



Brüssel, den 18. April 2023
(OR. en, bg, pl, de)

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

7845/23
ADD 1

CODEC 487
SOC 213
ANTIDISCRIM 28
GENDER 32

I/A-PUNKT-VERMERK

Absender: Generalsekretariat des Rates
Empfänger: Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat

Betr.: Entwurf einer 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 Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (**erste
Lesung**)
– Annahme des Gesetzgebungsakts
= Erklärungen

Erklärung Österreichs und Deutschlands

Österreich und Deutschland erachten die Verwendung der Formulierung „*Frauen unterschiedlicher Rasse*“ in Erwägungsgrund 25 der deutschen Sprachfassung der Entgelttransparenz-Richtlinie als zutiefst problematisch.

Österreich und Deutschland gehen davon aus, dass die Klarstellung zur Verwendung des Begriffs „Rasse“ in Erwägungsgrund 6 der Richtlinie 2000/43 des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, auf die in Erwägungsgrund 25 der Entgelttransparenz-Richtlinie verwiesen wird, auch im Rahmen der Entgelttransparenz-Richtlinie gilt: „*Die Europäische Union weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurück. Die Verwendung des Begriffs ‚Rasse‘ in dieser Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien.*“

Erklärung Bulgariens

Die tatsächliche Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine grundlegende Voraussetzung für die Beseitigung von Ungleichheiten, die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Verwirklichung einer sozialen Aufwärtskonvergenz in der Union. In dieser Hinsicht unterstützt die Republik Bulgarien die Ziele der 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 Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen.

Gleichzeitig sind während der Verhandlungen zu dem Vorschlag für eine Richtlinie allerdings Änderungen an dem Wortlaut vorgenommen worden, die für die Republik Bulgarien nicht akzeptabel sind.

Der Anwendungsbereich für Arbeitgeber, für die neue Verpflichtungen eingeführt werden, ist erheblich ausgeweitet worden, ohne dabei der spezifischen Situation von kleinen und mittleren Unternehmen Rechnung zu tragen. Für die Republik Bulgarien ist es wichtig, dass die in dem ursprünglichen Kommissionsvorschlag festgelegten Verpflichtungen, über das Entgeltgefälle zwischen Frauen und Männern zu berichten und gemeinsame Entgeltbewertungen vorzunehmen, nur für relativ große Unternehmen gelten, die hierfür über die finanziellen und personellen Ressourcen verfügen.

Darüber hinaus führt die Aufnahme der intersektionellen Diskriminierung in den verfügenden Teil der Richtlinie zu Rechtsunsicherheit in Bezug auf die Rechtsgrundlage für die Annahme der Richtlinie (Artikel 157 Absatz 3 AEUV), die lediglich für den Schutz aufgrund des „Geschlechts“ (Gleichstellung zwischen Männern und Frauen), nicht jedoch für den Schutz aufgrund anderer Merkmale oder einer Kombination dieser Merkmale gilt.

Schließlich hat das bulgarische Verfassungsgericht 2018 eine Entscheidung gefällt, wonach das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt („Istanbul-Konvention“) rechtliche Konzepte im Zusammenhang mit dem Begriff „Geschlecht“ (gender) fördert, die mit wesentlichen Grundsätzen der Verfassung der Republik Bulgarien nicht vereinbar sind. 2021 hat das Verfassungsgericht weiter präzisiert, dass der in der Verfassung verwendete Begriff „Geschlecht“ (sex) im Rahmen der nationalen Rechtsordnung lediglich im biologischen Sinn (Männer und Frauen) verstanden werden sollte.

Gemäß diesen Entscheidungen erklärt die Republik Bulgarien, dass sie Konzepte, mit denen zwischen dem „Geschlecht“ (sex) als biologischer Kategorie (Männer und Frauen) und dem „Geschlecht“ (gender) als einem sozialen Konstrukt unterschieden werden soll, nicht akzeptieren kann und dass sie die Verwendung des Begriffs „Geschlecht“ (gender) in der Richtlinie ausschließlich in seiner biologischen Bedeutung auslegen wird. Daher ist der Erwägungsgrund 6 für die Republik Bulgarien aufgrund ihrer nationalen verfassungsrechtlichen Ordnung irrelevant.

Aus diesen Gründen unterstützt die Republik Bulgarien nicht den Wortlaut der 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 Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen.

Erklärung Ungarns

Ungarn erkennt die Gleichstellung von Männern und Frauen im Einklang mit dem ungarischen Grundgesetz, dem Primärrecht und den Grundsätzen und Werten der Europäischen Union sowie den völkerrechtlichen Verpflichtungen und Grundsätzen an und fördert sie. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist darüber hinaus als Grundwert in den Verträgen der Europäischen Union verankert. Im Einklang mit diesen Verträgen und seinen nationalen Rechtsvorschriften versteht Ungarn in dem 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 Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen den Begriff „Geschlecht“ (gender) als Bezugnahme auf das biologische Geschlecht (sex) und legt den Begriff „Gleichstellung der Geschlechter“ (gender equality) dahin gehend aus, dass Frauen und Männern die gleichen Chancen und Möglichkeiten geboten werden.

Erklärung Lettlands

Lettland unterstützt das Ziel, das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern zu beseitigen, sowie die Zielsetzungen des Vorschlags 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 Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen. Dennoch hat Lettland Bedenken bezüglich des geplanten Durchsetzungsmechanismus und bedauert, dass mit der endgültigen Kompromissfassung der Richtlinie, die auf der Tagung des Rates am 24. April 2023 angenommen werden soll, dem privaten und dem öffentlichen Sektor übermäßige und unverhältnismäßige Verwaltungslasten auferlegt werden könnten.

Erklärung Polens

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als Grundwert in den Verträgen der Europäischen Union verankert. Polen gewährleistet die Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen des polnischen nationalen Rechtssystems im Einklang mit den völkerrechtlich bindenden Menschenrechtsinstrumenten und im Rahmen der Grundwerte und -prinzipien der Europäischen Union. Daher wird Polen im Einklang mit den Artikeln 2 und 3 des Vertrags über die Europäische Union und mit Artikel 8 und Artikel 157 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union den Begriff „Gleichstellung der Geschlechter“ als „Gleichstellung von Frauen und Männern“ und den Begriff „geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle“ als „Entgeltgefälle zwischen Frauen und Männern“ auslegen. In Anbetracht dessen wird Polen andere Formulierungen, die den Begriff „Geschlecht“ (gender) enthalten, als Bezugnahme auf das biologische Geschlecht (sex) im Einklang mit Artikel 10, Artikel 19 Absatz 1 und Artikel 157 Absätze 2 und 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union auslegen. Außerdem erkennt Polen keine anderen Kategorien des biologischen Geschlechts als „weiblich“ und „männlich“ an; die Erwägungsgründe 5 und 6 beziehen sich daher nicht auf die Situation in Polen.

Erklärung der Kommission

Die Kommission nimmt den zwischen den gesetzgebenden Organen erzielten Kompromiss über eine Umsetzungsfrist von drei Jahren für das Inkrafttreten der neuen Vorschriften zur Lohntransparenz zur Kenntnis. Die Kommission möchte darauf hinweisen, dass diese Abweichung von der Standardumsetzungsfrist von zwei Jahren nicht als Präzedenzfall angesehen werden sollte. Mit dieser Frist soll lediglich sichergestellt werden, dass Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Umsetzung über diskriminierungsfreie Vergütungsstrukturen verfügen, damit die neuen Vorschriften vollständig angewandt werden können.
