegender und wirksamer dagegen vorzugehen. Dies käme allen Arbeitnehmern im Unternehmen zugute, ohne dass eine Klage auf gleiches Entgelt eingereicht werden müsste. Gleichzeitig ist es wichtig, die Beschäftigten besser darüber zu informieren, wie sich Vergütung und Gehalt zusammensetzen und wie sie beeinflusst werden können. Sensibilisierungsmaßnahmen zu Gleichstellungsfragen am Arbeitsplatz würden ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur Eindämmung des Lohngefälles leisten. Mehr Lohntransparenz kann sich auch positiv auf die Zufriedenheit, Bindung und Produktivität der Belegschaft auswirken⁽³⁰⁾.

4.3.3. Der Wortlaut des vorgeschlagenen Artikels 7 Absatz 5 deutet darauf hin, dass Arbeitnehmer daran gehindert werden können, über die besonderen Umstände der Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts hinaus mit anderen frei über ihr Gehalt zu sprechen. Der EWSA weist darauf hin, dass zur Gewährleistung einer höheren Transparenz klargestellt werden sollte, dass die Arbeitnehmer nicht daran gehindert werden, ihr Gehalt gegenüber Kollegen und anderen, insbesondere einer Gewerkschaft, offenzulegen. Die Möglichkeit, mit anderen frei über das Entgelt zu sprechen, hilft Arbeitnehmern zu erkennen, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts verletzt wurde.

4.3.4. Darüber hinaus sollten Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer nicht daran hindern dürfen, ihre Gewerkschaft über das Einkommen von Gruppen von Arbeitnehmern zu informieren, das nach dem Auskunftsrecht eingeholt wurde und auf eine Entgeltdiskriminierung hinweisen könnte (Artikel 7 Absatz 6). Der Empfänger könnte zur Geheimhaltung der Informationen verpflichtet werden, es sei denn, sie werden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts verwendet.

4.3.5. Die Beschränkung der Verpflichtung, über das Lohngefälle innerhalb des Unternehmens Bericht zu erstatten, auf Arbeitgeber mit mindestens 250 Arbeitnehmern (Artikel 8 Absatz 1), von der somit alle KMU ausgenommen sind, bedeutet, dass nur etwa ein Drittel aller Arbeitnehmer in der EU von dieser Maßnahme profitieren kann⁽³¹⁾. Außerdem sind Frauen in kleinen Unternehmen stärker vertreten⁽³²⁾, sodass ein noch geringerer Anteil erwerbstätiger Frauen von dieser Maßnahme profitieren wird. Dieser Schwellenwert ist ein Rückschritt gegenüber der Empfehlung der Kommission von 2014, die eine Meldepflicht für Arbeitgeber mit mindestens 50 Beschäftigten vorsieht⁽³³⁾.

4.3.6. Der EWSA ist sich bewusst, dass KMU möglicherweise über eingeschränkte Ressourcen verfügen, um ihren Verpflichtungen gemäß der vorgeschlagenen Richtlinie nachzukommen. Der Vorschlag sollte den Bedenken hinsichtlich zusätzlicher Belastungen für KMU Rechnung tragen, insbesondere angesichts der Bedeutung, die diese für den Erholungsprozess nach der Pandemie haben können, der nach dem Inkrafttreten der vorgeschlagenen Richtlinie noch

⁽²⁹⁾ So gibt es beispielsweise Hinweise, dass Frauen Gehaltsverhandlungen eher meiden und Männer bei Verhandlungen auf dem Arbeitsmarkt bessere Ergebnisse erzielen als Frauen. Siehe M. Recalde und L. Vesterlund, *Gender Differences in Negotiation and Policy for Improvement*, Arbeitsunterlage des US National Bureau for Economic Research (abrufbar unter <https://www.nber.org/papers/w28183>); A. Leibbrandt und J.A. List, *Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale, Natural Field Experiment*, Arbeitsunterlage des US National Bureau for Economic Research (abrufbar unter <https://www.nber.org/papers/w18511>).

⁽³⁰⁾ Siehe Folgenabschätzung, S. 17-18, und z. B. Chamberlain, A., *Is Salary Transparency More Than a Trend?*, Glassdoor Economic Research Report, 2015; Wall, A., *Pay openness movement: Is it merited? Does it influence more desirable employee outcomes than pay secrecy?*, *Organization Management Journal*, 2018.

⁽³¹⁾ KMU machen etwa zwei Drittel der Beschäftigung in der EU und 99,8 % aller Unternehmen aus, siehe dazu *Statistics on small and medium-sized enterprises*.

⁽³²⁾ EIGE (2020) *Gender inequalities in care and consequences on the labour market*, S. 29.

⁽³³⁾ Empfehlung 4.

andauern kann. Dennoch schätzt die Kommission, dass die Kosten für die Erstellung von Berichten überschaubar sind⁽³⁴⁾. Eine vollständige Befreiung aller Arbeitgeber mit weniger als 250 Beschäftigten ist daher nicht gerechtfertigt, aber Sonderregelungen für KMU könnten sinnvoll sein.

4.3.7. Sonderregelungen zur Reduzierung der geforderten Häufigkeit der Berichterstattung für kleinere Unternehmen würden die Kosten senken und gleichzeitig die Arbeitgeber verpflichten, ein Lohngefälle zum Vorteil der Arbeitnehmer zu erkennen und zu beseitigen. Der Schwellenwert für Berichtspflichten sollte nicht höher sein als 50 Arbeitnehmer, aber die Berichtshäufigkeit könnte für Unternehmen mit mehr als 50, aber weniger als 250 Arbeitnehmern verringert werden.

4.3.8. Ähnliche Bedenken gelten für die Beschränkung der Verpflichtung zur Durchführung einer gemeinsamen Entgeltbewertung auf Arbeitgeber mit mindestens 250 Arbeitnehmern (Artikel 9). Die Kosten für die Erstellung einer gemeinsamen Entgeltbewertung werden dabei etwas höher als die Kosten für die Berichterstattung geschätzt⁽³⁵⁾, doch rechtfertigen sie immer noch keine vollständige Befreiung für Arbeitgeber mit weniger als 250 Beschäftigten. Sonderregelungen für KMU könnten gerechtfertigt sein.

4.3.9. Die Mitgliedstaaten sollten verpflichtet werden, den Arbeitgebern, insbesondere KMU, bei der Erfüllung ihrer Pflichten zur Lohntransparenz Unterstützung, Schulungen und technische Hilfe anzubieten, u. a. durch die Entwicklung von Instrumenten und Methoden zur Berechnung des Lohngefälles. Die Mitgliedstaaten sollten, wo immer möglich und angemessen, auch von der Möglichkeit in Artikel 8 Absatz 4 Gebrauch machen, Informationen über das Lohngefälle in den Unternehmen selbst zusammenzustellen. Dies gilt insbesondere für KMU.

4.3.10. Der EWSA stellt fest, dass der Vorschlag von der Empfehlung abweicht. Denn Arbeitgeber müssen nur über das Lohngefälle zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern nach Gruppe von Arbeitnehmern und innerhalb des gesamten Unternehmens berichten. Um eine höhere Transparenz und Rechenschaftspflicht zu gewährleisten, sollten Gewerkschafts-/Arbeitnehmervertreter in der Lage sein, die vom Arbeitgeber verwendete Methode zur Berechnung des Lohngefälles und die Richtigkeit der Berechnungen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zu überprüfen. Gemäß der Empfehlung sollten die Pflichten zur Berichterstattung auf das durchschnittliche Einkommen von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern nach Gruppe von Arbeitnehmern erweitert werden. Dies ermöglicht es Arbeitnehmern und anderen Stellen, die tatsächlichen Entgeltunterschiede zwischen den einzelnen Gruppen von Arbeitnehmern zu beurteilen, was für die wirksame Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts unerlässlich ist.

4.3.11. Der EWSA weist darauf hin, dass der Vorschlag nicht vorsieht, wie häufig Arbeitgeber Informationen über das Entgelt von verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern bereitstellen sollten (Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe g). Diese Informationen sollten wie andere Arten von Informationen auf jährlicher Basis zur Verfügung gestellt werden. Für KMU könnten, wie in Abschnitt 4.3.7 vorgeschlagen, Sonderregelungen hinsichtlich der Häufigkeit vorgesehen werden.

4.3.12. Der EWSA unterstützt den Vorschlag, Arbeitgeber zu verpflichten, in Zusammenarbeit mit den Gewerkschafts-/Arbeitnehmervertretern und anderen Stellen Abhilfe zu schaffen, sowie die Verpflichtung, Maßnahmen zur Beseitigung eines festgestellten Gefälles vorzusehen und über die Wirksamkeit dieser Maßnahmen in der gemeinsamen Entgeltbewertung zu berichten (Artikel 8 Absatz 7, Artikel 9 Absatz 2 und 3). Diese Bestimmungen sind der Schlüssel dazu, dass die Pflichten zur Berichterstattung und gemeinsamen Entgeltbewertung den Grundsatz des gleichen Entgelts wirksam fördern.

4.3.13. Laut Artikel 10 Absatz 1 müssen die gemäß den oben genannten Anforderungen bereitgestellten Informationen, die die Verarbeitung personenbezogener Daten beinhalten, im Einklang mit der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates⁽³⁶⁾ (Datenschutz-Grundverordnung, DSGVO) zur Verfügung gestellt werden. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass die DSGVO von Arbeitgebern nicht als Grund für die Verweigerung von Informationen zur Identifizierung von Entgeltdiskriminierung verwendet werden darf. Artikel 10 Absatz 3 enthält einen angemessenen Schutz der Privatsphäre der einzelnen Arbeitnehmer, da darin vorgeschrieben ist, dass die relevanten Informationen nur den Gewerkschafts-/Arbeitnehmervertretern oder der Gleichbehandlungsstelle offengelegt werden, falls damit ein bestimmter Mitarbeiter identifiziert werden könnte. Diese beraten dann den Arbeitnehmer, ob Gründe für einen Anspruch auf gleiches Entgelt vorliegen.

⁽³⁴⁾ Die Folgenabschätzung der Kommission geht von zusätzlichen durchschnittlichen Kosten zwischen mindestens 379–508 EUR und höchstens 721–890 EUR im ersten Jahr aus, wobei die Kosten in den Folgejahren sinken. Siehe Folgenabschätzung (SWD(2021) 41 final, S. 59). Siehe auch Eurofound (2020), *Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities?* Arbeitsunterlage Eurofound, WPEF20021.

⁽³⁵⁾ Durchschnittliche Kosten zwischen mindestens 1 180-1 724 EUR und höchstens 1 911-2 266 EUR, wobei die Kosten für Folgebewertungen sinken sollten. Siehe Folgenabschätzung (SWD(2021) 41 final, S. 61).

⁽³⁶⁾ 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).

4.4. Tarifverhandlungen und sozialer Dialog zum gleichen Entgelt

4.4.1. In dem Vorschlag wird es als wichtig angesehen, dass die Sozialpartner Fragen des gleichen Entgelts in Tarifverhandlungen besondere Aufmerksamkeit widmen. Die Mitgliedstaaten müssen Maßnahmen ergreifen, um die Sozialpartner zu ermutigen, Fragen des gleichen Entgelts gebührend zu berücksichtigen, auch auf der entsprechenden Ebene der Tarifverhandlungen⁽³⁷⁾. Darüber hinaus müssen 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 berücksichtigt werden⁽³⁸⁾. Im Gegensatz zur Empfehlung von 2014 enthält der Vorschlag jedoch keine Bestimmung, durch die sichergestellt wird, dass die Frage des gleichen Entgelts auf der entsprechenden Ebene der Tarifverhandlungen erörtert werden kann.

4.4.2. Artikel 11 sieht lediglich vor, dass die Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Richtlinie mit den Sozialpartnern erörtert werden sollten. Es sollte näher spezifiziert werden, was dies bedeutet. Insbesondere ist es wichtig sicherzustellen, dass Maßnahmen zur Förderung von Tarifverhandlungen zu gleichem Entgelt und andere Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner ergriffen werden. Tarifverhandlungen können eine bedeutende, positive Rolle bei der systemischen Förderung von gleichem Entgelt und der Gleichstellung der Geschlechter auf betrieblicher, sektoraler und nationaler Ebene spielen.

4.4.3. Darüber hinaus sollten weitere Maßnahmen gefördert werden, die den sozialen Dialog, die Erörterung von gleichem Entgelt und die Entwicklung geschlechtsneutraler Systeme zur Arbeitsbewertung durch die Sozialpartner, die Sensibilisierung der Sozialpartner für Fragen des gleichen Entgelts und den Austausch bewährter Verfahren unterstützen.

4.4.4. Die Möglichkeiten der Gewerkschafts-/Arbeitnehmervertreter, im Namen der Arbeitnehmer zu handeln, sollten gestärkt werden, u. a. indem den Gewerkschafts-/Arbeitnehmervertretern das Recht eingeräumt wird, Informationen über das Einkommen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für Gruppen von Arbeitnehmern, zu verlangen. Solche Informationen können Gewerkschafts-/Arbeitnehmervertreter in die Lage versetzen, Entgeltdiskriminierung zu erkennen und zu bekämpfen, u. a. durch Tarifverhandlungen.

4.4.5. Der EWSA weist darauf hin, dass Gewerkschafts-/Arbeitnehmervertreter über das notwendige Fachwissen verfügen und entsprechend geschult sein müssen, um Entgeltdiskriminierung erkennen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich der entsprechenden Fragen beraten und vertreten zu können. Es sollte klargestellt werden, dass Gewerkschaften ein Recht auf Vertretung ihrer Mitglieder haben.

4.5. Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung

4.5.1. Der EWSA nimmt die vorgeschlagenen Bestimmungen zur Kenntnis, die darauf abzielen, verfahrenstechnische Hindernisse zu beseitigen, mit denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konfrontiert sind, die eine Klage auf gleiches Entgelt einreichen möchten, z. B. hohe Prozesskosten, unzureichende Entschädigung und Verjährungsfristen. Er erkennt in dieser Hinsicht an, dass es unterschiedliche Rechtstraditionen in den Mitgliedstaaten hinsichtlich der Verfahrensordnungen gibt. Der EWSA weist darauf hin, dass Flexibilität erforderlich ist, um sowohl die nationalen Rechtssysteme als auch die unterschiedlichen Merkmale des nationalen sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungssysteme in der Union sowie die Autonomie und Vertragsfreiheit der Sozialpartner und ihre Rolle als Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter zu respektieren.

4.5.2. Der EWSA unterstützt den Vorschlag, sicherzustellen, dass verschiedene juristische Personen im Namen oder zur Unterstützung eines Arbeitnehmers oder einer Gruppe von Arbeitnehmern mit dessen/deren ausdrücklicher Zustimmung handeln können und dass Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter im Namen mehrerer Arbeitnehmer handeln können (Artikel 13). Die Möglichkeit einer Gruppenklage auf nationaler Ebene könnte ebenfalls in Betracht gezogen werden, da davon auszugehen ist, dass sie erhebliche Auswirkungen auf die Durchsetzung haben wird⁽³⁹⁾. Der EWSA weist darauf hin, dass Flexibilität erforderlich ist, um den unterschiedlichen Rechtstraditionen und nationalen Rechtssystemen Rechnung zu tragen.

4.5.3. Der EWSA stellt fest, dass Artikel 19 in Bezug auf die Gerichts- und Verfahrenskosten Kleinunternehmen und manchen Kleinunternehmen als Beklagte im Verfahren finanzielle Schwierigkeiten verursachen könnte. Wenn die Rechtskosten so hoch sind, dass sie den Betrieb des Unternehmens gefährden, sollte die Nichtbeitreibung als offensichtlich unangemessen angesehen werden.

⁽³⁷⁾ Vorschlag, Erwägungsgrund 31.

⁽³⁸⁾ Erwägungsgrund 31 des Vorschlags.

⁽³⁹⁾ Foubert, P. (2017). Siehe auch Benedi Lahuerta, S. (2018).

4.5.4. Der EWSA stellt fest, dass die in Artikel 18 vorgeschlagene dreijährige Verjährungsfrist erhebliche Änderungen erforderlich machen könnte, was bei den in einigen Mitgliedstaaten bestehenden Streitbeilegungsmechanismen Probleme bereiten könnte. Wenn dies der Fall ist, sollten die Mitgliedstaaten ihre Rechtssysteme und Rechtstraditionen berücksichtigen können, ohne das Ziel von Artikel 18 zu gefährden, nämlich sicherzustellen, dass knappe Verjährungsfristen kein Hindernis darstellen, das Opfer von Entgeltdiskriminierung davon abhält, ihr Recht auf gleiches Entgelt durchzusetzen.

4.6. Gleichbehandlungs- und Überwachungsstellen

4.6.1. Der EWSA begrüßt den Vorschlag, die Rolle der Gleichbehandlungsstellen bei der Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu stärken und die Zusammenarbeit zwischen den Gleichbehandlungsstellen und anderen Stellen mit einer Aufsichtsfunktion zu gewährleisten (Artikel 25). Darüber hinaus sollten unter gebührender Beachtung der Autonomie der Sozialpartner Vorkehrungen zur Sicherstellung einer engen Zusammenarbeit zwischen den Gleichbehandlungsstellen und den Sozialpartnern sowie der Überwachungsstelle, sollte diese von der Gleichbehandlungsstelle abweichen, getroffen werden.

4.6.2. Der EWSA begrüßt insbesondere die Bestimmung über angemessene Ressourcen, damit die Gleichbehandlungsstellen ihre Aufgaben wirksam erfüllen können (Artikel 25 Absatz 3). Er begrüßt auch die vorgeschlagene Anforderung, eine Überwachungsstelle zu benennen, die die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts unterstützt (Artikel 26). Um die Rolle der nationalen Stellen weiter zu stärken, sollte der Vorschlag jedoch sicherstellen, dass die Überwachungsstelle und die Arbeitsaufsichtsbehörden mit angemessenen Ressourcen ausgestattet werden, damit sie ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen können.

4.6.3. Der EWSA ist der Ansicht, dass die Zusammensetzung der Überwachungsstelle die an der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts beteiligten gesellschaftlichen Akteure umfassen sollte, insbesondere Gewerkschaften und Arbeitgebervertreter sowie Organisationen der Zivilgesellschaft, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt einsetzen.

4.7. Horizontale Bestimmungen

4.7.1. Der EWSA ist der Ansicht, dass die vorgeschlagene Bestimmung zum Schutzniveau (Artikel 24) durch folgenden Zusatz weiter gestärkt werden kann: keine Bestimmung der Richtlinie darf so ausgelegt werden, dass Rechte und Grundsätze eingeschränkt oder beeinträchtigt werden, die im jeweiligen Anwendungsbereich durch Unionsrecht, internationales Recht oder durch internationale Übereinkünfte, bei denen die Union oder die Mitgliedstaaten Vertragspartei sind, anerkannt werden.

4.7.2. Mit Artikel 27 wird klargestellt, dass die Richtlinie in keiner Weise das Recht der Sozialpartner auf die Aushandlung, den Abschluss und die Durchsetzung von Tarifverträgen und das Recht auf Kollektivmaßnahmen im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten berührt. Außerdem sollte präzisiert werden, dass die Sozialpartner Bestimmungen einführen oder Tarifverträge anwenden können, die für die Arbeitnehmer günstiger als die in der Richtlinie sind.

4.7.3. Der EWSA stellt fest, dass Artikel 30 die Durchführung der Richtlinie durch die Sozialpartner zulässt, sofern sie dies gemeinsam beantragen und die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse jederzeit erzielt werden. Damit wird sichergestellt, dass die Richtlinie in den einzelnen nationalen Systemen zwar auf unterschiedliche Weise, aber mit dem gleichen Schutzniveau für die Arbeitnehmer umgesetzt werden kann.

Brüssel, den 9. Juni 2021

Die Präsidentin
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Christa SCHWENG

ANHANG

Folgende abgelehnte Änderungsanträge erhielten mindestens ein Viertel der abgegebenen Stimmen (Artikel 43 Absatz 2 der Geschäftsordnung):

Neue Ziffer 3.1

Neue Ziffer vor Ziffer 3.1 einfügen:

3.1. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) ist ein entschiedener Befürworter des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit und sieht darin eines der grundlegenden Rechte und Prinzipien der Europäischen Union. Der EWSA unterstützt auch das Ziel der Kommission, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen und den Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts weiter zu fördern. Um jedoch das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern zu beseitigen, müssen seine Ursachen sorgfältig untersucht und richtig erkannt werden. Der EWSA ist der Auffassung, dass in dem Vorschlag der Kommission für eine Lohntransparenz-Richtlinie⁽¹⁾ die für das geschlechtsspezifische Lohngefälle maßgeblichen Faktoren, wie die horizontale und vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt aufgrund individueller Bildungs- und Berufswahl, Vollzeit- versus Teilzeitarbeit, Einschränkungen aufgrund unbezahlter Betreuungstätigkeiten sowie die Rolle steuerlicher Anreize nicht gebührend berücksichtigt werden. Folglich gibt es anstelle der vorgeschlagenen Lohntransparenzmaßnahmen wirksamere und verhältnismäßigere Maßnahmen als verbindliche EU-Rechtsvorschriften, mit denen diese Fragen ohne einen höheren Verwaltungs- und Kostenaufwand für Unternehmen, insbesondere KMU, angegangen werden können. Der EWSA betont, dass Vergütungsstrukturen und Lohnfindung ein wesentlicher Bestandteil der Tarifverhandlungen und des sozialen Dialogs sind, die in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner fallen. Aus Sicht des EWSA trägt die vorgeschlagene Richtlinie⁽²⁾ den nationalen Zuständigkeiten für die Lohnbildung nicht in vollem Umfang Rechnung und berücksichtigt die unterschiedlichen nationalen Modelle der Sozial- und Arbeitsbeziehungen und die Rechtssysteme und -traditionen der Mitgliedstaaten nicht ausreichend. Darüber hinaus wird nicht beachtet, dass die Lohnbildung auch durch das Zusammentreffen der Nachfrage und des Angebots von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt sowie im Rahmen der verfügbaren Ressourcen erfolgt. Der EWSA kommt daher zu dem Schluss, dass der Vorschlag der Kommission zur Lohntransparenz unverhältnismäßig ist und gegen das Subsidiaritätsprinzip verstößt. Die Kommission sollte ihren Vorschlag überprüfen oder überarbeiten, und die beiden gesetzgebenden Organe werden ersucht, diese Bedenken in den nächsten Schritten des Gesetzgebungsverfahrens zu berücksichtigen und darauf einzugehen.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 90

Nein-Stimmen: 109

Enthaltungen: 18

Ziffer 3.2

Ändern:

3.2. Der EWSA stellt fest, dass der Begriff den Vorschlag der Kommission, der es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erleichtern soll, den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen, wenn sie der Ansicht sind, Opfer einer Entgeltdiskriminierung geworden zu sein. Er soll ferner zu mehr Transparenz in den Vergütungsstrukturen beitragen und die Rolle der nationalen Stellen bei der Durchsetzung dieses Grundsatzes stärken.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 85

Nein-Stimmen: 131

Enthaltungen: 17

⁽¹⁾ COM(2021) 93 final.

⁽²⁾ COM(2021) 93 final.

Ziffer 3.3 (in Verbindung mit Ziffer 1.3)

Ändern:

3.3. Der EWSA ist jedoch der Ansicht, dass der Vorschlag ~~in verschiedener Hinsicht gestärkt werden~~ die Möglichkeit der Mitgliedstaaten stärken sollte. Dies gilt ihr System der Arbeitsbeziehungen anzuwenden, insbesondere hinsichtlich der für die Kriterien zur Bestimmung des Wertes der Arbeit und des Umfangs einiger der wichtigsten Transparenzpflichten, aber auch hinsichtlich der für die Rolle der Sozialpartner und Tarifverhandlungen bei der Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts. Denn die Sozialpartner können den Wert beruflicher Qualifikationen und Tätigkeiten am besten einschätzen⁽³⁾. Er befürchtet, dass der Nutzen der vorgeschlagenen Maßnahmen andernfalls für viele Beschäftigte begrenzt sein wird und die Maßnahmen nicht ausreichend zu den grundlegenden Veränderungen beitragen werden, die zur Beseitigung von Entgeltdiskriminierung und geschlechtsspezifischen Verzerrungen in den Vergütungsstrukturen erforderlich sind.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 90

Nein-Stimmen: 138

Enthaltungen: 17

Ziffer 4.2.4

Ändern:

4.2.4. Der EWSA ~~sieht~~ begrüßt die Möglichkeit, eine hypothetische Vergleichsperson oder andere Nachweise heranzuziehen, die auf eine mutmaßliche Diskriminierung schließen lassen, wenn keine konkrete Vergleichsperson ermittelt werden kann, kritisch und stellt sie in Frage. Dies wird Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in stark nach Geschlechtern getrennten Berufen ermöglichen, Diskriminierung auch dann aufzuzeigen, wenn es keine konkrete Vergleichsperson gibt. Es muss unbedingt sichergestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen an Arbeitsplätzen mit hoher geschlechterspezifischer Segregation gleiches Entgelt einfordern können, denn vieles deutet darauf hin, dass ein Zusammenhang zwischen dem Grad der Feminisierung eines Arbeitsplatzes und einem niedrigeren Entgelt besteht, d. h. je höher der Frauenanteil, desto niedriger das Entgelt⁽⁴⁾. Es ist nicht klar, wie dies in der Praxis funktionieren soll, und es würde Rechtsunsicherheit für die Unternehmen schaffen. Dadurch würden auch die dynamischen Entwicklungen in einem Unternehmen außer Acht gelassen werden, durch die sich für die Vergütung maßgebliche Aspekte, wie die allgemeine Wirtschaftslage (Wirtschaftsleistung, Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität, Nachfrage), sowie Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation ständig verändern. Der EWSA ist der Auffassung, dass eine mögliche Entgeltdiskriminierung stets in Bezug auf die Beschäftigten eines einzelnen Unternehmens in vergleichbaren Positionen bewertet werden muss. Darüber hinaus weist der EWSA darauf hin, dass die Lohnbildung weitgehend ein Prärogativ von (Kollektiv-) Verhandlungen im Zuge einer eingehenden fachlichen Beratschlagung ist und nicht reguliert werden sollte. Löhne werden auf dem Arbeitsmarkt gebildet. Sie vergüten die Arbeitnehmer für die ausgeführten Aufgaben und spiegeln objektive Elemente und die Leistung des Arbeitnehmers wider. Löhne werden im Rahmen eines Vertragsverhältnisses zwischen zwei privaten Parteien oder durch Tarifverträge festgelegt. In der Richtlinie sollten diese Aspekte und die Lohnfindungsstrukturen respektiert werden.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 69

Nein-Stimmen: 114

Enthaltungen: 15

⁽³⁾ ABl. C 110 vom 22.3.2019, S. 26.

⁽⁴⁾ IAO (2018): „Global wage report 2018/2019: what lies behind gender pay gaps“, Genf, Internationale Arbeitsorganisation, S. 75.

Ziffer 4.3.5

Streichen:

~~4.3.5. Die Beschränkung der Verpflichtung, über das Lohngefälle innerhalb des Unternehmens Bericht zu erstatten, auf Arbeitgeber mit mindestens 250 Arbeitnehmern (Artikel 8 Absatz 1), von der somit alle KMU ausgenommen sind, bedeutet, dass nur etwa ein Drittel aller Arbeitnehmer in der EU von dieser Maßnahme profitieren kann⁽⁷⁾. Außerdem sind Frauen in kleinen Unternehmen stärker vertreten⁽⁸⁾, sodass ein noch geringerer Anteil erwerbstätiger Frauen von dieser Maßnahme profitieren wird. Dieser Schwellenwert ist ein Rückschritt gegenüber der Empfehlung der Kommission von 2014, die eine Meldepflicht für Arbeitgeber mit mindestens 50 Beschäftigten vorsieht⁽⁷⁾.~~

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 81

Nein-Stimmen: 125

Enthaltungen: 13

Ziffer 4.3.6 (in Verbindung mit Ziffer 1.5)

Ändern:

~~4.3.6. Der EWSA ist sich bewusst, dass KMU möglicherweise über eingeschränkte Ressourcen verfügen, um ihren neuen Verpflichtungen gemäß der vorgeschlagenen Richtlinie nachzukommen, häufig wegen Personalmangel. Der Vorschlag sollte den Bedenken hinsichtlich zusätzlicher Belastungen für KMU Rechnung tragen, insbesondere angesichts der Bedeutung, die diese für den Erholungsprozess nach der Pandemie haben können, der nach dem Inkrafttreten der vorgeschlagenen Richtlinie noch andauern kann. Dennoch schätzt die Die Kommission schätzt, dass die Kosten für die Erstellung von Berichten überschaubar sind⁽⁸⁾, unterschätzt jedoch die finanziellen Folgen für Arbeitgeber. Die Gesamtkosten sind nämlich im Voraus gar nicht abschätzbar, sondern hängen von den Kosten für die Erstellung neuer Arten von Daten und statistischer Zusammenstellungen, der Zahl der Streitfälle, praktischen Durchsetzungsproblemen und den Auswirkungen auf Lohnbildung und Tarifverträge ab. Eine vollständige Befreiung aller Arbeitgeber mit weniger als 250 Beschäftigten ist daher zu unterstützen nicht gerechtfertigt, aber Sonderregelungen auf nationaler Ebene für KMU könnten sinnvoll sein. Daher sollten die Mitgliedstaaten angemessene Schwellenwerte selbst festlegen können.~~

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 90

Nein-Stimmen: 121

Enthaltungen: 13

Ziffer 4.3.7

Streichen:

~~4.3.7. Sonderregelungen zur Reduzierung der geforderten Häufigkeit der Berichterstattung für kleinere Unternehmen würden die Kosten senken und gleichzeitig die Arbeitgeber verpflichten, ein Lohngefälle zum Vorteil der Arbeitnehmer zu erkennen und zu beseitigen. Der Schwellenwert für Berichtspflichten sollte nicht höher sein als 50 Arbeitnehmer, aber die Berichtshäufigkeit könnte für Unternehmen mit mehr als 50, aber weniger als 250 Arbeitnehmern verringert werden.~~

⁽⁷⁾ KMU machen etwa zwei Drittel der Beschäftigung in der EU und 99,8 % aller Unternehmen aus, siehe dazu Statistics on small and medium sized enterprises.

⁽⁸⁾ EIGE (2020) Gender inequalities in care and consequences on the labour market, S. 29.

⁽⁷⁾ Empfehlung 4.

⁽⁸⁾ Die Folgenabschätzung der Kommission geht von zusätzlichen durchschnittlichen Kosten zwischen mindestens 379-508 EUR und höchstens 721-890 EUR im ersten Jahr aus, wobei die Kosten in den Folgejahren sinken. Siehe Folgenabschätzung (SWD(2021) 41 final, S. 59). Siehe auch Eurofound (2020), Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities? Arbeitsunterlage Eurofound, WPEF20021.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 82

Nein-Stimmen: 127

Enthaltungen: 18

Ziffer 4.3.8

Ändern:

4.3.8. Der EWSA begrüßt auch Ähnliche Bedenken gelten für die Beschränkung der Verpflichtung zur Durchführung einer gemeinsamen Entgeltbewertung auf Arbeitgeber mit mindestens 250 Arbeitnehmern (Artikel 9). Die Kosten für die Erstellung einer gemeinsamen Entgeltbewertung werden dabei etwas höher als die Kosten für die Berichterstattung geschätzt⁽⁹⁾, daher doch rechtfertigen sie immer noch keine eine vollständige Befreiung für Arbeitgeber mit weniger als 250 Beschäftigten. Sonderregelungen für KMU auf nationaler Ebene könnten gerechtfertigt sein.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 82

Nein-Stimmen: 130

Enthaltungen: 20

Ziffer 4.3.9

Ändern:

4.3.9. Die Mitgliedstaaten sollten verpflichtet werden, den Arbeitgebern, insbesondere KMU, bei der Erfüllung ihrer Pflichten zur Lohntransparenz Unterstützung, Schulungen und technische Hilfe anzubieten und ihnen Anreize für freiwillige Lohntransparenzmaßnahmen zu bieten, u. a. durch die Entwicklung von Instrumenten und Methoden zur Berechnung des Lohngefälles. Die Mitgliedstaaten sollten, wo immer möglich und angemessen, auch von der Möglichkeit in Artikel 8 Absatz 4 Gebrauch machen, Informationen über das Lohngefälle in den Unternehmen selbst zusammenzustellen. Dies gilt insbesondere für KMU.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 91

Nein-Stimmen: 130

Enthaltungen: 15

Ziffer 4.4.4

Ändern:

4.4.4. Der EWSA begrüßt, dass der Vorschlag den Arbeitnehmern mehr Möglichkeiten bietet, ihre Rechte in Bezug auf den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen. Die Fähigkeit von Gewerkschafts-/Arbeitnehmervertretern, im Namen von Arbeitnehmern zu handeln, sollte stets von einem klaren Mandat der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden und im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sowie den nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen erfolgen. Das Recht, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen über Vergütungshöhen für Gruppen von Arbeitnehmern zu verlangen, ist nicht automatisch zu gewähren, sondern sollte stets im Einzelfall begründet und im Auftrag der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ausgeübt werden. Die Möglichkeiten der Gewerkschafts-/Arbeitnehmervertreter, im Namen der Arbeitnehmer zu handeln, sollten gestärkt werden, u. a. indem den Gewerkschafts-/Arbeitnehmervertretern das Recht eingeräumt wird, Informationen über das Einkommen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für Gruppen von Arbeitnehmern, zu verlangen. Solche Informationen können Gewerkschafts-/Arbeitnehmervertreter in die Lage versetzen, Entgeltdiskriminierung zu erkennen und zu bekämpfen, u. a. durch Tarifverhandlungen.

⁽⁹⁾ Durchschnittliche Kosten zwischen mindestens 1 180-1 724 EUR und höchstens 1 911-2 266 EUR, wobei die Kosten für Folgebewertungen sinken sollten. Siehe Folgenabschätzung (SWB(2021) 41 final, S. 61).

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 88

Nein-Stimmen: 127

Enthaltungen: 11

Neue Ziffer 4.5.5

Neue Ziffer nach 4.5.4 einfügen:

4.5.5. Der EWSA betont, dass gegen jegliche Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts Abhilfe geschaffen werden sollte. Es besteht jedoch die Sorge, dass eine obligatorische vollständige Entschädigung im Sinne von Artikel 14 sowohl Rechtsunsicherheit als auch praktische Schwierigkeiten aufwerfen würde, unter anderem in Bezug auf den Zeitraum, für den eine solche Entschädigung zu zahlen wäre. Die spezifischen Bedingungen für die Geltendmachung und Erlangung einer solchen Entschädigung oder eines solchen Ausgleichs sollten daher auf nationaler Ebene festgelegt werden.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 89

Nein-Stimmen: 127

Enthaltungen: 20

Neue Ziffer 4.5.6

Neue Ziffer nach Ziffer 4.5.5:

4.5.6. Der EWSA ist der Auffassung, dass die Bestimmung in Artikel 16 Absatz 2 zu zusätzlichen Umständen, unter denen sich die Beweislast auf den Arbeitgeber verlagert, d. h. dann, wenn ein Arbeitgeber den in den Artikeln 5 bis 9 festgelegten Transparenzpflichten nicht nachgekommen ist, bei einer strikten Anwendung zu weitgehende Folgen haben könnten. Es sollte daher den Mitgliedstaaten überlassen bleiben, geeignete Beweisregeln festzulegen, wenn ein solcher Verstoß eine Fahrlässigkeit im Hinblick auf die zu erwartende Sorgfaltspflicht darstellt.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 91

Nein-Stimmen: 145

Enthaltungen: 13

Ziffer 4.7.2

Ändern:

4.7.2. Mit Artikel 27 wird klargestellt, dass die Richtlinie in keiner Weise das Recht der Sozialpartner auf die Aushandlung, den Abschluss und die Durchsetzung von Tarifverträgen und das Recht auf Kollektivmaßnahmen im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten berührt. Es sollte davon ausgegangen werden, dass ihre Vereinbarungen den gewünschten Schutz gewähren. Außerdem sollte präzisiert werden, dass die Sozialpartner Bestimmungen einführen oder Tarifverträge anwenden können, die für die Arbeitnehmer günstiger als die in der Richtlinie sind.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 95

Nein-Stimmen: 134

Enthaltungen: 12

Ziffer 4.7.3

Ändern:

4.7.3. Der EWSA stellt fest, dass Artikel 30 die Durchführung der Richtlinie durch die Sozialpartner zulässt, sofern sie dies gemeinsam beantragen und die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse jederzeit erzielt werden. Damit wird sichergestellt, dass die Richtlinie in den einzelnen nationalen Systemen zwar auf unterschiedliche Weise, aber mit dem gleichen Schutzniveau für die Arbeitnehmer umgesetzt werden kann. Um dies belastbar deutlich zu machen, sollte dem Vorbild der Richtlinien über Leiharbeit und transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen gefolgt werden, in denen festgelegt ist, dass eine solche Umsetzung zulässig ist, sofern der Arbeitnehmerschutz insgesamt gewahrt bleibt.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 86

Nein-Stimmen: 142

Enthaltungen: 9

Ziffer 1.1 (in Verbindung mit Ziffer 3.1)

Ändern:

1.1. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) befürwortet entschieden den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit und sieht darin eines der grundlegenden Rechte und Prinzipien der Europäischen Union. Der EWSA unterstützt auch das Ziel der Kommission, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen und den Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts weiter zu fördern. Um jedoch das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern zu beseitigen, müssen seine Ursachen sorgfältig untersucht und richtig erkannt werden. Der EWSA ist der Auffassung, dass in dem Vorschlag der Kommission für eine Lohntransparenz-Richtlinie⁽¹⁰⁾ die für das geschlechtsspezifische Lohngefälle maßgeblichen Faktoren, wie die horizontale und vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt aufgrund individueller Bildungs- und Berufswahl, Vollzeit- versus Teilzeitarbeit, Einschränkungen aufgrund unbezahlter Betreuungstätigkeiten sowie die Rolle steuerlicher Anreize nicht gebührend berücksichtigt werden. Folglich gibt es anstelle der vorgeschlagenen Lohntransparenzmaßnahmen wirksamere und verhältnismäßigere Maßnahmen als verbindliche EU-Rechtsvorschriften, mit denen diese Fragen ohne einen höheren Verwaltungs- und Kostenaufwand für Unternehmen, insbesondere KMU, angegangen werden können. Aus Sicht des EWSA trägt die vorgeschlagene Richtlinie⁽¹¹⁾ den nationalen Zuständigkeiten für die Lohnbildung nicht in vollem Umfang Rechnung und berücksichtigt die unterschiedlichen nationalen Modelle der Sozial- und Arbeitsbeziehungen und die Rechtssysteme und -traditionen der Mitgliedstaaten nicht ausreichend. Darüber hinaus wird nicht beachtet, dass die Lohnbildung auch durch das Zusammentreffen der Nachfrage und des Angebots von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt sowie im Rahmen der verfügbaren Ressourcen erfolgt. Der EWSA kommt daher zu dem Schluss, dass der Vorschlag der Kommission zur Lohntransparenz unverhältnismäßig ist und gegen das Subsidiaritätsprinzip verstößt. Die Kommission sollte ihren Vorschlag überprüfen oder überarbeiten, und die beiden gesetzgebenden Organe werden ersucht, diese Bedenken in den nächsten Schritten des Gesetzgebungsverfahrens zu berücksichtigen und darauf einzugehen. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) begrüßt den Vorschlag der Kommission. Dieser soll es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erleichtern, den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen, wenn sie der Ansicht sind, Opfer einer Entgeltdiskriminierung geworden zu sein. Er soll ferner zu mehr Transparenz in den Vergütungsstrukturen beitragen sowie die Rolle der nationalen Stellen bei der Durchsetzung dieses Grundsatzes stärken.

Ziffer 1.3 (in Verbindung mit Ziffer 3.3)

Ändern:

1.3. Der EWSA ist jedoch der Ansicht, dass der Vorschlag die Möglichkeit der Mitgliedstaaten stärken in verschiedener Hinsicht gestärkt werden sollte, ihr System der Arbeitsbeziehungen anzuwenden. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der für die Kriterien zur Bestimmung des Wertes der Arbeit, des den Umfangs einiger der wichtigsten Transparenzpflichten und der die Rolle der Sozialpartner und Tarifverhandlungen bei der Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts.

⁽¹⁰⁾ COM(2021) 93 final.

⁽¹¹⁾ COM(2021) 93 final.

Ziffer 1.5 (in Verbindung mit Ziffer 4.3.6)

Ändern:

1.5. Der Vorschlag berücksichtigt ~~zwar~~ zu Recht Bedenken hinsichtlich zusätzlicher Belastungen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). ~~Der, jedoch hält der EWSA und sieht richtigerweise unterstützt den Kommissionsvorschlag einer vollständigen, eine vollständige Befreiung aller Arbeitgeber mit weniger als 250 Beschäftigten nicht für gerechtfertigt. Er ist jedoch der Auffassung, dass Sonderregelungen für KMU auf nationaler Ebene könnten jedoch sinnvoll sein könnten. Deshalb sollten die Die Mitgliedstaaten sollten außerdem verpflichtet werden, die Möglichkeit haben, angemessene Schwellenwerte festzulegen. Die Mitgliedstaaten sollten außerdem verpflichtet werden, den Arbeitgebern, insbesondere KMU, bei der Erfüllung ihrer Pflichten zur Lohntransparenz Unterstützung, Schulungen und technische Hilfe zu erbringen.~~
