



Brüssel, den 9. Juni 2021
(OR. en)

9053/1/21
REV 1

Interinstitutionelles Dossier:
2021/0050(COD)

SOC 313
EMPL 226
GENDER 35
ANTIDISCRIM 32
CODEC 749
IA 99

VERMERK

Absender: Vorsitz
Empfänger: Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.: 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
– Fortschrittsbericht

I. EINLEITUNG

Am 4. März 2021 hat die Kommission ihren Vorschlag 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“ vorgelegt. Damit ist sie der Aufforderung des Rates vom Juni 2019 nachgekommen, konkrete Maßnahmen zur Erhöhung der Lohntransparenz zu entwickeln¹.

¹ ST 10349/19 – Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Schlüsselpolitiken und -maßnahmen“ (Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz), 13. Juni 2019)

Der Vorschlag soll

- Arbeitnehmern durch eine Reihe verbindlicher Maßnahmen zur Lohntransparenz ermöglichen, ihr Recht auf gleiches Entgelt durchzusetzen,
- Vergütungssysteme transparenter machen,
- der Öffentlichkeit einschlägige Rechtsbegriffe verständlicher machen und
- die Durchsetzung der Rechte und Pflichten im Hinblick auf Lohngleichheit fördern.

Grundsätzlich haben die meisten Delegationen den Vorschlag begrüßt; die überwiegende Mehrheit hat bekräftigt, wie wichtig es im Sinne der gemeinsamen sozialen Werte in der EU ist, gegen das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in der Arbeitswelt vorzugehen.

Einige Delegationen betonten zwar, es sei wichtig, das Lohngefälle zu bekämpfen, stellten jedoch die Detailgenauigkeit des Kommissionsvorschlags in Frage, der nationale Zuständigkeiten für bestimmte Fragen beschneide, insbesondere in Bezug auf die Rolle der Sozialpartner und den sozialen Dialog bei der Festlegung und Durchsetzung von Löhnen, und möglicherweise gegen die Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit verstöße. Andere wiederum betonten, es sei wichtig, so ehrgeizig zu bleiben wie im Vorschlag vorgesehen.

Mehrere Delegationen wünschten Klarstellungen; nicht nur zu den Bestimmungen der vorgeschlagenen Richtlinie, sondern auch allgemein zum Recht auf Lohngleichheit. Sorgen bereiteten ihnen insbesondere die mangelnde Rechtssicherheit, die Aufteilung der Zuständigkeiten sowie die praktischen, finanziellen und administrativen Konsequenzen des Vorschlags, vor allem für kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

Alle Delegationen haben noch einen allgemeinen Vorbehalt zu dem Vorschlag als solchem.

Vier nationale Parlamente (DK, PT, ES und IT) haben begründete Stellungnahmen zu dem Vorschlag übermittelt. Alle gingen innerhalb der Frist von acht Wochen ein, die gemäß Artikel 6 des den Verträgen beigefügten Protokolls (Nr. 2)² für die Konsultation der nationalen Parlamente vorgesehen ist.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss wird voraussichtlich auf seiner Plenartagung am 10. Juni 2021 seine Stellungnahme verabschieden³.

Das Europäische Parlament hat seinen Standpunkt in erster Lesung noch nicht festgelegt.

II. DIE BERATUNGEN DES RATES UNTER PORTUGIESISCHEM VORSITZ

Die Gruppe „Sozialfragen“ hat am 22. März – keine drei Wochen nach seiner Veröffentlichung – mit der Prüfung des Vorschlags begonnen. Bei dieser Gelegenheit hat die Kommission den Vorschlag 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" vorgestellt und die Delegationen konnten erste allgemeine Bemerkungen vorbringen. Im April und Mai hat der Vorsitz vier weitere Sitzungen der Gruppe „Sozialfragen“ abgehalten, um ausreichend Zeit für eine eingehende Erörterung aller Artikel der ersten beiden Kapitel und ihrer jeweiligen Erwägungsgründe zu lassen. In diesen Sitzungen hat die Kommission die Fragen der Delegationen und Bitten um Klarstellungen ausführlich beantwortet.

In der Vormittagssitzung der Gruppe „Sozialfragen“ vom 13. April wurde die Folgenabschätzung geprüft. Zuvor hatte der Vorsitz eine Checkliste mit Anhaltspunkten für die Analyse der Folgenabschätzung verteilt. Viele Delegationen legten ihre Beiträge schriftlich vor.

² Protokoll (Nr. 2) über die Anwendung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit (ABl. C 326 vom 26.10.2010, S. 206-209).

³ ABl. C vom , S. .

Bei den Beratungen über die Artikel der Kapitel I und II (Artikel 1 bis 11) ging es vor allem um folgende Aspekte:

- Die Delegationen baten insbesondere um inhaltliche Klarstellung der „ergänzenden oder variablen Bestandteile“ des Entgelts (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a) sowie um eine Begründung der Notwendigkeit, sowohl den Begriff „Lohngefälle“ (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c) als auch den Begriff „mittleres Lohngefälle“ (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe e) zu verwenden.
- Die Kommission beantwortete eine Reihe von Fragen zu den Grundsätzen gleicher und gleichwertiger Arbeit (Artikel 4) und zu der Art von Pflichten, die dieser Artikel insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen mit sich bringt. Die Kommission erläuterte auch, was die neuen Pflichten für den sozialen Dialog, für Tarifverträge und für bestehende Rechtsvorschriften bedeuten. Eine Reihe von Delegationen bat noch um weitere Klarstellungen zur nationalen Umsetzung dieser Bestimmung.
- Die Delegationen äußerten sich zu der Pflicht der Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jährlich über ihr Recht zu informieren, Auskünfte über ihr Entgelt zu erhalten (Artikel 7 Absatz 2). Außerdem wollten sie genauer wissen, was die Möglichkeit der Arbeitnehmer bedeutet, über ihre Vertreter oder eine Gleichbehandlungsstelle Auskünfte über ihr individuelles Einkommen und über die durchschnittlichen Einkommen anzufordern (Artikel 7 Absatz 4).
- Ein weiterer Diskussionspunkt war der Schwellenwert von 250 Arbeitnehmern, ab dem der Arbeitgeber verpflichtet ist, Informationen über seine Organisation vorzulegen (Artikel 8). Einige Delegationen wünschten nähere Erklärungen zur Berechnungsmethode für die verschiedenen geschlechtsspezifischen Diskrepanzen; andere fragten, wie die erhobenen Daten dazu beitragen könnten, die Ursachen struktureller Lohnungleichheiten zu ergründen.

- Die Kommission wurde gebeten, die Pflicht des Arbeitgebers, gemeinsame Entgeltbewertungen zu erstellen, wenn ein Lohngefälle von mindestens 5 % bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nicht durch objektive Kriterien gerechtfertigt werden kann (Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe a und b), näher zu erläutern. Im Zusammenhang mit der gemeinsamen Entgeltbewertung forderten die Delegationen weitere Klarstellungen zur Rolle der Arbeitsaufsichtsbehörden und der Gleichstellungsstellen (Artikel 9 Absatz 3) und zum Mechanismus zur Beilegung von Differenzen, falls es keine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern gibt (Artikel 9 Absatz 4). Die Mitgliedstaaten äußerten sich auch zum Schwellenwert von 5 %.
- Viele Delegationen wünschten mehr Informationen über den Zusammenhang zwischen den Datenschutzbestimmungen des Vorschlags und der Datenschutz-Grundverordnung (Artikel 10). Sie erkundigten sich auch nach den Garantien zum Schutz personenbezogener Daten.

III. FAZIT

Die fachliche Prüfung des Vorschlags und der Folgenabschätzung ist gut vorangekommen. Die erste Lesung der Kapitel I und II sowie der entsprechenden Erwägungsgründe ist abgeschlossen. Der portugiesische Vorsitz hat den Delegationen ausreichend Zeit für die Erörterung der jeweiligen Artikel und damit die Gelegenheit gegeben, die Bestimmungen des Vorschlags besser zu verstehen. Bevor eine allgemeine Ausrichtung ins Auge gefasst werden kann, sind weitere fachliche Arbeiten und Beratungen erforderlich.