



**Audit Committee
Institute e.V.**

Richtlinienvorschlag zu **Equal Pay**

AD-HOC-NACHRICHT

Gefördert durch



Anfang März 2021 hat die EU-Kommission einen Richtlinienvorschlag zur Lohntransparenz zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts vorgelegt.¹ Ziel des Gesetzesvorhabens ist es, dass Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt erhalten. Es wird damit gerechnet, dass die Richtlinie noch dieses Jahr in Kraft tritt. Sie soll sowohl auf Arbeitnehmer im privaten als auch im öffentlichen Sektor Anwendung finden.

In Deutschland wurde bereits im Jahr 2017 das Entgelttransparenzgesetz verabschiedet (weitere Informationen hierzu finden sie *in dieser Übersicht*²). Der Richtlinienvorschlag geht deutlich über die deutschen Anforderungen hinaus. Auf nationaler Ebene soll darüber hinaus die Beteiligung von Frauen in Führungspositionen durch das Zweite Führungspositionen-Gesetzes (FüPoG II) gestärkt werden.

Vorstand und Aufsichtsrat sollten frühzeitig eruieren, inwieweit das Gesetz Änderungen bei der Entgeltstruktur ihres Unternehmens erforderlich macht. Dabei sollten auch mögliche Reputationsschäden infolge der öffentlichen Berichterstattungspflicht berücksichtigt werden.

1 Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (vom 4.3.2021)

2 Vgl. https://audit-committee-institute.de/media/aci_ar_entgelttransparenzgesetz.pdf

Wesentlicher Inhalt des Richtlinienvorschlags:

Gebot des gleichen Entgelts für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit

Mitgliedstaaten müssen die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um Entgeltgleichheit für Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit sicherzustellen. Hierzu müssen sie Instrumente und Methoden entwickeln, die eine Bewertung und damit auch einen Vergleich des Wertes von Arbeit ermöglichen.



Lohntransparenz	
Stellenausschreibungen und Bewerbungsgespräche	Bereits vor einem Vorstellungsgespräch müssen Arbeitgeber über das Entgelt bzw. die Entgeltspanne informieren. Gleichzeitig wird ihnen untersagt, Bewerber nach ihrer bisherigen Vergütung zu fragen.
Unternehmensinterne Transparenz über Gehalts- und Karrierestufen	Arbeitgeber müssen ihren Arbeitnehmern die Kriterien zugänglich machen, die zur Festlegung der Gehaltsstufen und des beruflichen Aufstiegs der Arbeitnehmer verwendet werden.
Unternehmensinternes Auskunftsrecht der Arbeitnehmer	Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber Informationen über ihr individuelles und das durchschnittliche Lohnniveau verlangen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für Gruppen von Arbeitnehmern, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten.
Öffentliche Berichterstattung über geschlechter-spezifisches Lohngefälle	Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten müssen jährlich öffentlich – bspw. im Internet – über das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in ihrer Organisation berichten. Die Unternehmensleitung muss die Richtigkeit der Angaben bestätigen. Unternehmensintern müssen Arbeitgeber zusätzlich über das Lohngefälle in Bezug auf das Grundgehalt und ergänzende oder variable Komponenten informieren. Die Information ist nach Gruppen von Arbeitnehmern aufzuschlüsseln, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

Gemeinsame Entgeltbewertung

Zeigt sich in der Berichterstattung über das Lohngefälle, dass der Unterschied im durchschnittlichen Lohnniveau zwischen Männern und Frauen 5 Prozent oder mehr beträgt und ist dieser Unterschied nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren zu rechtfertigen, so muss der Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern eine Entgeltbewertung vornehmen.

Staatliche Mechanismen zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit	
Entschädigung für diskriminierte Arbeitnehmer	Arbeitnehmer, die aufgrund der Verletzung des Gebots des gleichen Entgelts für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit einen Schaden erlitten haben, sollen gegenüber ihrem Arbeitgeber ein Recht auf Entschädigung haben. Arbeitgeber müssen im Gerichtsprozess nachweisen können, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat.
Prozessstandschaft	Gleichstellungsstellen und Arbeitnehmervertretungen können die in der Richtlinie aufgeführten Rechte von Arbeitnehmern vor Gericht in deren Namen geltend machen.
Sanktionen gegen Arbeitgeber	Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass Verstöße von Arbeitgebern gegen die Richtlinie staatlich sanktioniert werden.

Autorin: Dr. Astrid Gundel, Senior Manager, Audit Committee Institute e.V.



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2021 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.