



**A9-0056/2022**

22.3.2022

**\*\*\*I**

## **BERICHT**

über den 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)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten  
Ausschuss für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter

Berichterstellerinnen: Kira Marie Peter-Hansen, Samira Rafaela

(Gemeinsames Ausschussverfahren – Artikel 58 der Geschäftsordnung)

### ***Erklärung der benutzten Zeichen***

- \* Anhörungsverfahren
- \*\*\* Zustimmungsverfahren
- \*\*\*I Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (erste Lesung)
- \*\*\*II Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (zweite Lesung)
- \*\*\*III Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (dritte Lesung)

(Die Angabe des Verfahrens beruht auf der im Entwurf eines Rechtsakts vorgeschlagenen Rechtsgrundlage.)

### ***Änderungsanträge zu einem Entwurf eines Rechtsakts***

#### **Änderungsanträge des Parlaments in Spaltenform**

Streichungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der linken Spalte gekennzeichnet. Textänderungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in beiden Spalten gekennzeichnet. Neuer Text wird durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der rechten Spalte gekennzeichnet.

Aus der ersten und der zweiten Zeile des Kopftextes zu jedem der Änderungsanträge ist der betroffene Abschnitt des zu prüfenden Entwurfs eines Rechtsakts ersichtlich. Wenn sich ein Änderungsantrag auf einen bestehenden Rechtsakt bezieht, der durch den Entwurf eines Rechtsakts geändert werden soll, umfasst der Kopftext auch eine dritte und eine vierte Zeile, in der der bestehende Rechtsakt bzw. die von der Änderung betroffene Bestimmung des bestehenden Rechtsakts angegeben werden.

#### **Änderungsanträge des Parlaments in Form eines konsolidierten Textes**

Neue Textteile sind durch ***Fett- und Kursivdruck*** gekennzeichnet. Auf Textteile, die entfallen, wird mit dem Symbol **■** hingewiesen oder diese Textteile erscheinen durchgestrichen. Textänderungen werden gekennzeichnet, indem der neue Text in ***Fett- und Kursivdruck*** steht und der bisherige Text gelöscht oder durchgestrichen wird.

Rein technische Änderungen, die von den Dienststellen im Hinblick auf die Erstellung des endgültigen Textes vorgenommen werden, werden allerdings nicht gekennzeichnet.

## INHALT

	<b>Seite</b>
ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS .....	5
VERFAHREN DES FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSSES .....	103
NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS..	104



## ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

**zu 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 Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen  
(COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD))**

**(Ordentliches Gesetzgebungsverfahren: erste Lesung)**

*Das Europäische Parlament,*

- unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (COM(2021)0093),
  - gestützt auf Artikel 294 Absatz 2 und Artikel 157 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C9-0089/2021),
  - gestützt auf Artikel 294 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
  - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 9. Juni 2021<sup>1</sup>,
  - gestützt auf Artikel 59 seiner Geschäftsordnung,
  - unter Hinweis auf die gemeinsamen Beratungen des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und des Ausschusses für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter gemäß Artikel 58 der Geschäftsordnung,
  - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und des Ausschusses für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter (A9-0056/2022),
1. legt den folgenden Standpunkt in erster Lesung fest;
  2. fordert die Kommission auf, es erneut zu befassen, falls sie ihren Vorschlag ersetzt, entscheidend ändert oder beabsichtigt, ihn entscheidend zu ändern;
  3. beauftragt seine Präsidentin, den Standpunkt des Parlaments dem Rat und der Kommission sowie den nationalen Parlamenten zu übermitteln.

---

<sup>1</sup> ABl. C 341 vom 24.8.2021, S. 84.

## Änderungsantrag 1

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung -1 (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**(-1) Artikel 11 des Übereinkommens der Vereinten Nationen vom 18. Dezember 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), sieht das Recht auf gleiches Entgelt, einschließlich sonstiger Leistungen, und auf Gleichbehandlung bei gleichwertiger Arbeit sowie Gleichbehandlung bei der Bewertung der Arbeitsqualität vor.**

## Änderungsantrag 2

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 1

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

(1) In Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als wesentlicher Wert und grundlegende Aufgabe der Union festgeschrieben.

(1) In Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union (**EUV**) ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als wesentlicher Wert und grundlegende Aufgabe der Union festgeschrieben.

## Änderungsantrag 3

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 2

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

(2) Die Artikel 8 und 10 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sehen vor, dass die Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern und Diskriminierungen aus

(2) Die Artikel 8 und 10 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sehen vor, dass die Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern und Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, **der Rasse oder**

Gründen des Geschlechts zu bekämpfen.

*der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.*

#### Änderungsantrag 4

##### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 3

###### *Vorschlag der Kommission*

(3) Gemäß Artikel 157 Absatz 1 AEUV ist jeder Mitgliedstaat verpflichtet, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen.

###### *Geänderter Text*

(3) Gemäß Artikel 157 Absatz 1 AEUV ist jeder Mitgliedstaat verpflichtet, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen. ***In Artikel 157 Absatz 3 AEUV ist vorgesehen, dass Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit, beschlossen werden. Gemäß Artikel 157 Absatz 4 AEUV können die Mitgliedstaaten mit dem Ziel der Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben spezifische Vergünstigungen beibehalten oder beschließen, um die Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts zu erleichtern oder Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn zu verhindern oder auszugleichen.***

#### Änderungsantrag 5

##### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 3 a (neu)

**(3a) Die in Artikel 157 AEUV verwendete Terminologie stammt von 1957. Seitdem haben soziale und rechtliche Veränderungen sowie die Forschung im medizinischen und biologischen Bereich dazu geführt, dass bei der Definition von „Geschlecht“ die Vielfalt neben Frauen und Männern anerkannt wird. So ist es in einigen Mitgliedstaaten derzeit möglich, sich rechtlich als ein drittes, oftmals neutrales Geschlecht, registrieren zu lassen. Der Gerichtshof der Europäischen Union (im Folgenden „Gerichtshof“) hat ferner erkannt, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht auf Diskriminierungen beschränkt werden kann, die sich aus der Zugehörigkeit zu dem einen oder anderen Geschlecht ergeben. Angesichts der Zielsetzung und der Art der Rechte, die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung geschützt werden sollen, gilt dieser auch für Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität einer Person.**

## **Änderungsantrag 6**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 3 b (neu)**

**(3b) Mit dieser Richtlinie wird ein menschenrechtsorientierter Ansatz verfolgt, der darauf abzielt, Menschen vor Lohndiskriminierung ungeachtet ihres biologischen Geschlechts, sozialen Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität, ihres Ausdrucks der Geschlechtlichkeit oder ihrer Geschlechtsmerkmale zu schützen, weswegen der Begriff Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Rechtsgrundlage, so weit und umfassend wie möglich**



*ausgelegt wird, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und Menschen in all ihrer Vielfalt einzubeziehen. Arbeitgeber sollten Arbeitnehmer berücksichtigen, die bei den Pflichten zur Berichterstattung über das Entgelt weder als Frauen noch als Männer eingestuft werden, und sie in einer von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern getrennten Kategorie angeben. Bei der Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sollte das Einkommen dieser Arbeitnehmer mit dem Durchschnittseinkommen männlicher Arbeitnehmer verglichen werden. Ein Arbeitgeber sollte Arbeitnehmer, die nicht als weiblich oder männlich eingestuft werden, in ihren Pflichten zur Berichterstattung über das Entgelt nur erwähnen, wenn diese Arbeitnehmer gesetzlich nicht als weiblich oder männlich registriert sind oder wenn diese Informationen dem Arbeitgeber in Eigeninitiative und freiwillig offengelegt wurden.*

## **Änderungsantrag 7**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 3 c (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**(3c) Der Grundsatz des gleichen Entgelts gemäß Artikel 157 AEUV und so wie er vom Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung ausgelegt wird, ist ein wichtiger Aspekt des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und ein wesentlicher Bestandteil sowohl des Besitzstands der Union als auch der Rechtsprechung des Gerichtshofs im Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles stellt jedoch nach wie vor eine große Herausforderung dar, da das Einkommen**

*von Frauen in der gesamten Union weiterhin proportional niedriger ist als das von Männern. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Union besteht weiter fort und lag im Jahr 2019 bei 14,1 %, wobei erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten bestehen, und hat sich in den letzten zehn Jahren nur geringfügig verringert. Das Ausmaß der Lohndiskriminierung ist bei denjenigen Frauen noch größer, die überschneidenden Formen der Diskriminierung unter anderem aufgrund der Rasse, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Migrationsstatus, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung ausgesetzt sind. Um festzustellen, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, sollte gemäß der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs geprüft werden, ob sie sich in Bezug auf verschiedene Faktoren, zu denen unter anderem die Qualifikationen, Fähigkeiten, Verantwortung und die Arbeitsbedingungen gehören, in einer vergleichbaren Lage befinden.*

## Änderungsantrag 8

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 4

#### *Vorschlag der Kommission*

(4) Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union *sieht* vor, dass die Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen ist.

#### *Geänderter Text*

(4) **Die** Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union **(im Folgenden „Charta“)** **verbieten jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, verankern das Recht auf Gleichbehandlung und sehen** vor, dass die Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen ist. **Gemäß Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der**

*Menschenrechte hat jeder, ohne Unterschied, das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte Arbeitsbedingungen und auf gerechte Entlohnung, die ihm eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert. Die Gleichstellung der Geschlechter stellt in all diesen Bereichen nach wie vor eine echte Herausforderung dar, die durch die Krise infolge der COVID-19-Pandemie noch verschärft wurde.*

## Änderungsantrag 9

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 5

#### *Vorschlag der Kommission*

(5) Die von der Kommission, dem Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission gemeinsam proklamierte europäische Säule sozialer Rechte<sup>41</sup> enthält **unter anderem** die Grundsätze der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern **sowie** das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.

#### *Geänderter Text*

(5) Die von der Kommission, dem Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission gemeinsam proklamierte europäische Säule sozialer Rechte<sup>41</sup> enthält **insbesondere in ihren Grundsätzen Nr. 2, 3, 5 und 7** die Grundsätze der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern, **unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung. Dazu gehören die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und der beruflichen Aufstieg**, das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, **das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, und das Recht von Arbeitnehmern, am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben. Grundsatz Nr. 8 sieht vor, dass die**

***Sozialpartner bei der Konzeption und Umsetzung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik gemäß den nationalen Verfahren angehört werden und bestärkt werden, Kollektivverträge über sie betreffende Fragen auszuhandeln und zu schließen, und zwar unter Wahrung ihrer Autonomie und des Rechts auf Kollektivmaßnahmen.***

---

<sup>41</sup> [https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_de](https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_de)

---

<sup>41</sup> [https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_de](https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_de)

## **Änderungsantrag 10**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 6**

#### *Vorschlag der Kommission*

(6) Die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>42</sup> sieht vor, dass bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt werden soll. Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf gemeinsamen Kriterien **für Männer und Frauen** beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen sind.

---

<sup>42</sup> Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23).

#### *Geänderter Text*

(6) Die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>42</sup> sieht vor, dass bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt werden soll. Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf gemeinsamen, **geschlechtsneutralen** Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen sind.

---

<sup>42</sup> Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23).

## Änderungsantrag 11

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 7

#### *Vorschlag der Kommission*

(7) In der Bewertung 2020<sup>43</sup> wurde festgestellt, dass die Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit durch mangelnde Transparenz der Lohnsysteme, mangelnde Rechtssicherheit in Bezug auf den Begriff der gleichwertigen Arbeit und Verfahrenshindernisse für Diskriminierungsopfer behindert wird. Arbeitnehmern fehlen die nötigen Informationen, die sie für eine erfolgreiche Klage auf gleiches Entgelt benötigen, insbesondere Angaben zum Einkommen von Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Es wurde festgestellt, dass sich durch größere Transparenz geschlechtsspezifische Verzerrungen und Diskriminierungen in den Vergütungsstrukturen eines Unternehmens oder einer Organisation aufdecken ließen. Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Sozialpartner wären dadurch auch in der Lage, geeignete Maßnahmen zur Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt zu ergreifen.

#### *Geänderter Text*

(7) ***In der Mitteilung der Kommission vom 20. November 2017 über den EU-Aktionsplan 2017–2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles wird festgestellt, dass das Lohngefälle durch eine Reihe verschiedener Faktoren erklärt werden kann, darunter insbesondere die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt sowie Stereotypen, die durch unzureichende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verstärkt werden.*** In der Bewertung 2020<sup>43</sup> ***der einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EC*** wurde festgestellt, dass die Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit durch mangelnde Transparenz der Lohnsysteme, mangelnde Rechtssicherheit in Bezug auf den Begriff der gleichwertigen Arbeit und Verfahrenshindernisse für Diskriminierungsopfer behindert wird. Arbeitnehmern fehlen die nötigen Informationen, die sie für eine erfolgreiche Klage auf gleiches Entgelt benötigen, insbesondere Angaben zum Einkommen von Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Es wurde festgestellt, dass sich durch größere Transparenz geschlechtsspezifische Verzerrungen und Diskriminierungen in den Vergütungsstrukturen eines Unternehmens oder einer Organisation aufdecken ließen. Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Sozialpartner wären dadurch auch in der Lage, geeignete Maßnahmen zur Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt ***bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit*** zu ergreifen.

---

<sup>43</sup> SWD(2020)50. Siehe auch den Bericht über die Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG an das Europäische Parlament und den Rat aus dem Jahr 2013, COM(2013) 861 final.

---

<sup>43</sup> SWD(2020)50. Siehe auch den Bericht über die Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG an das Europäische Parlament und den Rat aus dem Jahr 2013, COM(2013) 861 final.

## Änderungsantrag 12

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 7 a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(7a) In der Empfehlung 2014/124/EU<sup>1a</sup> der Kommission werden die Mitgliedstaaten nachdrücklich aufgefordert, Maßnahmen zur Lohntransparenz einzuführen, wie das Recht auf Auskunft über Löhne und Gehälter, die Berichterstattung durch Unternehmen, Lohnprüfungen und Tarifverhandlungen zu erhalten, und im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit in ihrem nationalen Recht auf der Grundlage objektiver Kriterien wie Bildungs-, Berufs- und Ausbildungsanforderungen, Fähigkeiten, Einsatz und Verantwortung, geleistete Arbeit und Art der damit verbundenen Aufgaben klarzustellen. Sie enthält eine Reihe von Kernmaßnahmen, die den Mitgliedstaaten dabei helfen sollen, den Grundsatz des gleichen Entgelts zu stärken. In ihrem Bericht vom 20. November 2017 über die Umsetzung dieser Empfehlung durch Lohntransparenz stellte die Kommission fest, dass nur wenige Mitgliedstaaten als Reaktion auf die Empfehlung ihre nationalen Rechtssysteme angepasst haben, um den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit zu stärken, und hob daher hervor, dass weitere gezielte Maßnahmen auf Unionsebene erforderlich sind, um die***

## *Lohntransparenz zu verwirklichen.*

---

*<sup>1A</sup> Empfehlung 2014/124/EU der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (ABl. L 69 vom 8.3.2014, S. 112).*

### **Änderungsantrag 13**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 8**

##### *Vorschlag der Kommission*

(8) Nach einer gründlichen Bewertung des bestehenden Rahmens für gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit<sup>44</sup> und einem umfassenden und inklusiven Konsultationsprozess<sup>45</sup> wurden in der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025<sup>46</sup> verbindliche Maßnahmen zur Lohntransparenz angekündigt.

---

<sup>44</sup> Bewertung der einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG zur Umsetzung des im EU-Vertrag verankerten Grundsatzes „gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“, SWD(2020) 50; Bericht über die Umsetzung des EU-Aktionsplans 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, COM(2020) 101.

<sup>45</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490\\_de](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_de)

<sup>46</sup> Mitteilung der Kommission „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“ vom 5. März 2020, COM(2020) 152

##### *Geänderter Text*

(8) Nach einer gründlichen Bewertung des bestehenden Rahmens für gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit<sup>44</sup> und einem umfassenden und inklusiven Konsultationsprozess<sup>45</sup> wurden in der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025<sup>46</sup> verbindliche Maßnahmen zur Lohntransparenz angekündigt. ***Diese Maßnahmen sollten sich auf Kriterien konzentrieren und Ziele bewerten um sicherzustellen, dass sie nicht diskriminierend sind.***

---

<sup>44</sup> Bewertung der einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG zur Umsetzung des im EU-Vertrag verankerten Grundsatzes „gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“, SWD(2020) 50; Bericht über die Umsetzung des EU-Aktionsplans 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, COM(2020) 101.

<sup>45</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490\\_de](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_de)

<sup>46</sup> Mitteilung der Kommission „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“ vom 5. März 2020, COM(2020) 152



final.

final.

## **Änderungsantrag 14**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 8 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(8a) Die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der COVID-19-Pandemie haben unverhältnismäßige Auswirkungen auf Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter, und der Verlust von Arbeitsplätzen konzentriert sich auf die von Frauen dominierten Niedriglohnsektoren. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie werden daher das Geschlechtergefälle und das geschlechtsspezifische Lohngefälle weiter vergrößern, es sei denn, die Hilfen für einen Wiederaufbau sind geschlechtersensibel. Diese Auswirkungen haben es noch dringlicher gemacht, sich mit der Frage des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu befassen. Die Stärkung der Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durch weitere Maßnahmen ist besonders wichtig um sicherzustellen, dass die Fortschritte, die bei der Beseitigung von Lohnunterschieden erzielt wurden, nicht beeinträchtigt werden.***

## **Änderungsantrag 15**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 8 b (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(8b) Geschlechterstereotypen, die Beibehaltung der „gläsernen Decke“ und des „klebrigen Bodens“ sowie die horizontale Segregation, einschließlich***



*des überdurchschnittlichen Anteils von Frauen in gering bezahlten Dienstleistungstätigkeiten, sind strukturelle Probleme, die erheblich zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle beitragen und komplexe Herausforderungen im Hinblick auf die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und den Grundsatz des gleichen Entgelts darstellen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollten zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter beitragen, indem sie die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt fördern. Die COVID-19-Pandemie hat deutlich gemacht, dass die Arbeit, die hauptsächlich von Frauen geleistet wird, nach wie vor unterbewertet wird, und hat den Wert, die Sichtbarkeit und die Anerkennung der Arbeit von Frauen in Form von Dienstleistungen mit direktem Kontakt mit der Bevölkerung (front-line services) unter Beweis gestellt, wie z. B. in den Bereichen Gesundheitsversorgung, Reinigung, Kinderbetreuung, Sozialfürsorge und häuslichen Pflege für ältere Menschen und abhängige volljährige Angehörige. Bei ergänzenden Maßnahmen zur Bewältigung dieses Problems muss der Fokus auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und den beruflichen Aufstieg von Arbeitnehmern mit solchen Arbeitsplätzen gerichtet werden.*

## **Änderungsantrag 16**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 9**

#### *Vorschlag der Kommission*

(9) Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat verschiedene Ursachen, die zum Teil auf unmittelbare und mittelbare geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung zurückzuführen sind. Ein allgemeiner Mangel an

#### *Geänderter Text*

(9) Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat verschiedene Ursachen, die zum Teil auf unmittelbare und mittelbare geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung zurückzuführen sind. Ein allgemeiner Mangel an

Transparenz in Bezug auf das Einkommen innerhalb von Organisationen besteht nach wie vor darin, dass geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung und Verzerrungen unentdeckt bleiben oder im Verdachtsfall schwer nachzuweisen sind. Es sind daher **verbindliche** Maßnahmen erforderlich, um die Lohntransparenz zu verbessern, Organisationen zu ermutigen, ihre Vergütungsstrukturen zu überprüfen, **um sicherzustellen, dass Männer und Frauen das gleiche** Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit **erhalten**, sowie Diskriminierungsopfer in die Lage zu versetzen, ihr Recht auf gleiches Entgelt durchzusetzen. Diese müssen durch Bestimmungen ergänzt werden, mit denen bestehende Rechtsbegriffe (wie der Begriff „Entgelt“ und „gleichwertige Arbeit“) sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Durchsetzungsmechanismen und des Zugangs zur Justiz präzisiert werden.

Transparenz in Bezug auf das Einkommen innerhalb von Organisationen besteht nach wie vor darin, dass geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung und Verzerrungen unentdeckt bleiben oder im Verdachtsfall schwer nachzuweisen sind. Es sind daher **verschiedene Arten verbindlicher** Maßnahmen erforderlich, um die Lohntransparenz zu verbessern, Organisationen zu ermutigen, ihre Vergütungsstrukturen **in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern** zu überprüfen, gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit sicherzustellen, **die Annahme von Abhilfemaßnahmen zu fördern, wenn ungerechtfertigte Unterschiede festgestellt werden**, sowie Diskriminierungsopfer in die Lage zu versetzen, ihr Recht auf gleiches Entgelt durchzusetzen. Diese müssen durch Bestimmungen ergänzt werden, mit denen bestehende Rechtsbegriffe (wie der Begriff „Entgelt“ und „gleichwertige Arbeit“) sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Durchsetzungsmechanismen und des Zugangs zur Justiz **unter Beachtung der Modelle der Mitgliedstaaten** präzisiert werden. **Mit Maßnahmen zur Lohntransparenz, mit denen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede aufgezeigt werden, können wesentliche Fortschritte bei der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sichergestellt und die Unterbewertung der Arbeit von Frauen sowie die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes sichtbar gemacht werden, die eine der Hauptursachen des Lohngefälles ist. Mit Lohntransparenz allein können strukturelle und bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten nicht beseitigt werden, sie stellt aber einen ersten Schritt zur Beseitigung dieser Ungleichheiten dar und sollte durch zusätzliche Maßnahmen ergänzt werden, die darauf abzielen, das geschlechtsspezifische Gefälle sowie das Renten- und Pflegegefälle zu beseitigen und die Feminisierung der Armut zu**

*bekämpfen.*

## Änderungsantrag 17

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 10

#### *Vorschlag der Kommission*

(10) Die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts **für Männer und Frauen** sollte durch die Beseitigung unmittelbarer und mittelbarer Entgeltdiskriminierung verbessert werden. Dies hindert Arbeitgeber nicht daran, Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, auf der Grundlage **objektiver**, geschlechtsneutraler und unvoreingenommener Kriterien wie **Leistung** und **Kompetenz** unterschiedlich zu vergüten.

#### *Geänderter Text*

(10) Die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts sollte durch die Beseitigung unmittelbarer und mittelbarer Entgeltdiskriminierung **durch Transparenz und Abhilfemaßnahmen** verbessert werden. Dies hindert Arbeitgeber nicht daran, Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, auf der Grundlage geschlechtsneutraler und unvoreingenommener Kriterien wie **Bildungs-, Berufs- und Ausbildungsanforderungen, Fähigkeiten, Einsatz, Verantwortung** und **Arbeitsbedingungen** unterschiedlich zu vergüten.

## Änderungsantrag 18

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 11

#### *Vorschlag der Kommission*

(11) Diese Richtlinie sollte für alle Arbeitnehmer gelten, einschließlich Teilzeitbeschäftigte, befristet beschäftigte Arbeitnehmer **oder** Personen mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis mit einem Leiharbeitsunternehmen, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben und/oder in einem Arbeitsverhältnis stehen, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (im Folgenden „Gerichtshof“) zu berücksichtigen ist. In seiner

#### *Geänderter Text*

(11) Diese Richtlinie sollte für alle Arbeitnehmer **in der Union** gelten, einschließlich **derjenigen, die in atypischen Branchen oder mit Null-Stunden-Verträgen tätig sind**, Teilzeitbeschäftigte, befristet beschäftigte Arbeitnehmer **und** Personen mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis mit einem Leiharbeitsunternehmen **im Sinne der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>46a</sup> oder einem Unterauftragsunternehmen**, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen

Rechtsprechung legte der Gerichtshof Kriterien für die Bestimmung des Begriffs „Arbeitnehmer“ fest.<sup>47</sup> Falls sie die genannten Kriterien erfüllen, sollten Hausangestellte, Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und auf Online-Plattformen beschäftigt sind, sowie Praktikanten und Auszubildende in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen. Die Ermittlung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses sollte sich an den Fakten orientieren, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, und nicht an der Beschreibung des Verhältnisses seitens der Parteien.

Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben und/oder in einem Arbeitsverhältnis stehen, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (im Folgenden „Gerichtshof“) zu berücksichtigen ist. In seiner Rechtsprechung legte der Gerichtshof Kriterien für die Bestimmung des Begriffs „Arbeitnehmer“<sup>47</sup> fest. Falls sie die genannten Kriterien erfüllen, sollten Hausangestellte, Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und auf Online-Plattformen beschäftigt sind, **Arbeitnehmer in geschützten Beschäftigungsverhältnissen** sowie Praktikanten und Auszubildende in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen. Die Ermittlung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses sollte sich an den Fakten orientieren, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, und nicht an der Beschreibung des Verhältnisses seitens der Parteien.

---

<sup>47</sup> Rs. C-66/85, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; Rs. C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier Ministre u. a., ECLI:EU:C:2010:612; Rs. C-229/14, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling-Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; Rs. C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; Rs. C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; und Rs. C-658/18, UX/Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

---

<sup>46A</sup> **Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9).**

<sup>47</sup> Rs. C-66/85, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; Rs. C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier Ministre u. a., ECLI:EU:C:2010:612; Rs. C-229/14, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling-Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; Rs. C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; Rs. C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; und Rs. C-658/18, UX/Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

## Änderungsantrag 19

## Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 12

### *Vorschlag der Kommission*

(12) Um Hindernisse für die Opfer von geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung bei der Durchsetzung ihres Rechts auf gleiches Entgelt zu beseitigen und Arbeitgeber bei der Gewährleistung der Achtung dieses Rechts zu beraten, sollten die Kernbegriffe im Zusammenhang mit gleichem Entgelt wie „Entgelt“ und „gleichwertige Arbeit“ im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs präzisiert werden. Dadurch sollte die Anwendung dieser Konzepte insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen *erleichtert werden*.

### *Geänderter Text*

(12) Um Hindernisse für die Opfer von geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung bei der Durchsetzung ihres Rechts auf gleiches Entgelt zu beseitigen und Arbeitgeber bei der Gewährleistung der Achtung dieses Rechts zu beraten, sollten die Kernbegriffe im Zusammenhang mit gleichem Entgelt wie „Entgelt“ und „gleichwertige Arbeit“ im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs *von den Mitgliedstaaten im nationalen Recht* präzisiert werden. Dadurch sollte die Anwendung dieser Konzepte *erleichtert und unnötiger Verwaltungsaufwand vermieden werden*, insbesondere für *Kleinstunternehmen sowie* kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

## Änderungsantrag 20

## Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 13

### *Vorschlag der Kommission*

(13) Der Grundsatz des gleichen Entgelts *für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit* sollte in Bezug auf Löhne und Gehälter und alle sonstigen Vergütungen, die die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Beschäftigung von ihrem Arbeitgeber unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen erhalten, eingehalten werden. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs<sup>48</sup> sollte der Begriff „Entgelt“ nicht nur die Entlohnung, sondern auch zusätzliche Leistungen wie Boni, Überstundenausgleich, Reisemöglichkeiten

### *Geänderter Text*

(13) Der Grundsatz des gleichen Entgelts sollte in Bezug auf Löhne und Gehälter und alle sonstigen Vergütungen, die die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Beschäftigung von ihrem Arbeitgeber unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen erhalten, eingehalten werden. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs<sup>48</sup> sollte der Begriff „Entgelt“ nicht nur die Entlohnung, sondern auch zusätzliche Leistungen wie Boni, Überstundenausgleich, Reisemöglichkeiten (inklusive Firmenwagen und Fahrausweise), *Wohnungs- und*

(inklusive Firmenwagen und Fahrausweise), **Wohnungszuschüsse**, Ausbildungsentschädigungen, Zahlungen bei Entlassung, gesetzliches Krankengeld, gesetzlich vorgeschriebene Entschädigungen und Betriebsrenten, umfassen **und** alle Elemente der gesetzlich oder tarifvertraglich geschuldeten Vergütung **enthalten**.

**Verpflegungszuschüsse**, Ausbildungsentschädigungen, Zahlungen bei Entlassung, gesetzliches Krankengeld, gesetzlich vorgeschriebene Entschädigungen und Betriebsrenten, umfassen. Alle Elemente der gesetzlich oder tarifvertraglich geschuldeten Vergütung sollten **erfasst werden**. **Die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles führt zu Chancengleichheit und Effizienz auf dem Arbeitsmarkt.**

---

<sup>48</sup> Beispielsweise Rs. C-58/81, Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Großherzogtum Luxemburg, ECLI:EU:C:1982:215; Rs. C-171/88, Rinner-Kühn/FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; Rs. C-147/02, Alabaster/Woolwhich plc and Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; Rs. C-342/93, - Gillespie and Others, ECLI:EU:C:1996:46; Rs. C-278/93, Freers and Speckmann/Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; Rs. C-12/81, Eileen Garland/British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; Rs. C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V./Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; Rs. C-33/89, Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

---

<sup>48</sup> Beispielsweise Rs. C-58/81, Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Großherzogtum Luxemburg, ECLI:EU:C:1982:215; Rs. C-171/88, Rinner-Kühn/FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; Rs. C-147/02, Alabaster/Woolwhich plc and Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; Rs. C-342/93, - Gillespie and Others, ECLI:EU:C:1996:46; Rs. C-278/93, Freers and Speckmann/Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; Rs. C-12/81, Eileen Garland/British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; Rs. C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V./Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; Rs. C-33/89, Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

## Änderungsantrag 21

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 14

#### *Vorschlag der Kommission*

(14) In Artikel 10 **des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union** ist festgelegt, dass die Union bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen darauf abzielt, Diskriminierungen aus Gründen des

#### *Geänderter Text*

(14) In Artikel 10 **AEUV** heißt es: „Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der



Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen. Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG sieht vor, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere in Bezug auf das Arbeitsentgelt, geben darf. Geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung, bei der das Geschlecht eines Opfers eine entscheidende Rolle spielt, kann in der Praxis vielfältige Formen annehmen. Dabei kann es sich um eine Überschneidung verschiedener Achsen der Diskriminierung oder Ungleichheit handeln, bei der der Arbeitnehmer zu einer oder mehreren Gruppen gehört, die gegen eine Diskriminierung auf der Grundlage des Geschlechts einerseits sowie der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (nach Maßgabe der Richtlinie 2000/43/EG oder der Richtlinie 2000/78/EG) andererseits geschützt ist. Migrantinnen zählen zu den Gruppen, die solchen Formen mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind. Mit der vorliegenden Richtlinie sollte daher klargestellt werden, dass im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung eine solche Kombination berücksichtigt werden sollte, um etwaige Zweifel auszuräumen, die nach dem bestehenden Rechtsrahmen in dieser Hinsicht bestehen können. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass die Gerichte **oder** andere zuständige Behörden insbesondere in inhaltlicher und verfahrensrechtlicher Hinsicht jeder Benachteiligung, die sich aus intersektioneller Diskriminierung ergibt, gebührend Rechnung tragen; dazu gehört die Anerkennung des Vorliegens einer Diskriminierung, die Wahl der geeigneten

Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“ Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG sieht vor, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere in Bezug auf das Arbeitsentgelt, geben darf. Geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung, bei der das soziale Geschlecht eines Opfers eine entscheidende Rolle spielt, kann in der Praxis vielfältige Formen annehmen. Dabei kann es sich um eine Überschneidung verschiedener Achsen der Diskriminierung oder Ungleichheit handeln, bei der der Arbeitnehmer zu einer oder mehreren Gruppen gehört, die gegen eine Diskriminierung auf der Grundlage des sozialen Geschlechts einerseits sowie der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (nach Maßgabe **des Artikels 21 Absatz 1 der Charta**, der Richtlinie 2000/43/EG oder der Richtlinie 2000/78/EG) andererseits geschützt ist. Migrantinnen, **Frauen mit Behinderungen und Frauen unterschiedlicher rassischer, ethnischer oder sozialer Herkunft** zählen zu den Gruppen, die solchen Formen mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind. Mit der vorliegenden Richtlinie sollte daher klargestellt werden, dass im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung eine solche Kombination berücksichtigt werden sollte, um etwaige Zweifel auszuräumen, die nach dem bestehenden Rechtsrahmen in dieser Hinsicht bestehen können. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass die Gerichte, **nach Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG bezeichnete Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und** andere zuständige Behörden insbesondere in inhaltlicher und verfahrensrechtlicher Hinsicht jeder Benachteiligung, die sich aus intersektioneller Diskriminierung ergibt,

Vergleichsperson, die Bewertung der Verhältnismäßigkeit und gegebenenfalls die Festsetzung der Höhe der gewährten Entschädigung oder der verhängten Strafen.

gebührend Rechnung tragen; dazu gehört die Anerkennung des Vorliegens einer Diskriminierung, die Wahl der geeigneten Vergleichsperson, die Bewertung der Verhältnismäßigkeit und gegebenenfalls die Festsetzung der Höhe der gewährten Entschädigung oder der verhängten Strafen. **Ein bereichsübergreifender Ansatz ist von entscheidender Bedeutung, um die vielfältigen Formen der Diskriminierung, die das geschlechtsspezifische Lohngefälle umfassen, zu verstehen, zu bekämpfen und zu beseitigen. Mit dieser Richtlinie sollte auch sichergestellt werden, dass die Bedürfnisse von Arbeitnehmern mit Behinderungen und die spezifischen Hindernisse, mit denen sie konfrontiert sind, im Einklang mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) vom 13. Dezember 2006 auch in Bezug auf ihren Anwendungsbereich, den Zugang zu Informationen, das Recht auf Entschädigung und die Aufschlüsselung der Daten berücksichtigt werden.**

## Änderungsantrag 22

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 15

#### *Vorschlag der Kommission*

(15) Um das Recht auf gleiches Entgelt **für Männer und Frauen** einzuhalten, müssen Arbeitgeber Verfahren zur Festlegung des Entgelts oder Vergütungsstrukturen festlegen, **die gewährleisten**, dass es keine Entgeltunterschiede zwischen **Arbeitnehmerinnen und** Arbeitnehmern gibt, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, die nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren gerechtfertigt sind. Diese Vergütungsstrukturen sollten einen Vergleich des Wertes

#### *Geänderter Text*

(15) Um das Recht auf gleiches Entgelt einzuhalten, müssen Arbeitgeber Verfahren zur Festlegung des Entgelts oder Vergütungsstrukturen festlegen, **die im Rahmen des sozialen Dialogs in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, einschließlich Gewerkschaften, entwickelt werden könnten, um sicherzustellen**, dass es keine **geschlechtsspezifischen** Entgeltunterschiede zwischen Arbeitnehmern gibt, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, die nicht durch objektive und geschlechtsneutrale



unterschiedlicher Aufgaben innerhalb derselben Organisationsstruktur ermöglichen. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs sollte der Wert der Arbeit anhand objektiver Kriterien *wie* Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen, **Belastung und Verantwortung, ausgeführter Arbeit und Art der dabei wahrgenommenen Aufgaben** bewertet und verglichen werden.<sup>49</sup>

Faktoren gerechtfertigt sind. Diese Vergütungsstrukturen sollten einen Vergleich des Wertes unterschiedlicher Aufgaben innerhalb derselben Organisationsstruktur ermöglichen. Im Einklang mit *der Entschließung des Europäischen Parlaments vom 21. Januar 2021 zu der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter sollte Arbeit als gleichwertig gelten, wenn auf der Grundlage eines Vergleichs zweier Gruppen von Arbeitnehmern, die nicht willkürlich gebildet wurden, die geleistete Arbeit unter Berücksichtigung objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien vergleichbar ist. Gemäß* der Rechtsprechung des Gerichtshofs sollte der Wert der Arbeit anhand objektiver Kriterien, *einschließlich* Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen, **Einsatz, Verantwortung und Arbeitsbedingungen ohne Berücksichtigung der Arbeitszeiten aus Gründen der Klarheit** bewertet und verglichen werden.

---

<sup>49</sup> Z. B. Rs. C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; *Rs. C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, ECLI:EU:C:1999:241; *Rs. C-381/99, Brunnhofer*, ECLI:EU:C:2001:358; *Rs. C 427/11, Margaret Kenny and Others/Minister for Justice, Equality and Law Reform and Others*, ECLI:EU:C:2013:122, Rn. 28.

## Änderungsantrag 23

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 16

#### *Vorschlag der Kommission*

(16) Die Ermittlung eines gültigen Vergleichs ist ein wichtiger Parameter für die Feststellung, ob Arbeit als gleichwertig

#### *Geänderter Text*

(16) Die Ermittlung eines gültigen Vergleichs ist ein wichtiger Parameter für die Feststellung, ob Arbeit als gleichwertig

betrachtet werden kann. Dies ermöglicht es dem Arbeitnehmer, nachzuweisen, dass er schlechter behandelt wurde als die Vergleichsperson des anderen Geschlechts, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet. In Situationen, in der es keine reale Vergleichsmöglichkeit gibt, sollte der Rückgriff auf eine hypothetische Vergleichsperson *erlaubt* sein; dies ermöglicht es einem Arbeitnehmer nachzuweisen, dass er nicht in gleicher Weise behandelt wurde wie eine hypothetische Vergleichsperson *des* anderen Geschlechts. Damit *wäre* ein großes Hindernis für potenzielle Opfer geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung beseitigt; insbesondere auf stark geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmärkten ist es aufgrund der Anforderung, eine Vergleichsperson des anderen Geschlechts zu finden, fast unmöglich, einen Anspruch auf gleiches Entgelt geltend zu machen. Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer nicht daran gehindert werden, andere Fakten, die eine mutmaßliche Diskriminierung vermuten lassen, wie Statistiken oder sonstige verfügbare Informationen, *zu verwenden*. Dadurch ließen sich geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten in geschlechtsspezifisch segregierten Sektoren und Berufen wirksamer bekämpfen.

betrachtet werden kann. Dies ermöglicht es dem Arbeitnehmer, nachzuweisen, dass er schlechter behandelt wurde als die Vergleichsperson des anderen *sozialen* Geschlechts, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet. *Die Vergleichsperson sollte ein Mann sein, der gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet und dabei am meisten verdient.* In Situationen, in der es keine reale Vergleichsmöglichkeit gibt, sollte der Rückgriff auf eine hypothetische Vergleichsperson *zulässig* sein; dies ermöglicht es einem Arbeitnehmer, nachzuweisen, dass er nicht in gleicher Weise behandelt wurde wie eine hypothetische Vergleichsperson *eines* anderen *sozialen* Geschlechts. Damit *wird* ein großes Hindernis für potenzielle Opfer geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung beseitigt; insbesondere auf stark geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmärkten ist es aufgrund der Anforderung, eine Vergleichsperson eines anderen *sozialen* Geschlechts zu finden, fast unmöglich, einen Anspruch auf gleiches Entgelt geltend zu machen. *Dies ist zum Beispiel in der Pflegebranche der Fall, in der hauptsächlich Frauen beschäftigt sind und in der es für Frauen sehr schwierig ist, eine geschlechtsspezifische Diskriminierung geltend zu machen, wenn der Vergleich aus derselben Branche stammen muss. Eine hypothetische Vergleichsperson würde die objektive und geschlechtsneutrale Bewertung bestimmter Tätigkeiten erleichtern und Arbeitgeber und Sozialpartner ermutigen, unterbewertete Branchen und Tätigkeiten zu ermitteln.* Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer nicht daran gehindert werden, andere Fakten *zu verwenden*, die eine mutmaßliche Diskriminierung vermuten lassen, wie Statistiken oder sonstige verfügbare Informationen, *Lohnniveau und Lohnfestsetzungskriterien, einen Verweis auf eine bestehende Klassifikation auf der*

*Grundlage von Tarifverträgen der Sozialpartner. Wenn kein Vergleich auf der Grundlage einer tatsächlichen Situation möglich ist, kann vom Arbeitnehmer auch das Bestehen eines Systems der beruflichen Einstufung, das Lohnstrukturen umfassen und möglicherweise Teil eines Tarifvertrags sein kann, als Mittel zum Nachweis eines Falls einer Entgeltdiskriminierung herangezogen werden.* Dadurch ließen sich geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten in geschlechtsspezifisch segregierten Sektoren und Berufen wirksamer bekämpfen.

## Änderungsantrag 24

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 17

#### *Vorschlag der Kommission*

(17) Der Gerichtshof hat klargestellt<sup>50</sup>, dass sich der Vergleich, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, nicht notwendigerweise auf Situationen beschränkt, in denen **Männer und Frauen** für denselben Arbeitgeber arbeiten. Arbeitnehmer **können sich** in einer vergleichbaren Situation befinden, auch wenn sie nicht für denselben Arbeitgeber arbeiten, wenn die Entgeltbedingungen auf eine einzige Quelle zurückzuführen sind, die diese Bedingungen festlegt. Dies kann der Fall sein, wenn Entgeltbedingungen durch gesetzliche Bestimmungen oder Tarifverträge geregelt werden, die sich auf für mehrere **Unternehmen** geltendes Entgelt beziehen, oder wenn die Bedingungen für mehr als eine Organisation oder mehr als einen Betrieb einer Holdinggesellschaft oder eines Konzerns zentral festgelegt werden. Darüber hinaus stellte der Gerichtshof klar, dass sich der Vergleich **nicht** auf

#### *Geänderter Text*

(17) Der Gerichtshof hat klargestellt<sup>50</sup>, dass sich der Vergleich, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, nicht notwendigerweise auf Situationen beschränkt, in denen **zwei Arbeitnehmer** für denselben Arbeitgeber arbeiten, **da sich** Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden **können**, auch wenn sie nicht für denselben Arbeitgeber arbeiten, wenn die Entgeltbedingungen auf eine einzige Quelle zurückzuführen sind, die diese Bedingungen festlegt. Dies kann der Fall sein, wenn Entgeltbedingungen durch gesetzliche Bestimmungen oder Tarifverträge geregelt werden, die sich auf für mehrere **Arbeitgeber** geltendes Entgelt beziehen, oder wenn die Bedingungen für mehr als eine Organisation oder mehr als einen Betrieb einer Holdinggesellschaft oder eines Konzerns zentral festgelegt werden. Darüber hinaus stellte der Gerichtshof klar, dass sich der Vergleich **weder** auf Arbeitnehmer, die gleichzeitig

Arbeitnehmer **beschränkt**, die gleichzeitig mit der klagenden Partei beschäftigt sind.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Rs. C-320/00, Lawrence,  
ECLI:EU:C:2002:498.

<sup>51</sup> Rs. C-129/79, Macarthy's,  
ECLI:EU:C:1980:103.

mit der klagenden Partei beschäftigt sind<sup>51</sup>,  
**noch auf Arbeitnehmer beschränkt, die ihre Arbeit in demselben Betrieb wahrnehmen.**

---

<sup>50</sup> Rs. C-320/00, Lawrence,  
ECLI:EU:C:2002:498.

<sup>51</sup> Rs. C-129/79, Macarthy's,  
ECLI:EU:C:1980:103.

## Änderungsantrag 25

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 18

#### *Vorschlag der Kommission*

(18) Die Mitgliedstaaten sollten spezifische Instrumente und Methoden entwickeln, um die Bewertung der Frage, was unter gleichwertiger Arbeit zu verstehen ist, zu unterstützen und begleiten. Dadurch sollte die Anwendung dieses Konzepts insbesondere für **kleinere** und **mittlere** Unternehmen erleichtert werden.

#### *Geänderter Text*

(18) Die Mitgliedstaaten sollten spezifische Instrumente und Methoden, **einschließlich geschlechtsneutraler Arbeitsplatzbewertungs- oder Klassifizierungssysteme**, entwickeln, um die Bewertung der Frage, was unter gleichwertiger Arbeit zu verstehen ist, zu unterstützen und begleiten **und, soweit möglich, für Sektor übergreifende Vergleiche zu sorgen**. Dadurch sollte die Anwendung dieses Konzepts insbesondere für **Kleinstunternehmen** und **KMU** erleichtert werden. **Die Mitgliedstaaten sollten diese Instrumente oder Methoden in Kooperation mit den Sozialpartnern entwickeln.**

## Änderungsantrag 26

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 19

#### *Vorschlag der Kommission*

(19) Systeme **beruflicher** Einstufung **und** Bewertung können zu geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung führen, wenn sie nicht geschlechtsneutral eingesetzt werden,

#### *Geänderter Text*

(19) **Gegenwärtig werden die** Systeme **zur beruflichen Bewertung und** Einstufung **häufig auf der Grundlage der Anforderungen an von Männern dominierte Tätigkeiten konzipiert. Dabei**

insbesondere wenn sie von traditionellen Geschlechterstereotypen ausgehen. In diesem Fall tragen sie zum Lohngefälle bei, indem sie die von Männern und Frauen dominierten Berufe in Situationen, in denen der Wert der ausgeübten Arbeit gleichwertig ist, unterschiedlich bewerten. Werden hingegen geschlechtsneutrale Systeme zur beruflichen Bewertung und Einstufung verwendet, schaffen sie ein transparentes Entgeltsystem und gewährleisten, dass unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung **aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen** wird. Mit diesen Systemen wird mittelbare Entgeltdiskriminierung im Zusammenhang mit der Unterbewertung von **Arbeitsplätzen**, die üblicherweise von Frauen ausgeübt werden, erkannt. Dies geschieht durch die Messung und den Vergleich von Arbeitsplätzen, deren Inhalt zwar unterschiedlich, aber gleichwertig ist; dadurch unterstützen sie den Grundsatz der gleichwertigen Arbeit.

**werden die mit von Frauen dominierten Tätigkeiten verbundenen Kompetenzen unterbewertet, geschlechtsspezifische Verzerrungen, geschlechtsspezifische Diskriminierung und geschlechtsspezifische Stereotype zum Ausdruck gebracht und das geschlechtsspezifische Lohngefälle in allen Branchen verstärkt. Systeme zur beruflichen Bewertung und Einstufung können zu geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung führen, wenn sie nicht geschlechtsneutral eingesetzt werden, insbesondere wenn sie von traditionellen Geschlechterstereotypen ausgehen. In diesem Fall tragen sie zum Lohngefälle – auch zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle – in allen Branchen bei, indem sie die von Männern und Frauen dominierten Berufe in Situationen, in denen der Wert der ausgeübten Arbeit gleichwertig ist, unterschiedlich bewerten, und verstetigen dieses Lohngefälle.** Werden hingegen geschlechtsneutrale Systeme zur beruflichen Bewertung und Einstufung verwendet, schaffen sie ein transparentes Entgeltsystem und gewährleisten, dass unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung **ausgeschlossen und Entgeltgerechtigkeit erreicht** wird. Mit diesen Systemen wird mittelbare Entgeltdiskriminierung im Zusammenhang mit der Unterbewertung von **Berufen**, die üblicherweise von Frauen ausgeübt werden, erkannt **und können diskriminierende Annahmen und Stereotype ans Licht gebracht werden.** Dies geschieht durch die Messung und den Vergleich von Arbeitsplätzen **auch in verschiedenen Branchen**, deren Inhalt zwar unterschiedlich, aber gleichwertig ist; dadurch unterstützen sie den Grundsatz der gleichwertigen Arbeit. **Wenn Arbeit nicht gleichwertig ist, deutet ein Entgeltunterschied, der nicht im Verhältnis zu dem Unterschied bei der Gleichwertigkeit steht, darauf hin, dass das System zur beruflichen Bewertung oder Einstufung nicht frei von**

*geschlechtsspezifischen Verzerrungen ist.*

## Änderungsantrag 27

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 19 a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**(19a) Die Mitgliedstaaten sollten für die Konzeption von Maßnahmen zur Bereitstellung technischer Hilfe für Arbeitgeber in Form von Leitlinien, praktischen Instrumenten, Schulungen und finanzieller Unterstützung für die Durchführung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Maßnahmen sorgen, einschließlich der Umsetzung objektiver, geschlechtsneutraler Systeme zur beruflichen Bewertung und Einstufung. Die Mitgliedstaaten sollten die Beteiligung der Sozialpartner an diesen Maßnahmen sicherstellen.**

## Änderungsantrag 28

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 20

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

(20) Fehlende Informationen über das vorgesehene Entgeltspektrum einer Stelle führen zu einer Informationsasymmetrie, die die Verhandlungsmacht von Bewerbern einschränkt. Durch die Gewährleistung von Transparenz **sollten** potenzielle Arbeitnehmer in die Lage versetzt **werden**, eine fundierte Entscheidung über die erwartete Entlohnung zu treffen, ohne jedoch die Verhandlungsmacht des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers in irgendeiner Weise einzuschränken, um eine Entlohnung auch außerhalb der angegebenen Spanne auszuhandeln. Sie **würde** eine explizite und

(20) Fehlende Informationen über das vorgesehene Entgeltspektrum einer Stelle führen zu einer Informationsasymmetrie, die die Verhandlungsmacht von Bewerbern einschränkt. Durch die Gewährleistung von Transparenz **werden** potenzielle Arbeitnehmer in die Lage versetzt, eine fundierte Entscheidung über die erwartete Entlohnung zu treffen, ohne jedoch die Verhandlungsmacht des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers in irgendeiner Weise einzuschränken, um eine Entlohnung auch außerhalb der angegebenen Spanne auszuhandeln. Sie **stellt außerdem** eine explizite und geschlechtsneutrale



geschlechtsneutrale Grundlage für die Festlegung des Entgelts **darstellen** und die Unterbewertung des Entgelts im Vergleich zu Qualifikationen und Erfahrungen **unterbinden**. Mit dieser Transparenzmaßnahme **soll** auch gegen intersektionelle Diskriminierung vorgegangen werden, bei der intransparente Entgeltsysteme diskriminierende Praktiken aus verschiedenen Diskriminierungsgründen zulassen. Die den Bewerbern vor einer Beschäftigung zur Verfügung zu stellenden Informationen **könnten** – sofern sie nicht in der Stellenausschreibung veröffentlicht werden – vor dem Vorstellungsgespräch vom Arbeitgeber oder auf andere Art (z. B. durch die Sozialpartner) übermittelt werden.

Grundlage für die Festlegung des Entgelts **dar** und **unterbindet** die Unterbewertung des Entgelts im Vergleich zu Qualifikationen und Erfahrungen. Mit dieser Transparenzmaßnahme **sollte** auch gegen intersektionelle Diskriminierung vorgegangen werden, bei der intransparente Entgeltsysteme diskriminierende Praktiken aus verschiedenen Diskriminierungsgründen zulassen. Die den Bewerbern vor einer Beschäftigung zur Verfügung zu stellenden Informationen **sollten** – sofern sie nicht in der Stellenausschreibung veröffentlicht werden – vor dem Vorstellungsgespräch vom Arbeitgeber oder auf andere Art (z. B. durch die Sozialpartner) übermittelt werden. **Die Informationen sollten im Einklang mit dem Unionsrecht, insbesondere mit den Richtlinien (EU) 2016/2102 und (EU) 2019/882, in einer Weise bereitgestellt werden, die Menschen mit Behinderungen den Zugang ermöglicht.**

## Änderungsantrag 29

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 21

#### *Vorschlag der Kommission*

(21) Um das Fortbestehen **eines** Lohngefälles **zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** zu unterbinden, **die einzelne Personen** im Laufe der Zeit **betreffen**, **sollte** es **Arbeitgebern** nicht gestattet sein, sich nach der Einkommensgeschichte Stellenbewerber zu erkundigen.

#### *Geänderter Text*

(21) Um das Fortbestehen **des geschlechtsspezifischen** Lohngefälles zu unterbinden, **das sich** im Laufe der Zeit **auf einzelne Arbeitnehmer auswirkt**, **sollten Arbeitgeber sicherstellen, dass Stellenausschreibungen und Einstellungsverfahren geschlechtsneutral sind**, und es **sollte ihnen** nicht gestattet sein, sich nach der Einkommensgeschichte **der** Stellenbewerber zu erkundigen. **Die Informationen über Stellenausschreibungen und Einstellungsverfahren sollten im Einklang mit dem Unionsrecht, insbesondere mit den Richtlinien (EU) 2016/2102 und (EU) 2019/882, auf**

*Anfrage so bereitgestellt werden, dass sie für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind.*

## Änderungsantrag 30

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 22

#### *Vorschlag der Kommission*

(22) Lohntransparenzmaßnahmen sollten das Recht der Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt schützen und gleichzeitig die Kosten und den **Aufwand** für Arbeitgeber so weit wie möglich begrenzen, wobei **Kleinst-** und **Kleinunternehmen** besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist. Gegebenenfalls sollten die Maßnahmen auf die Arbeitgebergröße zugeschnitten sein; dabei ist die Mitarbeiterzahl zu berücksichtigen.

#### *Geänderter Text*

(22) Lohntransparenzmaßnahmen sollten das Recht der Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt schützen und gleichzeitig die Kosten und den **Verwaltungsaufwand** für Arbeitgeber so weit wie möglich begrenzen, wobei **Kleinstunternehmen** und **KMU** besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist. **Da Frauen in solchen Unternehmen überrepräsentiert sind, ist die Umsetzung dieser Richtlinie erforderlich, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen. Für diese Unternehmen wäre es daher von Vorteil, wenn gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt würde.** Gegebenenfalls sollten die Maßnahmen auf die Arbeitgebergröße zugeschnitten sein; dabei ist die Mitarbeiterzahl zu berücksichtigen. **Die Mitgliedstaaten sollten Instrumente und Leitlinien für Kleinstunternehmen und KMU ausarbeiten, um die Einhaltung der in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen zu erleichtern.**

## Änderungsantrag 31

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 23

#### *Vorschlag der Kommission*

(23) Arbeitgeber sollten Arbeitnehmern

#### *Geänderter Text*

(23) Arbeitgeber sollten Arbeitnehmern



eine Beschreibung der Kriterien für die Festlegung ihres **Entgelts** und ihrer Laufbahnentwicklung zur Verfügung stellen. **Arbeitgeber** sollten **über Flexibilität verfügen, wie sie dieser Pflicht nachkommen, wobei die Größe des Unternehmens zu berücksichtigen ist.**

**und Arbeitnehmervertretern** eine Beschreibung der Kriterien für die Festlegung ihres **Einkommens** und ihrer Laufbahnentwicklung zur Verfügung stellen, **einschließlich aller Lohn- oder Gehaltsbestandteile und aller sonstigen Leistungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer direkt oder indirekt in bar oder in Sachleistungen gewährt. Die Informationen sollten im Einklang mit dem Unionsrecht, insbesondere mit den Richtlinien (EU) 2016/2102 und (EU) 2019/882, auf Anfrage in einer Weise bereitgestellt werden, die Arbeitnehmern mit Behinderungen den Zugang ermöglicht.**

## Änderungsantrag 32

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 24

#### *Vorschlag der Kommission*

(24) Alle Arbeitnehmer sollten das Recht haben, auf Anfrage **von ihrem Arbeitgeber Auskunft** über ihr individuelles Einkommen und -aufgeschlüsselt nach Geschlecht - über das **Einkommen** für die Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit **verrichten**, zu erhalten. Arbeitgeber müssen Arbeitnehmer jährlich über dieses Recht informieren. Arbeitgeber können auch von sich aus solche Informationen bereitstellen, ohne dass die Arbeitnehmer sie anfordern müssen.

#### *Geänderter Text*

(24) Alle Arbeitnehmer **und ihre Vertreter** sollten das Recht haben, auf **eigene Anfrage oder über ihre Vertreter eindeutige und vollständige Auskünfte** über ihr **Entgelt und ihr** individuelles Einkommen und – aufgeschlüsselt nach Geschlecht – über das **Durchschnittseinkommen** für die Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit **leisten, sowie über das geschlechtsspezifische Lohngefälle und das mittlere geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** zu erhalten, **die beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind, sofern diese Angaben nicht bereits den Arbeitnehmervertretern mitgeteilt wurden. Auf Anfrage eines Arbeitnehmers sollten die Arbeitgeber Auskunft darüber erteilen, wie das Einkommen festgelegt wird. Die Informationen sollten im Einklang mit dem Unionsrecht, insbesondere mit den Richtlinien (EU) 2016/2102 und (EU) 2019/882, auf**

*Anfrage in einer Weise bereitgestellt werden, die Arbeitnehmern mit Behinderungen den Zugang ermöglicht.* Arbeitgeber müssen Arbeitnehmer *und ihre Vertreter* jährlich über dieses Recht informieren. Arbeitgeber können auch von sich aus solche Informationen bereitstellen, ohne dass die Arbeitnehmer sie anfordern müssen. *Die Mitgliedstaaten sollten Maßnahmen ergreifen, um Vertragsbedingungen zu untersagen, mit denen Arbeitnehmer daran gehindert werden sollen, Informationen über ihr Entgelt offenzulegen oder Informationen über das Entgelt derselben oder anderer Gruppen von Arbeitnehmern einzuholen.*

### Änderungsantrag 33

#### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 25

##### *Vorschlag der Kommission*

(25) Arbeitgeber mit mindestens **250** Arbeitnehmern sollten regelmäßig auf angemessene und transparente Weise über das Entgelt Bericht erstatten, und diese Informationen beispielsweise in ihren Lagebericht **berücksichtigen**. **Unternehmen, die den Anforderungen** der Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>52</sup> **unterliegen, können in ihrem Lagebericht zusammen mit anderen beschäftigungsbezogenen Angelegenheiten auch über das Entgelt Bericht erstatten.**

---

<sup>52</sup> Richtlinie **2014/95/EU** des Europäischen Parlaments und des Rates vom **22. Oktober 2014** zur Änderung der Richtlinie **2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen**

##### *Geänderter Text*

(25) Arbeitgeber mit mindestens **50** Arbeitnehmern sollten regelmäßig auf angemessene und transparente Weise über das Entgelt Bericht erstatten und diese Informationen beispielsweise in ihren Lagebericht **aufnehmen, wenn ein Arbeitgeber verpflichtet ist, einen solchen Bericht gemäß** der Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>52</sup> **zu erstellen. Die Informationen sollten im Einklang mit dem Unionsrecht, insbesondere mit den Richtlinien (EU) 2016/2102 und (EU) 2019/882, auf Anfrage in einer Weise bereitgestellt werden, die Arbeitnehmern mit Behinderungen den Zugang ermöglicht.**

---

<sup>52</sup> Richtlinie **2013/34/EU** des Europäischen Parlaments und des Rates vom **26. Juni 2013 über den Jahresabschluss, den konsolidierten Abschluss und damit verbundene Berichte von Unternehmen bestimmter Rechtsformen und zur**

*durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen* (ABl. L 330 vom 15.11.2014, S. 1).

Änderung der Richtlinie 2006/43/EG des Europäischen Parlaments und des Rates und zur Aufhebung der Richtlinien 78/660/EWG und 83/349/EWG des Rates (ABl. L 182 vom 29.6.2013, S. 19).

## Änderungsantrag 34

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 26

#### *Vorschlag der Kommission*

(26) Die Berichterstattung über das Entgelt sollte es den Arbeitgebern ermöglichen, ihre Entgeltstrukturen und ihre Entgeltpolitik zu bewerten und zu überwachen und so den Grundsatz des gleichen Entgelts einzuhalten. Gleichzeitig sollten die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten die zuständigen Behörden, Arbeitnehmervertreter und andere Interessenträger dabei unterstützen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle in allen Sektoren (horizontale Segregation) und Funktionen (vertikale Segregation) zu überwachen. Die Arbeitgeber können die veröffentlichten Daten durch eine Erläuterung etwaiger geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede oder Lohngefälle ergänzen. In Fällen, in denen Unterschiede beim durchschnittlichen Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit zwischen **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren gerechtfertigt werden können, sollte der Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen, um die Ungleichheiten zu beseitigen.

#### *Geänderter Text*

(26) Die Berichterstattung über das Entgelt sollte es den Arbeitgebern ermöglichen, ihre Entgeltstrukturen und ihre Entgeltpolitik zu bewerten und zu überwachen und so den Grundsatz des gleichen Entgelts **proaktiv** einzuhalten. **Die Berichterstattung und gemeinsame Entgeltbewertungen tragen dazu bei, das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Verzerrungen in den Lohnstrukturen und für Entgeltdiskriminierung zu schärfen und diese wirksam und systematisch zu bekämpfen, was allen Arbeitnehmern desselben Arbeitgebers zugutekommt.** Gleichzeitig sollten die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten die zuständigen Behörden, Arbeitnehmervertreter und andere Interessenträger dabei unterstützen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle in allen Sektoren (horizontale Segregation) und Funktionen (vertikale Segregation) zu überwachen **und dagegen vorzugehen**. Die Arbeitgeber können die veröffentlichten Daten durch eine Erläuterung etwaiger geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede oder Lohngefälle ergänzen. In Fällen, in denen Unterschiede beim durchschnittlichen Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit zwischen **Arbeitnehmern unterschiedlichen Geschlechts** nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren gerechtfertigt werden können, sollte der Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen, um die

Ungleichheiten zu beseitigen.

## Änderungsantrag 35

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 27

#### *Vorschlag der Kommission*

(27) Um die Belastung für Arbeitgeber zu verringern, könnten die Mitgliedstaaten **beschließen**, die erforderlichen Daten über ihre nationalen Verwaltungen **zu** erheben und miteinander **zu** verknüpfen, damit das Lohngefälle **zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** je Arbeitgeber berechnet werden kann. Eine solche Datenerfassung kann die Verknüpfung von Daten mehrerer öffentlicher Verwaltungen (z. B. Finanzaufsichtsbehörden und Sozialversicherungsstellen) erfordern und wäre möglich, wenn Verwaltungsdaten zur Verfügung stehen, um die Daten der Arbeitgeber (auf Betriebs- bzw. Organisationsebene) mit den Daten der Arbeitnehmer (auf individueller Ebene), einschließlich Geld- und Sachleistungen, abzugleichen. Die Mitgliedstaaten könnten **beschließen**, diese Informationen nicht nur für diejenigen Arbeitgeber **einzuholen**, die der Pflicht zur Entgeltberichterstattung nach dieser Richtlinie unterliegen, sondern auch für **kleine und mittlere** Unternehmen. Die Veröffentlichung der erforderlichen Informationen durch die Mitgliedstaaten sollte die Arbeitgeber, die von den Verwaltungsdaten erfasst sind, von der Pflicht zur Entgeltberichterstattung entbinden, sofern das mit der Berichtspflicht angestrebte Ergebnis erreicht wird.

#### *Geänderter Text*

(27) Um die Belastung für Arbeitgeber zu verringern, könnten die Mitgliedstaaten die erforderlichen Daten über ihre nationalen Verwaltungen erheben und miteinander verknüpfen, damit das **geschlechtsspezifische** Lohngefälle je Arbeitgeber berechnet werden kann. Eine solche Datenerfassung kann die Verknüpfung von Daten mehrerer öffentlicher Verwaltungen (z. B. Finanzaufsichtsbehörden und Sozialversicherungsstellen) erfordern und wäre möglich, wenn Verwaltungsdaten zur Verfügung stehen, um die Daten der Arbeitgeber (auf Betriebs- bzw. Organisationsebene) mit den Daten der Arbeitnehmer (auf individueller Ebene), einschließlich Geld- und Sachleistungen, abzugleichen. Die Mitgliedstaaten könnten diese Informationen nicht nur für diejenigen Arbeitgeber **einholen**, die der Pflicht zur Entgeltberichterstattung nach dieser Richtlinie unterliegen, sondern auch für **freiwillig berichtende** Unternehmen. Die Veröffentlichung der erforderlichen Informationen durch die Mitgliedstaaten sollte die Arbeitgeber, die von den Verwaltungsdaten erfasst sind, von der Pflicht zur Entgeltberichterstattung entbinden, sofern das mit der Berichtspflicht angestrebte Ergebnis erreicht wird. **Die Mitgliedstaaten sollten die Arbeitgeber und die Sozialpartner unterstützen, und zwar unter anderem durch die Bereitstellung von Leitlinien, Vorlagen und Schulungen mit dem Ziel, die Erfüllung der Berichterstattungspflichten zu erleichtern und die Belastung der Arbeitgeber und**

*insbesondere von KMU zu verringern. Im Falle von Kleinstunternehmen sollte eine solche Unterstützung auf Antrag gewährt werden.*

## Änderungsantrag 36

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 28

#### *Vorschlag der Kommission*

(28) Um die Informationen über das Lohngefälle **zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** auf der Organisationsebene allgemein zugänglich zu machen, sollten die Mitgliedstaaten die gemäß dieser Richtlinie benannte Überwachungsstelle damit beauftragen, die von den Arbeitgebern erhaltenen Daten zum Lohngefälle zu aggregieren, ohne **letztere** zusätzlich zu belasten. Die Überwachungsstelle sollte **diese** Daten veröffentlichen, damit die Daten der einzelnen Arbeitgeber, Sektoren und Regionen des betreffenden Mitgliedstaats verglichen werden können.

#### *Geänderter Text*

(28) Um die Informationen über das **geschlechtsspezifische** Lohngefälle auf der Organisationsebene allgemein zugänglich zu machen, sollten die Mitgliedstaaten die gemäß dieser Richtlinie benannte Überwachungsstelle damit beauftragen, die von den Arbeitgebern erhaltenen Daten zum Lohngefälle **in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den zuständigen nationalen Behörden** zu aggregieren, ohne **die Arbeitgeber** zusätzlich zu belasten. Die Überwachungsstelle sollte **bestimmte, in dieser Richtlinie aufgeführte** Daten **unter anderem auf einer leicht zugänglichen Website** veröffentlichen, damit die Daten der einzelnen Arbeitgeber, Sektoren und Regionen des betreffenden Mitgliedstaats verglichen werden können.

## Änderungsantrag 37

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 29

#### *Vorschlag der Kommission*

(29) Gemeinsame Entgeltbewertungen sollten bei Lohnungleichheiten in Organisationen mit mindestens **250** Arbeitnehmern eine Überprüfung und Überarbeitung der Vergütungsstrukturen einleiten. Die gemeinsame Entgeltbewertung sollte von Arbeitgebern in Zusammenarbeit mit

#### *Geänderter Text*

(29) Gemeinsame Entgeltbewertungen sollten bei Lohnungleichheiten in Organisationen mit mindestens **50** Arbeitnehmern eine Überprüfung und Überarbeitung der Vergütungsstrukturen einleiten. Die gemeinsame Entgeltbewertung sollte von Arbeitgebern in Zusammenarbeit mit

Arbeitnehmervertretern durchgeführt werden; gibt es keine Arbeitnehmervertreter, sollten sie **zu diesem Zweck** benannt werden. Gemeinsame Entgeltbewertungen sollten dazu führen, dass Entgeltdiskriminierungen aufgrund des Geschlechts beseitigt werden.

Arbeitnehmervertretern durchgeführt werden; gibt es keine Arbeitnehmervertreter, sollten sie **von den Arbeitnehmern des Unternehmens oder der Organisation, den Gewerkschaften oder deren Mitgliedern gemäß den Vorschriften der nationalen Gesetze oder den Bestimmungen oder Tarifverträgen, die dafür vorgesehen sind, benannt oder demokratisch gewählt** werden. Gemeinsame Entgeltbewertungen sollten **innerhalb einer angemessenen Frist** dazu führen, dass Entgeltdiskriminierungen aufgrund des Geschlechts beseitigt **werden, indem gegebenenfalls insbesondere Abhilfemaßnahmen angenommen** werden.

## Änderungsantrag 38

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 29 a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**(29a) Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter ihren Aktionsplan für die Gleichstellung erstellen, in dem konkrete Maßnahmen vorgesehen sind und der darauf abzielt, das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei dem Arbeitgeber zu beseitigen, damit Gleichstellung in Bezug auf das Entgelt, Nichtdiskriminierung und andere Beschäftigungsbedingungen erzielt wird. Der Aktionsplan für die Gleichstellung sollte Überwachungsinstrumente umfassen, damit sein Fortschritt bewertet und regelmäßig überprüft werden kann. Ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von weniger als 2,5 %, das nicht mit objektiven Faktoren erklärbar ist, kann nicht als Nachweis dafür dienen, dass der Arbeitgeber die Verpflichtung zur Entgeltgleichheit erfüllt.**



## Änderungsantrag 39

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 30

#### *Vorschlag der Kommission*

(30) Eine Verarbeitung oder Veröffentlichung von Informationen im Rahmen dieser Richtlinie sollte der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>53</sup> entsprechen. Es sollten spezifische Garantien hinzugefügt werden, um eine direkte oder indirekte Offenlegung von Informationen über einen identifizierbaren Mitarbeiter zu verhindern. Andererseits sollten Arbeitnehmer nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, **um den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.**

---

<sup>53</sup> 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).

#### *Geänderter Text*

(30) Eine Verarbeitung oder Veröffentlichung von Informationen im Rahmen dieser Richtlinie sollte der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>53</sup> entsprechen. Es sollten spezifische Garantien hinzugefügt werden, um eine direkte oder indirekte Offenlegung von Informationen über einen identifizierbaren Mitarbeiter zu verhindern. Andererseits sollten Arbeitnehmer nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, **insbesondere nicht daran, es ihren Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretern mitzuteilen.**

---

<sup>53</sup> 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).

## Änderungsantrag 40

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 31

#### *Vorschlag der Kommission*

(31) Es ist wichtig, dass die Sozialpartner Fragen des gleichen Entgelts in Tarifverhandlungen erörtern und ihnen besondere Aufmerksamkeit widmen. Die unterschiedlichen Merkmale des nationalen sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungssysteme in der EU, die

#### *Geänderter Text*

(31) Es ist wichtig, dass die Sozialpartner Fragen des gleichen Entgelts in Tarifverhandlungen erörtern und ihnen besondere Aufmerksamkeit widmen. 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 sollten berücksichtigt werden. Daher sollten die Mitgliedstaaten im Einklang mit ihrem nationalen System und ihrer nationalen Praxis geeignete Maßnahmen ergreifen, beispielsweise Programme zur Unterstützung der Sozialpartner, praktische Leitlinien sowie eine aktive Beteiligung der Regierung an einem sozialen Dialog auf nationaler Ebene. Dadurch würden die Sozialpartner ermutigt, Fragen des gleichen Entgelts gebührend zu berücksichtigen. Dazu gehören auch Diskussionen auf der entsprechenden Ebene der Tarifverhandlungen und die Entwicklung geschlechtsneutraler Systeme zur beruflichen Bewertung und Einstufung.

Autonomie und Vertragsfreiheit der Sozialpartner sowie ihre Eigenschaft als Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter sollten berücksichtigt werden. Daher sollten die Mitgliedstaaten im Einklang mit ihrem nationalen System und ihrer nationalen Praxis geeignete Maßnahmen ergreifen, beispielsweise Programme zur Unterstützung der Sozialpartner, praktische Leitlinien sowie eine aktive Beteiligung der Regierung an einem sozialen Dialog auf nationaler Ebene, **und alle Einschränkungen des Rückgriffs auf Tarifverhandlungen beseitigen**. Dadurch würden die Sozialpartner ermutigt, Fragen des gleichen Entgelts gebührend zu berücksichtigen. Dazu gehören auch Diskussionen auf der entsprechenden Ebene der Tarifverhandlungen und die Entwicklung geschlechtsneutraler Systeme zur beruflichen Bewertung und Einstufung.

## Änderungsantrag 41

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 32

#### *Vorschlag der Kommission*

(32) Arbeitnehmern sollten die erforderlichen Verfahren zur Verfügung stehen, die ihnen das Recht auf Zugang zur Justiz gewähren. Nationale Rechtsvorschriften, die die Inanspruchnahme der Schlichtung oder der Einschaltung einer Gleichbehandlungsstelle verbindlich vorschreiben oder mit Anreizen oder Sanktionen versehen, sollten die Parteien nicht daran hindern, ihr Recht auf Zugang zu den Gerichten wahrzunehmen.

#### *Geänderter Text*

(32) **Allen** Arbeitnehmern sollten die erforderlichen Verfahren zur Verfügung stehen, die ihnen das Recht auf Zugang zur Justiz gewähren. Nationale Rechtsvorschriften, die die Inanspruchnahme der Schlichtung oder der Einschaltung einer Gleichbehandlungsstelle verbindlich vorschreiben oder mit Anreizen oder Sanktionen versehen, sollten die Parteien nicht daran hindern, ihr Recht auf Zugang zu den Gerichten wahrzunehmen. **Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass Frauen mit Behinderungen, auch im Rahmen von durch Dritten getroffenen Entscheidungen, beim Zugang zur Justiz und zu Rechtsbehelfen nicht diskriminiert werden.**



## Änderungsantrag 42

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 33

#### *Vorschlag der Kommission*

(33) Die Einbindung von Gleichbehandlungsstellen neben anderen Interessenträgern trägt maßgeblich zur wirksamen Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei. Die Befugnisse und Mandate der nationalen Gleichbehandlungsstellen sollten daher angemessen sein, um geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung, einschließlich der Lohntransparenz oder sonstiger in dieser Richtlinie **festgelegten** Rechte und Pflichten, vollständig abzudecken. Um die verfahrenstechnischen und kostenbedingten Hindernisse zu überwinden, mit denen Arbeitnehmer bei vermuteter Diskriminierung konfrontiert sind, wenn sie ihr Recht auf gleiches Entgelt durchsetzen wollen, sollten Gleichbehandlungsstellen sowie Verbände, Organisationen, sonstige Stellen und Arbeitnehmervertreter oder andere Rechtspersonen mit einem Interesse an der Gewährleistung der Gleichstellung **von Männern und Frauen** die Möglichkeit haben, Einzelpersonen zu vertreten. Sie sollten beschließen können, Arbeitnehmer in ihrem Namen zu vertreten oder zu unterstützen; dies würde es Arbeitnehmern, die Opfer von Diskriminierung wurden, ermöglichen, ihre Rechte wirksam geltend zu machen, und es würde zur Durchsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit beitragen.

#### *Geänderter Text*

(33) **Die direkte Einbeziehung der Sozialpartner in die nationale Gleichstellungspolitik ist notwendig, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner kontinuierlich und koordiniert einbezogen werden.** Die Einbindung von Gleichbehandlungsstellen neben anderen Interessenträgern trägt maßgeblich zur wirksamen Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei. Die Befugnisse und Mandate der nationalen Gleichbehandlungsstellen sollten daher – **unbeschadet der Rolle der Sozialpartner und der Arbeitsaufsichtsbehörden oder anderer für die Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte zuständiger Stellen** – angemessen sein, um geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung, einschließlich der Lohntransparenz oder sonstiger in dieser Richtlinie **festgelegter** Rechte und Pflichten, vollständig abzudecken. Um die verfahrenstechnischen und kostenbedingten Hindernisse zu überwinden, mit denen Arbeitnehmer bei vermuteter Diskriminierung konfrontiert sind, wenn sie ihr Recht auf gleiches Entgelt durchsetzen wollen, sollten Gleichbehandlungsstellen sowie Verbände, Organisationen, sonstige Stellen und Arbeitnehmervertreter oder andere Rechtspersonen mit einem Interesse an der Gewährleistung der Gleichstellung die Möglichkeit haben, Einzelpersonen zu vertreten. Sie sollten beschließen können, Arbeitnehmer in ihrem Namen zu vertreten oder zu unterstützen; dies würde es Arbeitnehmern, die Opfer von Diskriminierung wurden, ermöglichen, ihre Rechte wirksam geltend zu machen, und es

würde zur Durchsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit beitragen.

## Änderungsantrag 43

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 34

#### *Vorschlag der Kommission*

(34) Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter sollten auch einen oder mehrere Arbeitnehmer vertreten können, die der Meinung sind, dass sie unter Verletzung des Grundsatzes **der Entgeltgleichheit bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit aufgrund des Geschlechts** diskriminiert werden. Die Geltendmachung von Ansprüchen im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Arbeitnehmer ist eine Möglichkeit, Verfahren zu erleichtern, die andernfalls aufgrund von verfahrenstechnischen und finanziellen **Hindernisse** oder der Furcht vor Viktimisierung nicht eingeleitet würden. Dies trifft auch zu, wenn Arbeitnehmer **Mehrfachdiskriminierungen** ausgesetzt sind, die schwer voneinander zu trennen sind. Sammelklagen haben das Potenzial, systemische Diskriminierung sichtbar zu machen und den Grundsatz des gleichen Entgelts und die Gleichstellung der Geschlechter in der Gesellschaft insgesamt sichtbar zu machen. Die Möglichkeit des kollektiven Rechtsschutzes würde die proaktive Einhaltung von Maßnahmen zur Lohntransparenz fördern, Gruppendruck schaffen und das Bewusstsein und die Bereitschaft der Arbeitgeber, präventiv zu handeln, erhöhen.

## Änderungsantrag 44

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 35

#### *Geänderter Text*

(34) Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter sollten auch einen oder mehrere Arbeitnehmer vertreten können, die der Meinung sind, dass sie unter Verletzung des Grundsatzes **des gleichen Entgelts** diskriminiert werden. Die Geltendmachung von Ansprüchen im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Arbeitnehmer ist eine Möglichkeit, Verfahren zu erleichtern, die andernfalls aufgrund von verfahrenstechnischen und finanziellen **Hindernissen** oder der Furcht vor Viktimisierung nicht eingeleitet würden. Dies trifft auch zu, wenn Arbeitnehmer **Diskriminierung aus mehreren Gründen** ausgesetzt sind, die schwer voneinander zu trennen sind. Sammelklagen haben das Potenzial, systemische Diskriminierung sichtbar zu machen und den Grundsatz des gleichen Entgelts und die Gleichstellung der Geschlechter in der Gesellschaft insgesamt sichtbar zu machen. Die Möglichkeit des kollektiven Rechtsschutzes würde die proaktive Einhaltung von Maßnahmen zur Lohntransparenz fördern, Gruppendruck schaffen und das Bewusstsein und die Bereitschaft der Arbeitgeber, präventiv zu handeln, erhöhen **und den systemischen Charakter der Entgeltdiskriminierung angehen**.

*Vorschlag der Kommission*

(35) Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass **Gleichbehandlungsstellen über ausreichende Mittel verfügen, damit** sie ihre Aufgaben im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts wirksam und angemessen wahrnehmen **können**. Werden die Aufgaben mehr als einer Stelle übertragen, so sollten die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese **sich** in ausreichendem Maße koordinieren.

*Geänderter Text*

(35) Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass **die personellen, technischen und finanziellen Mittel von Gleichbehandlungsstellen, nationalen Stellen und Behörden mit Inspektions- und Überwachungsbefugnissen sowie Arbeitsaufsichtsbehörden dafür genutzt werden, dass** sie ihre **jeweiligen** Aufgaben **und Befugnisse, insbesondere** im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, wirksam und angemessen wahrnehmen. Werden die Aufgaben mehr als einer Stelle übertragen, so sollten die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass **sich** diese **Stellen** in ausreichendem Maße koordinieren.

## Änderungsantrag 45

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 36

*Vorschlag der Kommission*

(36) Die Entschädigung sollte den Verlust und den Schaden, der durch geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung entstanden ist, in vollem Umfang abdecken.<sup>54</sup> Dazu gehören vollständige **Entgelt nachzahlungen** und damit verbundener Prämien oder Sachleistungen sowie die Entschädigung für entgangene Chancen und immateriellen Schaden. Eine vorab festgelegte Obergrenze für eine solche Entschädigung sollte nicht zulässig sein.

*Geänderter Text*

(36) Die Entschädigung sollte den Verlust und den Schaden, der durch geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung entstanden ist, in vollem Umfang abdecken.<sup>54</sup> Dazu gehören vollständige **Nachzahlungen des Entgelts** und damit verbundener Prämien oder Sachleistungen sowie die Entschädigung für entgangene Chancen und immateriellen Schaden. **Bei der Entschädigung sollte eine geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung, die sich mit zusätzlichen Diskriminierungsgründen überschneidet, berücksichtigt werden.** Eine vorab festgelegte Obergrenze für eine solche Entschädigung sollte nicht zulässig sein.

---

<sup>54</sup> Rs. C-407/14, María Auxiliadora Arjona

---

<sup>54</sup> Rs. C-407/14, María Auxiliadora Arjona

## Änderungsantrag 46

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 37

#### *Vorschlag der Kommission*

(37) Neben der Entschädigung sollten auch andere Rechtsbehelfe vorgesehen werden. Die Gerichte sollten beispielsweise einen Arbeitgeber anweisen können, strukturelle oder organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, damit er seinen Pflichten im Bereich des gleichen Entgelts nachkommt. Zu diesen Maßnahmen kann zum Beispiel die Pflicht gehören, das Verfahren zur Entgeltfestsetzung auf der Grundlage einer geschlechtsneutralen Bewertung und Einstufung zu überprüfen; einen Aktionsplan zu erstellen, um die festgestellten Diskrepanzen zu beseitigen und ein ungerechtfertigtes Lohngefälle abzubauen; die Arbeitnehmer über ihr Recht auf gleiches Entgelt zu informieren und dafür zu sensibilisieren oder eine obligatorische Schulung des Personals in Fragen des gleichen Entgelts und der geschlechtsneutralen beruflichen Bewertung und Einstufung einzuführen.

#### *Geänderter Text*

(37) Neben der Entschädigung sollten auch andere Rechtsbehelfe vorgesehen werden. Die Gerichte sollten beispielsweise einen Arbeitgeber anweisen können, strukturelle oder organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, damit er seinen Pflichten im Bereich des gleichen Entgelts nachkommt. Zu diesen Maßnahmen kann zum Beispiel die Pflicht gehören, das Verfahren zur Entgeltfestsetzung auf der Grundlage einer geschlechtsneutralen Bewertung und Einstufung zu überprüfen, einen Aktionsplan **für die Gleichstellung** zu erstellen **oder zu überarbeiten**, um die festgestellten Diskrepanzen zu beseitigen und ein ungerechtfertigtes Lohngefälle abzubauen, die Arbeitnehmer über ihr Recht auf gleiches Entgelt zu informieren und dafür zu sensibilisieren oder eine obligatorische Schulung des Personals in Fragen des gleichen Entgelts und der geschlechtsneutralen beruflichen Bewertung und Einstufung einzuführen.

## Änderungsantrag 47

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 39

#### *Vorschlag der Kommission*

(39) Wenngleich lediglich Tatsachen glaubhaft zu machen sind, die eine Diskriminierung vermuten lassen, bevor die Beweislast auf den Arbeitgeber

#### *Geänderter Text*

(39) Wenngleich lediglich Tatsachen glaubhaft zu machen sind, die eine Diskriminierung vermuten lassen, bevor die Beweislast auf den Arbeitgeber

übergeht, ist es für Opfer und Gerichte nicht immer einfach zu wissen, wie diese Vermutung genau festzustellen ist. Lohntransparenzmaßnahmen könnten dazu beitragen, diese Umkehr der Beweislast zu erleichtern, indem sie Arbeitnehmer dabei unterstützen, das durchschnittliche Einkommen für **Männer und Frauen**, die die gleiche oder gleichwertige Arbeit ausführen, zu ermitteln. Wenn es Arbeitnehmern möglich ist, Anscheinsbeweise vorzulegen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, würde dies die Umkehrung der Beweislast zugunsten des Arbeitnehmers auslösen.

übergeht, ist es für Opfer und Gerichte nicht immer einfach zu wissen, wie diese Vermutung genau festzustellen ist. Lohntransparenzmaßnahmen könnten dazu beitragen, diese Umkehr der Beweislast zu erleichtern, indem sie Arbeitnehmer dabei unterstützen, das durchschnittliche Einkommen für **Arbeitnehmer**, die die gleiche oder gleichwertige Arbeit ausführen, zu ermitteln. Wenn es Arbeitnehmern möglich ist, Anscheinsbeweise vorzulegen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, würde dies die Umkehrung der Beweislast zugunsten des Arbeitnehmers auslösen.

## Änderungsantrag 48

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 40

#### *Vorschlag der Kommission*

(40) Die nationalen Vorschriften über die Fristen für die Durchsetzung der gemäß dieser Richtlinie bestehenden Rechte sollten im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs so gestaltet sein, dass sie die Ausübung dieser Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren. Verjährungsfristen schaffen spezifische Hindernisse für Opfer geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung. Zu diesem Zweck sollten gemeinsame Mindeststandards festgelegt werden. Darin sollten der Beginn der Verjährungsfrist, ihre Dauer und die Umstände, unter denen sie unterbrochen oder gehemmt wird, festgelegt und vorgesehen werden, dass die Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen mindestens **drei** Jahre beträgt.

#### *Geänderter Text*

(40) Die nationalen Vorschriften über die Fristen für die Durchsetzung der gemäß dieser Richtlinie bestehenden Rechte sollten im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs so gestaltet sein, dass sie die Ausübung dieser Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren. Verjährungsfristen schaffen spezifische Hindernisse für Opfer geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung. Zu diesem Zweck **sollte die Verjährungsfrist erst dann einsetzen, wenn die Diskriminierung beendet ist, und es** sollten **zusätzliche** gemeinsame Mindeststandards festgelegt werden. Darin sollten der Beginn der Verjährungsfrist, ihre Dauer und die Umstände, unter denen sie unterbrochen oder gehemmt wird, festgelegt und vorgesehen werden, dass die Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen mindestens **fünf** Jahre beträgt.

## Änderungsantrag 49

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 41

#### *Vorschlag der Kommission*

(41) Die Kosten eines Rechtsstreits stellen ein schwerwiegendes Hindernis für Opfer geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung dar, ihr Recht auf gleiches Entgelt einzuklagen, und sie führen zu unzureichendem Schutz und mangelnder Durchsetzung dieses Rechts. Um dieses starke Verfahrenshindernis auf dem Weg zur Gerechtigkeit zu beseitigen, sollte es der obsiegenden klagenden Partei gestattet sein, ihre Verfahrenskosten von der beklagten Partei zurückzufordern. ***Andererseits sollte die klagende Partei nicht für die Prozesskosten der obsiegenden beklagten Partei aufkommen, es sei denn, die Klage wurde wider Treu und Glauben erhoben oder war offensichtlich unseriös, oder wenn die Beitreibung von der beklagten Partei unter den besonderen Umständen des Falles, z. B. unter Berücksichtigung der finanziellen Lage von Kleinstunternehmen, vom Gericht oder anderen zuständigen Behörden als unangemessen angesehen würde.***

## Änderungsantrag 50

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 42

#### *Vorschlag der Kommission*

(42) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen nationale Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie oder gegen nationale Vorschriften vorsehen, die zum

#### *Geänderter Text*

(41) Die Kosten eines Rechtsstreits stellen ein schwerwiegendes Hindernis für Opfer geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung dar, ihr Recht auf gleiches Entgelt einzuklagen, und sie führen zu unzureichendem Schutz und mangelnder Durchsetzung dieses Rechts. Um dieses starke Verfahrenshindernis auf dem Weg zur Gerechtigkeit zu beseitigen, sollte es der obsiegenden klagenden Partei gestattet sein, ihre Verfahrenskosten ***und insbesondere die Gerichtskosten*** von der beklagten Partei zurückzufordern. ***Die Mitgliedstaaten sollten den Gerichten die Möglichkeit einräumen, zu bewerten, ob die unterlegene klagende Partei berechtigte Gründe hatte, die Klage vor Gericht zu bringen, und anzuordnen, dass die unterlegene klagende Partei die Kosten ganz oder teilweise nicht tragen muss. Dies sollte insbesondere dann gelten, wenn ein Beklagter die in dieser Richtlinie festgelegten Lohntransparenzpflichten nicht erfüllt hat.***



Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinie bereits in Kraft sind und sich auf das Recht auf gleiches Entgelt **für Männer und Frauen** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit beziehen. Diese Sanktionen sollten Geldstrafen umfassen, deren Mindestbetrag der Schwere und Dauer des Verstoßes, dem möglichen Vorsatz zur Diskriminierung oder grober Fahrlässigkeit sowie sonstigen erschwerenden oder mildernden Umständen des Einzelfalls gebührend Rechnung **trägt**, beispielsweise wenn sich Entgeltdiskriminierung **aufgrund des Geschlechts** mit anderen Diskriminierungsgründen überschneidet. Die Mitgliedstaaten sollten in Betracht ziehen, diese erhobenen Geldstrafen den Gleichbehandlungsstellen zuzuweisen, damit sie ihre Aufgaben im Zusammenhang mit der Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt wirksam wahrnehmen können. Dazu gehört auch, Ansprüche auf Entgeltdiskriminierung geltend zu machen oder Opfer bei der Geltendmachung solcher Ansprüche zu unterstützen.

## Änderungsantrag 51

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 44

#### *Vorschlag der Kommission*

(44) Die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Pflichten der Arbeitgeber sind Teil der geltenden umwelt-, sozial- und arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, deren Einhaltung die Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 2014/23/EU des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>56</sup>, der Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>57</sup> und der Richtlinie 2014/25/EU des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>58</sup> in Bezug auf

Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinie bereits in Kraft sind und sich auf das Recht auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit beziehen. Diese Sanktionen sollten Geldstrafen umfassen, **beispielsweise auf der Grundlage des jährlichen Bruttoumsatzes des Arbeitgebers oder der Gesamtlohnsumme des Arbeitgebers**, deren Mindestbetrag der Schwere und Dauer des Verstoßes, dem möglichen Vorsatz zur Diskriminierung oder grober Fahrlässigkeit sowie sonstigen erschwerenden oder mildernden Umständen des Einzelfalls gebührend Rechnung **tragen sollte**, beispielsweise wenn sich Entgeltdiskriminierung mit anderen Diskriminierungsgründen überschneidet. Die Mitgliedstaaten sollten in Betracht ziehen, diese erhobenen Geldstrafen den Gleichbehandlungsstellen zuzuweisen, damit sie ihre Aufgaben im Zusammenhang mit der Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt **für gleiche oder gleichwertige Arbeit** wirksam wahrnehmen können. Dazu gehört auch, Ansprüche auf Entgeltdiskriminierung geltend zu machen oder Opfer bei der Geltendmachung solcher Ansprüche zu unterstützen.

#### *Geänderter Text*

(44) Die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Pflichten der Arbeitgeber sind Teil der geltenden umwelt-, sozial- und arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, deren Einhaltung die Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 2014/23/EU des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>56</sup>, der Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>57</sup> und der Richtlinie 2014/25/EU des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>58</sup> in Bezug auf



die Teilnahme an Verfahren zur Vergabe öffentlicher Aufträge zu gewährleisten haben. Um diese Pflichten in Bezug auf das Recht auf gleiches Entgelt zu erfüllen, sollten die Mitgliedstaaten daher insbesondere sicherstellen, dass Wirtschaftsteilnehmer bei der Ausführung eines öffentlichen Auftrags oder einer Konzession über Verfahren zur Entgeltfestlegung verfügen, die zu keinem Lohngefälle zwischen **Arbeitnehmerinnen und** Arbeitnehmern führen, das sich nicht durch geschlechtsneutrale Faktoren innerhalb der Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit **verrichtet**, rechtfertigen lässt. Außerdem sollten die Mitgliedstaaten die Einführung von Sanktionen und Kündigungsbedingungen durch öffentliche Auftraggeber prüfen, um die Wahrung des Grundsatzes **der** des gleichen Entgelts bei der Ausführung von öffentlichen Verträgen und Konzessionen zu gewährleisten. Sie können auch die Nichteinhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durch den Bieter oder einen seiner Unterauftragnehmer berücksichtigen, wenn sie erwägen, Ausschlussgründe anzuwenden oder beschließen, dem Bieter, der das wirtschaftlich günstigste Angebot einreicht, den Zuschlag nicht zu erteilen.

---

<sup>56</sup> Richtlinie 2014/23/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Konzessionsvergabe (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 1).

<sup>57</sup> Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 65).

<sup>58</sup> Richtlinie 2014/25/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Vergabe von Aufträgen durch Auftraggeber im Bereich der

die Teilnahme an Verfahren zur Vergabe öffentlicher Aufträge zu gewährleisten haben. Um diese Pflichten in Bezug auf das Recht auf gleiches Entgelt zu erfüllen, sollten die Mitgliedstaaten daher insbesondere sicherstellen, dass Wirtschaftsteilnehmer bei der Ausführung eines öffentlichen Auftrags oder einer Konzession über Verfahren zur Entgeltfestlegung verfügen, die zu keinem **geschlechtsspezifischen** Lohngefälle zwischen Arbeitnehmern führen, das sich nicht durch geschlechtsneutrale Faktoren innerhalb der Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit **verrichten**, rechtfertigen lässt. Außerdem sollten die Mitgliedstaaten die Einführung von Sanktionen und Kündigungsbedingungen durch öffentliche Auftraggeber prüfen, um die Wahrung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei der Ausführung von öffentlichen Verträgen und Konzessionen zu gewährleisten. Sie können auch die Nichteinhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durch den Bieter oder einen seiner Unterauftragnehmer berücksichtigen, wenn sie erwägen, Ausschlussgründe anzuwenden oder **zu** beschließen, dem Bieter, der das wirtschaftlich günstigste Angebot einreicht, den Zuschlag nicht zu erteilen.

---

<sup>56</sup> Richtlinie 2014/23/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Konzessionsvergabe (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 1).

<sup>57</sup> Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 65).

<sup>58</sup> Richtlinie 2014/25/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Vergabe von Aufträgen durch Auftraggeber im Bereich der

Wasser-, Energie- und Verkehrsversorgung sowie der Postdienste und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/17/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 243).

Wasser-, Energie- und Verkehrsversorgung sowie der Postdienste und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/17/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 243).

## Änderungsantrag 52

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 47

#### *Vorschlag der Kommission*

(47) In der vorliegenden Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, womit dem Vorrecht der Mitgliedstaaten, günstigere Bestimmungen einzuführen und beizubehalten, Rechnung getragen wird. Gemäß dem derzeitigen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sei denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf weder dazu genutzt werden, bestehende Rechte abzubauen, die in vorhandenem Unionsrecht oder nationalem Recht festgelegt sind, noch darf sie als Rechtfertigung dafür dienen, die Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf gleiches Entgelt **für Männer und Frauen** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit einzuschränken.

#### *Geänderter Text*

(47) In der vorliegenden Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, womit dem Vorrecht der Mitgliedstaaten, günstigere Bestimmungen einzuführen und beizubehalten, Rechnung getragen wird. Gemäß dem derzeitigen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sei denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf weder dazu genutzt werden, bestehende Rechte abzubauen, die in vorhandenem Unionsrecht oder nationalem Recht festgelegt sind, noch darf sie als Rechtfertigung dafür dienen, die Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit einzuschränken.

## Änderungsantrag 53

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 48

#### *Vorschlag der Kommission*

(48) Um eine angemessene Überwachung der Umsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt **für Männer und Frauen** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen, sollten die Mitgliedstaaten eine geeignete Überwachungsstelle einrichten oder

#### *Geänderter Text*

(48) Um eine angemessene Überwachung der Umsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen, sollten die Mitgliedstaaten eine geeignete Überwachungsstelle einrichten oder benennen. Diese Stelle, **die** in eine

benennen. Diese Stelle **kann** in eine bestehende Stelle mit ähnlichen Zielen integriert werden, sollte spezifische Aufgaben im Zusammenhang mit der Umsetzung der Maßnahmen zur Lohntransparenz nach dieser Richtlinie haben und bestimmte Daten zur Überwachung von Lohnungleichheiten und Auswirkungen der Maßnahmen zur Lohntransparenz erfassen.

bestehende Stelle mit ähnlichen Zielen integriert werden **kann und die insbesondere mit den Sozialpartnern, den Arbeitsaufsichtsbehörden und anderen für die Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte zuständigen Stellen zusammenarbeitet**, sollte spezifische Aufgaben im Zusammenhang mit der Umsetzung **und Durchsetzung** der Maßnahmen zur Lohntransparenz nach dieser Richtlinie haben und bestimmte Daten zur Überwachung von Lohnungleichheiten und Auswirkungen der Maßnahmen zur Lohntransparenz erfassen. **Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass ihrer Überwachungsstelle angemessene Mittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung stehen.**

## Änderungsantrag 54

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 49

#### *Vorschlag der Kommission*

(49) Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Lohn-/Gehaltsstatistiken und die Bereitstellung genauer und vollständiger Statistiken für die Kommission (Eurostat) sind für die Analyse und Überwachung von Veränderungen beim geschlechtsspezifischen Lohngefälle auf Unionsebene von maßgeblicher Bedeutung. Nach der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates<sup>59</sup> sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, alle vier Jahre eine Statistik über die Struktur der Verdienste auf Mikroebene zu erstellen, **was** die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles **erleichtert**. Jährliche qualitativ hochwertige Statistiken könnten die Transparenz erhöhen und die Überwachung und Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten verbessern. Die Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit solcher Daten ist

#### *Geänderter Text*

(49) Nach Geschlecht, **Behinderung und Alter** aufgeschlüsselte Lohn-/Gehaltsstatistiken und die Bereitstellung genauer und vollständiger Statistiken für die Kommission (Eurostat) sind für die Analyse und Überwachung von Veränderungen beim geschlechtsspezifischen Lohngefälle auf Unionsebene von maßgeblicher Bedeutung. Nach der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates<sup>59</sup> sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, alle vier Jahre eine Statistik über die Struktur der Verdienste auf Mikroebene zu erstellen, **sodass harmonisierte Daten für** die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles **zur Verfügung stehen**. Jährliche qualitativ hochwertige Statistiken könnten die Transparenz erhöhen und die Überwachung und Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten verbessern. Die Verfügbarkeit und

entscheidend für die Bewertung von Entwicklungen, sowohl auf nationaler Ebene als auch unionsweit.

Vergleichbarkeit solcher Daten ist entscheidend für die Bewertung von Entwicklungen, sowohl auf nationaler Ebene als auch unionsweit.

---

<sup>59</sup> Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates vom 9. März 1999 zur Statistik über die Struktur der Verdienste und der Arbeitskosten (ABl. L 63 vom 12.3.1999, S. 6).

---

<sup>59</sup> Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates vom 9. März 1999 zur Statistik über die Struktur der Verdienste und der Arbeitskosten (ABl. L 63 vom 12.3.1999, S. 6).

## Änderungsantrag 55

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 50

#### *Vorschlag der Kommission*

(50) Diese Richtlinie zielt auf eine bessere und wirksamere Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts **für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit** ab, indem gemeinsame Mindestanforderungen festgelegt werden, die für alle Unternehmen und Organisationen in der gesamten Europäischen Union gelten sollten. Da dieses Ziel von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann **und somit** auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie, die sich auf die Festlegung von Mindeststandards beschränkt, nicht über das für die Verwirklichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.

#### *Geänderter Text*

(50) Diese Richtlinie zielt auf eine bessere und wirksamere Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts ab, indem gemeinsame Mindestanforderungen festgelegt werden, die für alle Unternehmen und Organisationen in der gesamten Europäischen Union gelten sollten. Da dieses Ziel von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann, **sondern vielmehr** auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie, die sich auf die Festlegung von Mindeststandards beschränkt, nicht über das für die Verwirklichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.

## Änderungsantrag 56

## Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 51

### *Vorschlag der Kommission*

(51) Die Sozialpartner spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Art und Weise, wie Maßnahmen zur Lohntransparenz in den Mitgliedstaaten umgesetzt werden, insbesondere in den Mitgliedstaaten mit einer hohen Tarifbindung. Die Mitgliedstaaten sollten daher die Möglichkeit haben, die Sozialpartner mit der vollständigen oder teilweisen Umsetzung dieser Richtlinie zu betrauen, sofern sie alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse jederzeit gewährleistet sind.

### *Geänderter Text*

(51) Die Sozialpartner spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Art und Weise, wie Maßnahmen zur Lohntransparenz in den Mitgliedstaaten umgesetzt werden, insbesondere in den Mitgliedstaaten mit einer hohen Tarifbindung. Die Mitgliedstaaten sollten daher die Möglichkeit haben, die Sozialpartner mit der vollständigen oder teilweisen Umsetzung dieser Richtlinie zu betrauen, sofern sie alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse jederzeit gewährleistet sind. ***Diese Richtlinie ist so auszulegen, dass die Rolle der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten gestärkt wird.***

## Änderungsantrag 57

## Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 52

### *Vorschlag der Kommission*

(52) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten administrative, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, die der Gründung und dem Ausbau von Kleinstunternehmen, ***kleinen*** und ***mittleren Unternehmen*** entgegenstehen. Die Mitgliedstaaten sind ***daher*** aufgefordert, die Auswirkungen ihres Umsetzungsrechtsakts auf ***kleine*** und ***mittlere Unternehmen*** zu prüfen, um ***sicherzustellen, dass sie nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden, wobei besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen, die Verringerung des Verwaltungsaufwands und die Veröffentlichung der Ergebnisse dieser***

### *Geänderter Text*

(52) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten administrative, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, die der Gründung und dem Ausbau von Kleinstunternehmen und ***KMU*** entgegenstehen. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, die Auswirkungen ihres Umsetzungsrechtsakts auf ***Kleinstunternehmen*** und ***KMU*** zu prüfen, um ***seine ordnungsgemäße Umsetzung sicherzustellen, und gleichzeitig die erforderliche Unterstützung zur Verringerung des Verwaltungsaufwands bereitzustellen*** und die Ergebnisse dieser Prüfung zu veröffentlichen. ***Die Mitgliedstaaten sollten auch die Auswirkungen dieser***

Prüfung zu veröffentlichen *zu richten ist*.

***Richtlinie auf Branchen, in denen hauptsächlich Frauen beschäftigt sind, bewerten. Die Mitgliedstaaten gewähren Unterstützung, technische Hilfe und Schulungen, insbesondere für Kleinstunternehmen und KMU, damit diese ihren Verpflichtungen nachkommen können.***

## **Änderungsantrag 58**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Absatz 2**

#### *Vorschlag der Kommission*

(2) Diese Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer, die gemäß den in dem jeweiligen Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, und trägt der Rechtsprechung des Gerichtshofs Rechnung.

#### *Geänderter Text*

(2) Diese Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer, die gemäß den in dem jeweiligen Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten **einen** Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, und trägt der Rechtsprechung des Gerichtshofs Rechnung.

***Diese Richtlinie gilt für die in Unterabsatz 1 genannten Arbeitnehmer unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht, ihrem sozialen Geschlecht, ihrer Geschlechtsidentität, dem Ausdruck ihrer Geschlechtlichkeit oder ihren Geschlechtsmerkmalen und zielt darauf ab, das in Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG festgelegte Diskriminierungsverbot durchzusetzen.***

## **Änderungsantrag 59**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Absatz 2 a (neu)**

#### *Vorschlag der Kommission*

#### *Geänderter Text*

***(2a) Für die Zwecke von Artikel 5 gilt diese Richtlinie für Stellenbewerber.***

## Änderungsantrag 60

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 1 – Buchstabe c

*Vorschlag der Kommission*

c) „Lohngefälle“ die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Arbeitnehmer;

*Geänderter Text*

c) „**geschlechtsspezifisches** Lohngefälle“ die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern **eines Arbeitgebers**, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Arbeitnehmer;

## Änderungsantrag 61

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 1 – Buchstabe e

*Vorschlag der Kommission*

e) „mittleres Lohngefälle“ die Differenz zwischen dem Medianeinkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz des Medianeinkommens männlicher Arbeitnehmer;

*Geänderter Text*

e) „mittleres **geschlechtsspezifisches** Lohngefälle“ die Differenz zwischen dem Medianeinkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz des Medianeinkommens männlicher Arbeitnehmer;

## Änderungsantrag 62

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 1 – Buchstabe f a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**fa) „gleichwertige Arbeit“ Arbeit, die gemäß nichtdiskriminierenden und objektiven geschlechtsneutralen Kriterien nach Maßgabe von Artikel 4 Absatz 3 als gleichwertig gilt und auf einem Vergleich zweier Gruppen von Arbeitnehmern beruht, die nicht willkürlich gebildet**



wurden;

### Änderungsantrag 63

#### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 1 – Buchstabe g

*Vorschlag der Kommission*

g) „Gruppe von Arbeitnehmern“  
Arbeitnehmer, die gleiche oder  
gleichwertige Arbeit verrichten und **die**  
vom Arbeitgeber auf der Grundlage **von**  
**Kriterien, die** in Artikel 4 **dieser Richtlinie**  
**aufgeführt sind** und **vom betreffenden**  
**Arbeitgeber festgelegt werden**,  
entsprechend eingeteilt **werden**;

*Geänderter Text*

g) „Gruppe von Arbeitnehmern“  
Arbeitnehmer, die **die** gleiche oder  
gleichwertige Arbeit verrichten und vom  
Arbeitgeber **und den**  
**Arbeitnehmervertretern** auf der Grundlage  
**der** in Artikel 4 **Absatz 3 genannten**  
**Kriterien** und **im Einklang mit geltenden**  
**Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder**  
**sonstigen Bestimmungen im jeweiligen**  
**Mitgliedstaat** entsprechend eingeteilt  
**wurden**;

### Änderungsantrag 64

#### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 1 – Buchstabe g a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

ga) „Arbeitnehmervertreter“ **Vertreter**  
**anerkannter Gewerkschaften oder**  
**sonstige Personen, die von den**  
**Arbeitnehmern in einer Organisation frei**  
**gewählt oder benannt wurden, um sie im**  
**Einklang mit den nationalen**  
**Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten**  
**zu vertreten. Die ausschließlichen**  
**Vorrechte und Rechte von**  
**Gewerkschaften, wie etwa das Recht von**  
**Gewerkschaften auf Teilnahme an**  
**Tarifverhandlungen und auf Abschluss**  
**von Tarifverträgen, und das Recht von**  
**Arbeitnehmern, sich in Gewerkschaften**  
**zu organisieren, werden gewahrt**;

### Änderungsantrag 65

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 3 – Absatz 1 – Buchstabe h**

*Vorschlag der Kommission*

h) „unmittelbare Diskriminierung“  
*eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;*

*Geänderter Text*

h) „unmittelbare Diskriminierung“  
*unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 2006/54/EG;*

**Änderungsantrag 66**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 3 – Absatz 1 – Buchstabe i**

*Vorschlag der Kommission*

i) „mittelbare Diskriminierung“ *eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;*

*Geänderter Text*

i) „mittelbare Diskriminierung“  
*mittelbare Diskriminierung im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie 2006/54/EG;*

**Änderungsantrag 67**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 3 – Absatz 1 – Buchstabe i a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*ia) „intersektionelle Diskriminierung“  
eine Situation, in der gemäß der Richtlinie 2006/54/EG verbotene Diskriminierungsgründe und einer oder mehrere der gemäß den*

*Geänderter Text*

***Richtlinien 2000/43/EG oder 2000/78/EG  
verbotenen Diskriminierungsgründe sich  
gleichzeitig in einer Weise überschneiden,  
dass sie nicht voneinander zu trennen  
sind und unterschiedliche und spezifische  
Formen der Diskriminierung  
hervorbringen;***

## **Änderungsantrag 68**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 1 – Buchstabe j**

#### *Vorschlag der Kommission*

j) „Gleichbehandlungsstelle“ die im Sinne von Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG benannte(n) Stelle(n), deren Aufgabe darin besteht, die Gleichbehandlung aller Personen ***ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts*** zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen;

#### *Geänderter Text*

j) „Gleichbehandlungsstelle“ die im Sinne von Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG benannte(n) Stelle(n), deren Aufgabe darin besteht, die Gleichbehandlung aller Personen zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen;

## **Änderungsantrag 69**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe b**

#### *Vorschlag der Kommission*

b) ***die Anweisung*** zur Diskriminierung ***einer Person aufgrund des Geschlechts;***

#### *Geänderter Text*

b) ***Anweisungen*** zur Diskriminierung ***im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 2006/54/EG;***

## **Änderungsantrag 70**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe c**

#### *Vorschlag der Kommission*

c) jegliche ungünstigere Behandlung ***einer Frau*** im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub

#### *Geänderter Text*

c) jegliche ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der

im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG des Rates<sup>61</sup>.

Richtlinie 92/85/EWG des Rates<sup>61</sup> **oder im Zusammenhang mit Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub für pflegende Angehörige im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Buchstaben a, b und c der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>61a</sup>.**

---

<sup>61</sup> Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1).

---

<sup>61</sup> Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1).

**<sup>61a</sup> Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).**

## Änderungsantrag 71

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz -1 (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**(-1) Die Mitgliedstaaten definieren den Begriff „gleichwertige Arbeit“ nach ihrem geltendem Recht, ihren Tarifverträgen und ihren sonstigen Bestimmungen im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs und Nummer 10 der Empfehlung 2014/124/EU gestützt auf objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gemäß Absatz 3 dieses Artikels.**

## Änderungsantrag 72

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 1

#### *Vorschlag der Kommission*

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen um sicherzustellen, dass Arbeitgeber über bestehende Vergütungsstrukturen verfügen, **die gewährleisten, dass Frauen und Männer** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit **gleich bezahlt** werden.

#### *Geänderter Text*

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen **in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern nach Anhörung der Gleichbehandlungsstellen** die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber über bestehende Vergütungsstrukturen verfügen, **durch die gleiches Entgelt** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit **ohne Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, des Ausdrucks der Geschlechtlichkeit oder der Geschlechtsmerkmale sichergestellt** werden.

## Änderungsantrag 73

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 2

#### *Vorschlag der Kommission*

(2) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen um sicherzustellen, dass Instrumente oder Methoden festgelegt werden, **mit denen der Wert** der Arbeit im Einklang mit den in **diesem Artikel** festgelegten Kriterien **bewertet und verglichen werden kann**. Zu **diesen Instrumenten** oder Methoden **können** Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitswertung und beruflichen Einstufung **gehören**.

#### *Geänderter Text*

(2) Die Mitgliedstaaten ergreifen **in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern nach Anhörung der Gleichbehandlungsstellen** die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Instrumente oder Methoden festgelegt werden **und dass diese sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern zum Zwecke der Bewertung und des Vergleichs des Werts** der Arbeit im Einklang mit den in **Absatz 3** festgelegten Kriterien **leicht zugänglich sind, und um die Verwendung solcher Instrumente und Methoden zur Bestimmung des Einkommens zu fördern**. **Diese Instrumente oder Methoden zur Bewertung und zum Vergleich des Werts der Arbeit werden unter Einbeziehung der Sozialpartner, die Zugang zu allen**

*relevanten Informationen erhalten, angewandt. Diese Instrumente oder Methoden **umfassen** Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitswertung und beruflichen Einstufung, **die im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und anderen in den einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Bestimmungen zu entwickeln sind.***

## **Änderungsantrag 74**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 2 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*(2a) **Die Kommission arbeitet mit dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) zusammen, um unionsweite Leitlinien für die Mitgliedstaaten für die Entwicklung von Systemen zur Arbeitswertung und beruflichen Einstufung festzulegen. Zu diesem Zweck werden dem EIGE angemessene finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt.***

## **Änderungsantrag 75**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 3**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*(3) Die Instrumente oder Methoden müssen es ermöglichen, im Hinblick auf den Wert der Arbeit anhand objektiver Kriterien **wie Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen, Belastung und Verantwortung, ausgeführte Arbeit und Art der dabei wahrgenommenen Aufgaben** zu beurteilen, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden. Sie dürfen keine Kriterien enthalten oder auf*

*(3) Die **in Absatz 2 genannten** Instrumente oder Methoden müssen es ermöglichen, im Hinblick auf den Wert der Arbeit anhand objektiver, **geschlechtsneutraler** Kriterien zu beurteilen, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden. Diese geschlechtsneutralen Kriterien sind mit den Sozialpartnern zu vereinbaren und erstrecken sich mindestens auf Folgendes: formale oder nichtformale*

**Kriterien beruhen, die in unmittelbarem oder mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer stehen.**

**Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsanforderungen sowie Qualifikationen, Belastung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen. Bei der Festlegung der geschlechtsneutralen Kriterien ziehen die Mitgliedstaaten Anhang 1 der Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen, die dem Bericht über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG beigelegt ist, als Leitlinie heran.**

## **Änderungsantrag 76**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 3 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**(3a) Zusätzliche geschlechtsneutrale Kriterien können auf der entsprechenden Ebene in den Mitgliedstaaten im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten entwickelt werden. Die in Absatz 2 genannten Instrumente oder Methoden werden ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit angewandt. Falls die Berufserfahrung als Teil der Berufsanforderungen bei der Bestimmung gleichwertiger Arbeit herangezogen wird, muss die Partei, die diesen Faktor berücksichtigen möchte, den Nachweis erbringen, dass eine größere Berufserfahrung zu einem erhöhten Wert der tatsächlich geleisteten Arbeit führt.**

## **Änderungsantrag 77**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 3 b (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**(3b) Die Mitgliedstaaten unterstützen**



*die Arbeitgeber und die Sozialpartner unter anderem durch Schulungen, Instrumente und ausführliche Leitlinien bei der Anwendung der in Absatz 3 genannten objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien und der in Absatz 2 genannten Instrumente oder Methoden.*

## Änderungsantrag 78

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 4

#### *Vorschlag der Kommission*

(4) Können Unterschiede beim Entgelt einer einzigen Quelle zugeordnet werden, die die Entgeltbedingungen festlegt, darf die Bewertung, ob Arbeitnehmer die gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit verrichten, nicht auf Situationen beschränkt sein, in denen **Frauen und Männer** für denselben Arbeitgeber arbeiten, sondern kann auf besagte einzige Quelle ausgeweitet werden. Die Bewertung **ist auch** nicht auf Arbeitnehmer beschränkt, die zur gleichen Zeit wie der betreffende Arbeitnehmer beschäftigt sind. Kann keine konkrete Vergleichsperson festgestellt werden, ist zudem ein Vergleich mittels einer hypothetischen Vergleichsperson oder anderer Nachweise, die auf eine mutmaßliche Diskriminierung schließen lassen, zulässig.

#### *Geänderter Text*

(4) Können Unterschiede beim Entgelt einer einzigen Quelle zugeordnet werden, die die Entgeltbedingungen festlegt, darf die Bewertung, ob Arbeitnehmer die gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit verrichten, nicht auf Situationen beschränkt sein, in denen **Arbeitnehmer** für denselben Arbeitgeber arbeiten, sondern kann auf besagte einzige Quelle, **auch zum Zwecke sektorenübergreifender Vergleiche**, ausgeweitet werden. Die Bewertung **wird zusammen mit den einschlägigen Sozialpartnern für diese Sektoren durchgeführt und ist** nicht auf Arbeitnehmer beschränkt, die zur gleichen Zeit wie der betreffende Arbeitnehmer beschäftigt sind. Kann keine konkrete Vergleichsperson festgestellt werden, ist zudem ein Vergleich mittels einer hypothetischen Vergleichsperson **auf der Grundlage der in Absatz 3 festgelegten objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien** oder anderer Nachweise, die auf eine mutmaßliche Diskriminierung schließen lassen, zulässig, **beispielsweise durch eine bestehende Einstufung auf der Grundlage der Tarifverträge der Sozialpartner in einer Branche oder einem Sektor. Die hypothetische Vergleichsperson erleichtert nach Möglichkeit sektorenübergreifende**

## *Vergleiche.*

### **Änderungsantrag 79**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 5**

##### *Vorschlag der Kommission*

(5) Wird zur Festlegung des Entgelts ein System zur Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung verwendet, muss dieses System auf gemeinsamen Kriterien für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** beruhen und so beschaffen sein, dass **Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts** ausgeschlossen werden.

##### *Geänderter Text*

(5) Wird zur Festlegung des Entgelts ein System zur Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung verwendet, muss dieses System auf gemeinsamen **objektiven und geschlechtsneutralen** Kriterien für **Arbeitnehmer in ihrer ganzen Vielfalt** beruhen und so beschaffen sein, dass **jede Form der Diskriminierung ausgeschlossen wird und sichergestellt wird, dass Qualifikationen, die mit frauendominierten Arbeitsplätzen verbunden werden, nicht unterbewertet** werden.

### **Änderungsantrag 80**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 1**

##### *Vorschlag der Kommission*

(1) Stellenbewerber haben das Recht, vom künftigen Arbeitgeber Informationen über das auf objektiven geschlechtsneutralen Kriterien beruhende Einstiegseinkommen für die betreffende Stelle **oder dessen Spanne** zu erhalten. Diese Informationen müssen in einer veröffentlichten Stellenausschreibung angegeben oder dem Bewerber vor dem Vorstellungsgespräch **anderweitig** zur Verfügung gestellt werden, ohne dass der Bewerber dies beantragen muss.

##### *Geänderter Text*

(1) Stellenbewerber haben das Recht, vom künftigen Arbeitgeber Informationen über das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende Einstiegseinkommen **oder Entgeltspektrum einer ausgeschriebenen Stelle** für die betreffende Stelle **sowie gegebenenfalls über den Tarifvertrag, den das Unternehmen in Bezug auf die Stelle anwendet**, zu erhalten. Diese Informationen müssen in einer veröffentlichten Stellenausschreibung angegeben oder dem Bewerber vor dem Vorstellungsgespräch zur Verfügung gestellt werden, ohne dass der Bewerber dies beantragen muss. **Jeder**

***Stellenbewerber hat das Recht, auf Anfrage Informationen über die geschlechtsneutralen Kriterien zu erhalten, die dem Durchschnittseinkommen zugrunde liegen.***

## **Änderungsantrag 81**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 2**

*Vorschlag der Kommission*

(2) Der Arbeitgeber darf Bewerber weder mündlich noch schriftlich, persönlich **oder** über einen Vertreter nach ihrer Lohnentwicklung in ihren früheren Beschäftigungsverhältnissen befragen.

*Geänderter Text*

(2) Der Arbeitgeber darf Bewerber weder mündlich noch schriftlich **und weder** persönlich **noch** über einen Vertreter nach ihrer Lohnentwicklung in ihren früheren **und aktuellen** Beschäftigungsverhältnissen befragen.

## **Änderungsantrag 82**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 2 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(2a) Die Arbeitgeber stellen sicher, dass Stellenausschreibungen, Berufsbezeichnungen und Einstellungsverfahren geschlechtsneutral sind und dass die Informationen gemäß den harmonisierten Rechtsakten der Union zur Barrierefreiheit für Arbeitnehmer mit Behinderungen auf deren Ersuchen in barrierefreier Form bereitgestellt werden.***

## **Änderungsantrag 83**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 1**

*Vorschlag der Kommission*

Der Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern eine Beschreibung der Kriterien für die Festlegung *ihres* Entgelts und *ihrer* Laufbahnentwicklung in *leicht zugänglicher Weise* zur *Verfügung*. Diese Kriterien müssen geschlechtsneutral sein.

*Geänderter Text*

Der Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern ***und den Arbeitnehmersvertretern*** eine Beschreibung der Kriterien für die Festlegung ***des*** Entgelts und ***der*** Laufbahnentwicklung ***von Arbeitnehmern zur Verfügung, einschließlich aller Entgeltbestandteile, die Löhne oder Gehälter und alle sonstigen Leistungen umfassen, die der Arbeitgeber Arbeitnehmern für jede Gruppe von Arbeitnehmern unmittelbar oder mittelbar in Form von Geld- oder Sachleistungen gewährt, und einschließlich etwaiger Systeme zur Arbeitsbewertung oder beruflichen Einstufung.*** Diese Kriterien müssen geschlechtsneutral sein ***und im Einklang mit den in Artikel 4 Absatz 3 festgelegten nicht diskriminierenden und objektiven Kriterien stehen.***

**Änderungsantrag 84**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 6 – Absatz 1 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***Die in Absatz 1 genannten Informationen werden in für Arbeitnehmer mit Behinderungen zugänglicher Weise gemäß den harmonisierten Rechtsakten der Union zur Barrierefreiheit bereitgestellt.***

**Änderungsantrag 85**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 7 – Absatz 1**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

(1) Arbeitnehmer haben das Recht,

(1) Arbeitnehmer ***und ihre***

gemäß den Absätzen 3 und 4 Auskünfte über ihr individuelles Einkommen und über die Durchschnittseinkommen zu **verlangen**, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten.

**Arbeitnehmervertreter** haben das Recht, gemäß den Absätzen 3 und 4 **klare und vollständige** Auskünfte über ihr individuelles Einkommen und über die Durchschnittseinkommen zu **erhalten**, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten, **sowie über das geschlechtsspezifische Lohngefälle und das mittlere geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen den bei demselben Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmern, jedoch nicht häufiger als zweimal pro Jahr und unter der Voraussetzung, dass ihnen diese Auskünfte nicht bereits über ihre Arbeitnehmervertreter erteilt worden sind. Arbeitnehmervertreter haben das Recht, Auskünfte über die Festlegung des Entgelts für die einzelnen Gruppen von Arbeitnehmern zu erhalten. Arbeitgeber übermitteln die Informationen, die sie ihren Arbeitnehmern und gegebenenfalls den Arbeitnehmervertretern zur Verfügung gestellt haben, auch an die Überwachungsstelle.**

## Änderungsantrag 86

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 2

#### *Vorschlag der Kommission*

(2) Der Arbeitgeber informiert alle Arbeitnehmer jährlich über ihr Recht, die Auskünfte nach Absatz 1 zu erhalten.

#### *Geänderter Text*

(2) Der Arbeitgeber informiert alle Arbeitnehmer jährlich über ihr Recht, die Auskünfte nach Absatz 1 zu erhalten, **und über die Schritte, die der Arbeitnehmer unternehmen muss, um dieses Recht wahrzunehmen.**

## Änderungsantrag 87

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 3

*Vorschlag der Kommission*

(3) Der Arbeitgeber stellt die Auskünfte nach Absatz 1 auf Antrag eines Arbeitnehmers innerhalb **einer angemessenen Frist** zur Verfügung. Die Informationen müssen **für Arbeitnehmer mit Behinderungen auf deren Ersuchen** in barrierefreier Form **bereitgestellt werden**.

*Geänderter Text*

(3) Der Arbeitgeber stellt die Auskünfte nach Absatz 1 auf Antrag eines Arbeitnehmers innerhalb **von zwei Monaten** zur Verfügung. Die Informationen müssen **schriftlich bereitgestellt werden, und der Arbeitgeber muss den Nachweis der Übermittlung oder des Empfangs in elektronischer und in für Arbeitnehmer mit Behinderungen** barrierefreier Form **aufbewahren**.

### **Änderungsantrag 88**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 4**

*Vorschlag der Kommission*

(4) Arbeitnehmer haben **die Möglichkeit**, Auskünfte nach Absatz 1 über ihre **Vertreter** oder **eine** Gleichbehandlungsstelle anzufordern.

*Geänderter Text*

(4) Arbeitnehmer haben **das Recht**, Auskünfte nach Absatz 1 über ihre **Arbeitnehmersvertreter** oder **die** Gleichbehandlungsstelle anzufordern, **um Vertraulichkeit und Anonymität sicherzustellen. Sind die Informationen unzutreffend oder unvollständig, so hat der jeweilige Arbeitnehmer das Recht, persönlich oder über seine Arbeitnehmersvertreter zusätzliche und angemessene Klarstellungen und Einzelheiten zu den bereitgestellten Daten zu verlangen und eine begründete Antwort zu erhalten.**

### **Änderungsantrag 89**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 5**

*Vorschlag der Kommission*

(5) Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, um **den Grundsatz des gleichen Entgelts**

*Geänderter Text*

(5) Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen. **Zu diesem Zweck ergreifen die**

für *Männer* und *Frauen bei gleicher* oder *gleichwertiger Arbeit durchzusetzen*.

*Mitgliedstaaten Maßnahmen, um Vertragsbedingungen zu verbieten, die darauf abzielen, die Arbeitnehmer daran zu hindern, Informationen über ihr Entgelt – auch gegenüber ihren Kollegen oder Arbeitnehmervertretern – offenzulegen oder für die Zwecke dieser Richtlinie und unbeschadet der Datenschutzvorschriften Informationen über das Entgelt derselben oder anderer Gruppen von Arbeitnehmern einzuholen.*

## Änderungsantrag 90

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 6

*Vorschlag der Kommission*

(6) Arbeitgeber ***können verlangen***, dass Arbeitnehmer, die Informationen gemäß diesem Artikel erhalten haben, diese Informationen ***nur zur Verteidigung ihres Rechts*** auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ***verwenden und*** die Informationen ***nicht anderweitig verbreiten***.

*Geänderter Text*

(6) Arbeitgeber ***stellen sicher***, dass Arbeitnehmer, die Informationen gemäß diesem Artikel erhalten haben, diese Informationen ***nutzen, um die Ziele dieser Richtlinie zu erreichen und ihr Recht*** auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ***zu verteidigen***. ***Arbeitnehmer können die erhaltenen Informationen an ihre Arbeitnehmervertreter und die Gleichbehandlungsstelle weitergeben.***

## Änderungsantrag 91

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

#### *Artikel 7a*

#### *Kennzeichnung*

***Die Kommission entwirft nach Anhörung der Sozialpartner und der nationalen Behörden eine offizielle Kennzeichnung für alle Arbeitgeber, die kein geschlechtsspezifisches Lohngefälle***



*aufweisen, und stützt sich dabei auf die von den Überwachungsstellen erhaltenen Informationen über das geschlechtsspezifische Lohngefälle und das mittlere geschlechtsspezifische Lohngefälle. Die zuständigen nationalen Behörden sorgen unter Einbeziehung der Überwachungsstellen für die Umsetzung der Kennzeichnung auf nationaler Ebene.*

## **Änderungsantrag 92**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1 – Einleitung**

*Vorschlag der Kommission*

(1) Arbeitgeber mit mindestens **250** Arbeitnehmern legen gemäß den Absätzen 2, 3 und 5 folgende Informationen zu ihrer Organisation vor:

*Geänderter Text*

(1) Arbeitgeber mit mindestens **50** Arbeitnehmern *oder, wenn dies entsprechend auf nationaler Ebene festgelegt wurde, mit weniger Arbeitnehmern* legen gemäß den Absätzen 2, 3 und 5 folgende Informationen zu ihrer Organisation vor *und überwachen sie*:

## **Änderungsantrag 93**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1 – Buchstabe a**

*Vorschlag der Kommission*

a) das *Lohngefälle zwischen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern*;

*Geänderter Text*

a) das *geschlechtsspezifische Lohngefälle*

## **Änderungsantrag 94**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1 – Buchstabe b**

*Vorschlag der Kommission*

b) das Lohngefälle *zwischen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern*

*Geänderter Text*

b) das *geschlechtsspezifische* Lohngefälle bei ergänzenden oder

bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;

variablen Bestandteilen;

### **Änderungsantrag 95**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1 – Buchstabe c**

*Vorschlag der Kommission*

c) das mittlere **Lohngefälle zwischen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern**;

*Geänderter Text*

c) das mittlere **geschlechtsspezifische Lohngefälle**

### **Änderungsantrag 96**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1 – Buchstabe d**

*Vorschlag der Kommission*

d) das mittlere **Lohngefälle zwischen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;

*Geänderter Text*

d) das mittlere **geschlechtsspezifische Lohngefälle** bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;

### **Änderungsantrag 97**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1 – Buchstabe e**

*Vorschlag der Kommission*

e) der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten;

*Geänderter Text*

e) der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten, **aufgeschlüsselt nach Geschlecht**;

### **Änderungsantrag 98**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1 – Buchstabe f**

*Vorschlag der Kommission*

f) der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Einkommensquartil;

*Geänderter Text*

f) der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Einkommensquartil, **aufgeschlüsselt nach Geschlecht**;

## **Änderungsantrag 99**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1 – Buchstabe g**

*Vorschlag der Kommission*

g) das Lohngefälle zwischen **weiblichen und männlichen** Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundentgelt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt.

*Geänderter Text*

g) das **geschlechtsspezifische** Lohngefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundentgelt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt.

## **Änderungsantrag 100**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1 – Buchstabe g a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**ga) der Anteil der Arbeitnehmer, die nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschafts-, Vaterschaft-, Eltern- und Pflegeurlaub eine Entgelterhöhung erhalten haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht;**

## **Änderungsantrag 101**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1 – Buchstabe g b (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**gb) das durchschnittliche Einkommen nach Arbeitnehmergruppe,**

*aufgeschlüsselt nach Geschlecht.*

## **Änderungsantrag 102**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**(1a) Ab dem ... [ABL.: Bitte Datum der Umsetzung dieser Richtlinie einfügen] stellen die Arbeitgeber die in Absatz 1 genannten Informationen wie folgt zur Verfügung:**

- a) Arbeitgeber mit mehr als 250 Arbeitnehmern: jedes Jahr;**
- b) Arbeitgeber mit 50 bis 250 Arbeitnehmern: alle zwei Jahre;**
- c) Arbeitgeber mit 50 bis 250 Arbeitnehmern, bei denen alle Entgeltbestandteile durch einen Tarifvertrag gebunden sind, alle drei Jahre;**

## **Änderungsantrag 103**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1 b (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**(1b) Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern stellen die Informationen gemäß Absatz 1 alle zwei Jahre auf freiwilliger Basis zur Verfügung.**

## **Änderungsantrag 104**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1 c (neu)**

**(1c) Arbeitgeber sollten im Rahmen ihrer Entgeltberichterstattungspflichten Arbeitnehmer, die sich weder mit dem weiblichen noch mit dem männlichen Geschlecht identifizieren, als eine eigenständige Kategorie – getrennt von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern – erwähnen. Bei der Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefülles sollte das Entgelt dieser Arbeitnehmer mit dem Durchschnittseinkommen männlicher Arbeitnehmer verglichen werden. Arbeitgeber sollten diese Arbeitnehmer nur dann gesondert erwähnen, wenn sie offiziell als sich nicht mit dem weiblichen oder männlichen Geschlecht identifizierende Personen registriert sind oder wenn diese Information dem Arbeitgeber in Eigeninitiative und freiwillig mitgeteilt wurde.**

## Änderungsantrag 105

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

(2) Die Richtigkeit der Angaben **wird** vom Management des Arbeitgebers bestätigt.

Geänderter Text

(2) Die Richtigkeit der Angaben **gemäß Absatz 1 und die Methoden zu ihrer Berechnung werden** vom Management des Arbeitgebers **nach Anhörung von Arbeitnehmervertretern** bestätigt.

## Änderungsantrag 106

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 3

*Vorschlag der Kommission*

(3) Der Arbeitgeber veröffentlicht die **Informationen nach** Absatz 1 Buchstaben a bis f **jährlich** in benutzerfreundlicher Weise auf seiner Website oder macht sie anderweitig öffentlich zugänglich. Soweit verfügbar, sind auf Anfrage auch die Informationen der vorangegangenen vier Jahre zugänglich zu machen. Darüber hinaus gibt der Arbeitgeber diese Informationen an die in Absatz 6 genannte Überwachungsstelle weiter.

*Geänderter Text*

(3) Der Arbeitgeber veröffentlicht die **in** Absatz 1 Buchstaben a bis f **genannten Informationen gemäß Absatz 1a. Der Arbeitgeber veröffentlicht diese Informationen** in benutzerfreundlicher Weise auf seiner Website oder macht sie anderweitig **gemäß den harmonisierten Rechtsakten der Union zur Barrierefreiheit auf eine Weise** öffentlich zugänglich, **die es ermöglicht, dass Menschen mit Behinderungen auf sie zugreifen können. Arbeitgeber nehmen diese Informationen gegebenenfalls in ihre gemäß der Richtlinie 2013/34/EU erstellten Lageberichte auf.** Soweit verfügbar, sind auf Anfrage auch die Informationen der vorangegangenen vier Jahre zugänglich zu machen. Darüber hinaus gibt der Arbeitgeber diese Informationen an die in Absatz 6 **dieses Artikels** genannte Überwachungsstelle weiter.

## **Änderungsantrag 107**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 4**

*Vorschlag der Kommission*

(4) Die Mitgliedstaaten können **beschließen**, die in Absatz 1 Buchstaben a bis f genannten Informationen **selbst** auf der Grundlage von Verwaltungsdaten wie etwa Daten, die Arbeitgeber den Steuer- oder Sozialversicherungsbehörden übermitteln, **zu** erstellen. Diese Informationen sind gemäß Absatz 6 zu veröffentlichen.

*Geänderter Text*

(4) Die Mitgliedstaaten können die in Absatz 1 Buchstaben a bis f genannten Informationen auf der Grundlage von Verwaltungsdaten wie etwa Daten, die Arbeitgeber den Steuer- oder Sozialversicherungsbehörden übermitteln, erstellen. Diese Informationen sind gemäß Absatz 6 zu veröffentlichen.

## **Änderungsantrag 108**

**Vorschlag für eine Richtlinie**  
**Artikel 8 – Absatz 5**

*Vorschlag der Kommission*

(5) Der Arbeitgeber stellt allen Arbeitnehmern und **ihren Vertretern sowie der in Absatz 6 genannten** Überwachungsstelle die in Absatz 1 **Buchstabe g** genannten Informationen zur Verfügung. Sie stellt sie auf Ersuchen auch der Arbeitsaufsichtsbehörde **und der Gleichbehandlungsstelle** zur Verfügung. Soweit verfügbar, sind auf Anfrage auch die Informationen der vorangegangenen vier Jahre zur Verfügung zu stellen.

*Geänderter Text*

(5) Der Arbeitgeber stellt allen Arbeitnehmern und **Arbeitnehmersvertretern sowie der Gleichbehandlungsstelle und der nach Artikel 26 benannten** Überwachungsstelle die in Absatz 1 **dieses Artikels** genannten Informationen zur Verfügung. Sie stellt sie auf Ersuchen auch der Arbeitsaufsichtsbehörde zur Verfügung. Soweit verfügbar, sind auf Anfrage auch die Informationen der vorangegangenen vier Jahre zur Verfügung zu stellen.

**Änderungsantrag 109**

**Vorschlag für eine Richtlinie**  
**Artikel 8 – Absatz 7**

*Vorschlag der Kommission*

(7) Arbeitnehmer und **ihre Vertreter**, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen haben das Recht, vom Arbeitgeber zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu beliebigen bereitgestellten Daten, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden, zu verlangen. Der Arbeitgeber übermittelt auf entsprechende Anfrage innerhalb einer angemessenen Frist eine begründete Antwort. Sind geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nicht durch objektive **und** geschlechtsneutrale Faktoren gerechtfertigt, hat der Arbeitgeber in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmersvertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde **und/oder** der Gleichbehandlungsstelle Abhilfe zu schaffen.

*Geänderter Text*

(7) Arbeitnehmer und **Arbeitnehmersvertreter**, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen haben das Recht, vom Arbeitgeber zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu beliebigen bereitgestellten Daten, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden, zu verlangen. Der Arbeitgeber übermittelt auf entsprechende Anfrage innerhalb einer angemessenen Frist eine begründete Antwort. Sind geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nicht durch objektive geschlechtsneutrale Faktoren gerechtfertigt, hat der Arbeitgeber **innerhalb einer angemessenen Frist** in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmersvertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle Abhilfe zu schaffen.



## Änderungsantrag 110

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Überschrift

*Vorschlag der Kommission*

Gemeinsame Entgeltbewertung

*Geänderter Text*

Gemeinsame Entgeltbewertung **und Aktionsplan für die Gleichstellung**

## Änderungsantrag 111

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1 – Einleitung

*Vorschlag der Kommission*

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber mit mindestens **250** Arbeitnehmern in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern eine gemeinsame Entgeltbewertung vornehmen, wenn **die beiden** folgenden Bedingungen erfüllt sind:

*Geänderter Text*

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber mit mindestens **50** Arbeitnehmern **oder, wenn dies entsprechend auf nationaler Ebene festgelegt wurde, mit weniger Arbeitnehmern** in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern eine gemeinsame Entgeltbewertung vornehmen **und einen Aktionsplan für die Gleichstellung umsetzen**, wenn **alle** folgenden Bedingungen erfüllt sind:

## Änderungsantrag 112

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1 – Buchstabe a

*Vorschlag der Kommission*

a) Aus der Berichterstattung über das Entgelt nach Artikel 8 ergibt sich ein **Unterschied beim Durchschnittseinkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** in Höhe von mindestens 5 Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmern.

*Geänderter Text*

a) Aus der Berichterstattung über das Entgelt nach Artikel 8 ergibt sich ein **geschlechtsspezifisches Lohngefälle** in Höhe von mindestens 2,5 Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmern.

## Änderungsantrag 113

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1 – Buchstabe b a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**ba) Der Arbeitgeber hat einen solchen ungerechtfertigten Unterschied beim Durchschnittseinkommen innerhalb von sechs Monaten nach der öffentlichen Bekanntgabe des geschlechtsspezifischen Lohngefälles nicht korrigiert.**

## Änderungsantrag 114

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1 – Unterabsatz 1 a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**Am ... [acht Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie] wird der in Unterabsatz 1 Buchstabe a genannte Prozentsatz auf null gesenkt.**

## Änderungsantrag 115

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 2 – Buchstabe a

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

a) eine Analyse des Anteils der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jeder Gruppe von Arbeitnehmern;

a) eine **nach Geschlecht aufgeschlüsselte** Analyse des Anteils der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jeder Gruppe von Arbeitnehmern;

## Änderungsantrag 116

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 2 – Buchstabe b

*Vorschlag der Kommission*

b) detaillierte Informationen über das Durchschnittseinkommen von **Frauen** und **Männern** sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Gruppe von Arbeitnehmern;

*Geänderter Text*

b) **nach Geschlecht aufgeschlüsselte** detaillierte Informationen über das Durchschnittseinkommen von **Arbeitnehmerinnen** und **Arbeitnehmern** sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Gruppe von Arbeitnehmern;

### **Änderungsantrag 117**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 2 – Buchstabe c**

*Vorschlag der Kommission*

c) Ermittlung etwaiger Einkommensunterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in jeder einzelnen Gruppe von Arbeitnehmern;

*Geänderter Text*

c) **nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen über die** Ermittlung etwaiger Einkommensunterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in jeder einzelnen Gruppe von Arbeitnehmern;

### **Änderungsantrag 118**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 2 – Buchstabe e**

*Vorschlag der Kommission*

e) **Maßnahmen** zur Beseitigung solcher Unterschiede, wenn diese nicht auf der Grundlage objektiver **und** geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind;

*Geänderter Text*

e) **einen Aktionsplan für die Gleichstellung** zur Beseitigung solcher Unterschiede, wenn diese nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind;

### **Änderungsantrag 119**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 2 a (neu)**

**(2a) Die Mitgliedstaaten ergreifen geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervetretern und den Gleichbehandlungsstellen Aktionspläne für die Gleichstellung gemäß Absatz 1 Buchstabe e ausarbeiten. In den Aktionsplänen für die Gleichstellung werden konkrete Maßnahmen dargelegt, mit denen die Gleichbehandlung und die Chancengleichheit der Geschlechter im Hinblick auf die Entgeltgleichheit, die Nichtdiskriminierung und andere Beschäftigungsbedingungen gemäß dieser Richtlinie erreicht werden sollen. Darüber hinaus enthalten die Aktionspläne für die Gleichstellung Bestimmungen über die Überwachung dieser konkreten Maßnahmen und Abhilfemaßnahmen. Aktionspläne für die Gleichstellung werden gegebenenfalls in den gemäß der Richtlinie 2013/34/EU erstellten Lagebericht aufgenommen.**

## **Änderungsantrag 120**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 2 b (neu)**

**(2b) Nach der Vornahme der gemeinsamen Entgeltbewertung arbeitet der Arbeitgeber gemäß den im jeweiligen Aktionsplan für die Gleichstellung enthaltenen Bestimmungen über die Überwachung der konkreten Maßnahmen und Abhilfemaßnahmen einen Überwachungsbericht aus, um die Wirksamkeit des Aktionsplans für die Gleichstellung zu bewerten. Die Aktionspläne für die Gleichstellung müssen verhältnismäßig sein und auf**

*einem ausgewogenen Ansatz beruhen.*

## Änderungsantrag 121

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 3

#### *Vorschlag der Kommission*

(3) Die Arbeitgeber stellen die gemeinsamen Entgeltbewertungen den Arbeitnehmern, den Arbeitnehmervertretern, der nach Artikel 26 benannten Überwachungsstelle, der Gleichbehandlungsstelle und der Arbeitsaufsichtsbehörde zur Verfügung.

#### *Geänderter Text*

(3) Die Arbeitgeber stellen die gemeinsamen Entgeltbewertungen den Arbeitnehmern, den Arbeitnehmervertretern, der nach Artikel 26 benannten Überwachungsstelle, der Gleichbehandlungsstelle und der Arbeitsaufsichtsbehörde zur Verfügung. **Die gemeinsamen Entgeltbewertungen werden in leicht zugänglichen Formaten zur Verfügung gestellt.**

## Änderungsantrag 122

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 4

#### *Vorschlag der Kommission*

(4) Ergibt die gemeinsame Entgeltbewertung Unterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beim durchschnittlichen Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, die nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden können, so hat der Arbeitgeber in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle Abhilfe zu schaffen. Die Abhilfemaßnahmen umfassen die Einführung einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung, um sicherzustellen, dass eine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung **aufgrund des Geschlechts** ausgeschlossen wird.

#### *Geänderter Text*

(4) Ergibt die gemeinsame Entgeltbewertung Unterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beim durchschnittlichen Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, die nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden können, **oder geht aus dem Überwachungsbericht hervor, dass die ergriffenen Maßnahmen unzulänglich sind**, so hat der Arbeitgeber in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle **innerhalb einer angemessenen Frist** Abhilfe zu schaffen. Die Abhilfemaßnahmen umfassen **eine Analyse der Umsetzung der Kriterien, die in dem System zur Arbeitsbewertung oder zur beruflichen Einstufung zur**

***Festlegung des Einkommens und der Laufbahnentwicklung festgelegt wurden, und*** die Einführung einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung, um sicherzustellen, dass eine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung ausgeschlossen wird.

## **Änderungsantrag 123**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 10 – Absatz 3**

#### *Vorschlag der Kommission*

(3) Die Mitgliedstaaten können beschließen, dass in Fällen, in denen die Offenlegung von Informationen nach den Artikeln 7, 8 und 9 zur unmittelbaren oder mittelbaren Offenlegung des Entgelts eines bestimmbar Mitarbeiter führen würde, nur die Arbeitnehmervertreter oder die Gleichbehandlungsstelle Zugang zu den betreffenden Informationen haben. Die Vertreter oder die Gleichbehandlungsstelle beraten Arbeitnehmer über mögliche Ansprüche nach dieser Richtlinie, ohne dass das tatsächliche Einkommen einzelner Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, offengelegt wird. Die ***Überwachungsstelle*** nach Artikel 26 hat uneingeschränkt Zugang zu den Informationen.

#### *Geänderter Text*

(3) Die Mitgliedstaaten können beschließen, dass in Fällen, in denen die Offenlegung von Informationen nach den Artikeln 7, 8 und 9 zur unmittelbaren oder mittelbaren Offenlegung des Entgelts eines bestimmbar Mitarbeiter führen würde, nur die Arbeitnehmervertreter oder die Gleichbehandlungsstelle Zugang zu den betreffenden Informationen haben. Die Vertreter oder die Gleichbehandlungsstelle beraten Arbeitnehmer über mögliche Ansprüche nach dieser Richtlinie, ohne dass das tatsächliche Einkommen einzelner Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, offengelegt wird. Die nach Artikel 26 ***benannte Überwachungsstelle*** hat uneingeschränkt Zugang zu den Informationen.

## **Änderungsantrag 124**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 – Absatz 1**

#### *Vorschlag der Kommission*

Die Mitgliedstaaten stellen unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner und im Einklang mit den nationalen

#### *Geänderter Text*

Die Mitgliedstaaten stellen unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner und im Einklang mit den nationalen

Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sicher, dass die Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Richtlinie mit den Sozialpartnern *erörtert* werden.

Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sicher, dass die Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Richtlinie *in Absprache* mit den Sozialpartnern *umgesetzt und überwacht* werden.

## Änderungsantrag 125

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 – Absatz 1 a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***Die Mitgliedstaaten stärken unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner und unter Berücksichtigung der Vielfalt der nationalen Gepflogenheiten die Rolle der Sozialpartner bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und beim Vorgehen gegen die Entgeltdiskriminierung und die Unterbewertung von Arbeit, die überwiegend von Frauen verrichtet wird, mit dem Ziel, Entgeltgleichheit bei gleichwertiger Arbeit zu erreichen.***

## Änderungsantrag 126

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 – Absatz 1 b (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***Die Mitgliedstaaten ergreifen unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Gewerkschaften Tarifverhandlungen über Maßnahmen zum Vorgehen gegen die Entgeltdiskriminierung und die Unterbewertung von Arbeit, die überwiegend von Frauen verrichtet wird, sowie über andere Maßnahmen, mit denen das geschlechtsspezifische Lohngefälle beseitigt werden soll, führen können. Die Mitgliedstaaten ergreifen***



*geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber Gewerkschaften und deren Vertreter am Arbeitsplatz sowie die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer und ihr Recht auf Teilnahme an Tarifverhandlungen anerkennen.*

## Änderungsantrag 127

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12 – Absatz 1

#### *Vorschlag der Kommission*

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass allen Arbeitnehmern, die sich durch die Nichtanwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in ihren Rechten für verletzt halten, nach einer etwaigen Schlichtung gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts **für Männer und Frauen** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zur Verfügung stehen. Diese Verfahren müssen für Arbeitnehmer und Personen, die in ihrem Namen handeln, selbst dann leicht zugänglich sein, wenn das Arbeitsverhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

#### *Geänderter Text*

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass allen Arbeitnehmern, die sich durch die Nichtanwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in ihren Rechten für verletzt halten, nach einer etwaigen Schlichtung **und nach einem etwaigen Dialog mit den Sozialpartnern** gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zur Verfügung stehen. Diese Verfahren müssen für Arbeitnehmer und Personen, die in ihrem Namen handeln, selbst dann leicht zugänglich sein, wenn das Arbeitsverhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

## Änderungsantrag 128

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12 – Absatz 1 a (neu)

#### *Vorschlag der Kommission*

#### *Geänderter Text*

**Die Mitgliedstaaten fördern Schlichtungsmaßnahmen und bauen Verfahrenshindernisse für die Einlegung von Rechtsbehelfen im Rahmen von**

*Gerichts- oder Verwaltungsverfahren ab. Der Rückgriff auf eine Schlichtung wird gefördert und erfolgt auf freiwilliger Basis. Der Rückgriff auf eine Schlichtung bewirkt die Unterbrechung oder Hemmung der Verjährungsfrist gemäß Artikel 18.*

## Änderungsantrag 129

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 13 – Absatz 1

#### *Vorschlag der Kommission*

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter oder andere juristische Personen, die **gemäß den im nationalen Recht festgelegten Kriterien** ein berechtigtes Interesse an der **Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen** haben, an allen Gerichts- oder Verwaltungsverfahren teilnehmen können, um Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts **für Männer und Frauen** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Sie können mit Zustimmung des Arbeitnehmers, der Opfer einer Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist, im Namen oder zur Unterstützung des Arbeitnehmers handeln.

#### *Geänderter Text*

(1) Die Mitgliedstaaten stellen **im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten** sicher, dass Verbände, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter oder andere juristische Personen, die ein berechtigtes Interesse an der **Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles** haben, an allen Gerichts- oder Verwaltungsverfahren teilnehmen können, um Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Sie können mit Zustimmung des Arbeitnehmers, der Opfer einer Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist, **oder nach einer Benachrichtigung im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten** im Namen oder zur Unterstützung des Arbeitnehmers handeln.

## Änderungsantrag 130

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 13 – Absatz 2

*Vorschlag der Kommission*

(2) Gleichbehandlungsstellen und Arbeitsnehmersvertreter haben zudem das Recht, mit Zustimmung der betreffenden Arbeitnehmer im Namen oder zur Unterstützung *mehrerer* Arbeitnehmer zu handeln.

*Geänderter Text*

(2) Gleichbehandlungsstellen und Arbeitsnehmersvertreter, ***insbesondere Gewerkschaften***, haben zudem das Recht, ***in Verfahren zur Durchsetzung der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit*** mit Zustimmung der betreffenden Arbeitnehmer ***oder nach einer Benachrichtigung im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten*** im Namen oder zur Unterstützung ***einzelner*** Arbeitnehmer zu handeln ***oder im Falle mehrerer Arbeitnehmer auf kollektive Rechtsbehelfe zurückzugreifen***.

**Änderungsantrag 131**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 13 – Absatz 2 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

(2a) Die Mitgliedstaaten stellen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sicher, dass Arbeitgebervertretungsorganisationen in allen Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung von Rechten und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit, in denen ein Arbeitgeber die beklagte Partei ist, zur Unterstützung dieses Arbeitgebers handeln können.

*Geänderter Text*

(2a) ***Die Mitgliedstaaten stellen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sicher, dass Arbeitgebervertretungsorganisationen in allen Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung von Rechten und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit, in denen ein Arbeitgeber die beklagte Partei ist, zur Unterstützung dieses Arbeitgebers handeln können.***

**Änderungsantrag 132**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 14 – Absatz 1**

*Vorschlag der Kommission*

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmer, die durch die Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit einen Schaden erlitten haben, das Recht haben, für diesen Schaden eine vom Mitgliedstaat festgelegte vollständige Entschädigung oder Wiedergutmachung zu verlangen und zu erhalten.

*Geänderter Text*

*(Betrifft nicht die deutsche Fassung.)*

### **Änderungsantrag 133**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14 – Absatz 2**

*Vorschlag der Kommission*

(2) **Die** in Absatz 1 genannte Entschädigung oder Wiedergutmachung **gewährleistet einen tatsächlichen und wirksamen Ersatz des** erlittenen **Schadens** auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise.

*Geänderter Text*

(2) **Durch die** in Absatz 1 genannte Entschädigung oder Wiedergutmachung **wird eine tatsächliche und wirksame Entschädigung oder Wiedergutmachung für den** erlittenen **Schaden** auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise **sichergestellt. Wurde intersektionelle Diskriminierung festgestellt, so wird die Entschädigung oder Wiedergutmachung entsprechend angepasst.**

### **Änderungsantrag 134**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14 – Absatz 3**

*Vorschlag der Kommission*

(3) Durch die Entschädigung wird der Arbeitnehmer, der einen Schaden erlitten hat, in die Situation versetzt, in der er sich befunden hätte, wenn er **nicht aufgrund des Geschlechts diskriminiert** worden

*Geänderter Text*

(3) Durch die Entschädigung **oder Wiedergutmachung** wird der Arbeitnehmer, der einen Schaden erlitten hat, in die Situation versetzt, in der er sich befunden hätte, wenn er **keiner**

wäre oder wenn keine Verletzung der Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem gleichen Entgelt **für Männer und Frauen** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit erfolgt wäre. Dazu gehören die vollständige Einziehung von Entgeltnachzahlungen und damit verbundenen Boni oder Sachleistungen sowie die Entschädigung für entgangene Chancen und immateriellen Schaden. Zudem besteht ein Anspruch auf Verzugszinsen.

**unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung im Sinne von Artikel 3 ausgesetzt** worden wäre oder wenn keine Verletzung der Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem gleichen Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit erfolgt wäre. Dazu gehören die vollständige Einziehung von Entgeltnachzahlungen und damit verbundenen Boni oder Sachleistungen sowie die Entschädigung für entgangene Chancen und immateriellen Schaden. Zudem besteht ein Anspruch auf Verzugszinsen.

## Änderungsantrag 135

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 15 – Absatz 1 – Einleitung

#### *Vorschlag der Kommission*

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gerichte oder andere zuständige Behörden bei Gerichtsverfahren zur Gewährleistung der Umsetzung von Rechten oder Pflichten betreffend den Grundsatz des gleichen Entgelts **für Männer und Frauen** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit auf Antrag des Klägers und zulasten der beklagten Partei Folgendes anordnen können:

#### *Geänderter Text*

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gerichte oder andere zuständige Behörden bei Gerichtsverfahren zur Gewährleistung der Umsetzung von Rechten oder Pflichten betreffend den Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit auf Antrag des Klägers und zulasten der beklagten Partei Folgendes anordnen können:

## Änderungsantrag 136

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 15 – Absatz 1 – Buchstabe a

#### *Vorschlag der Kommission*

a) einstweilige Verfügungen zur Feststellung eines Verstoßes gegen Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts **für Männer und Frauen** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit und zur

#### *Geänderter Text*

a) einstweilige Verfügungen zur Feststellung eines Verstoßes gegen Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit und zur Unterbindung eines solchen Verstoßes;

Unterbindung eines solchen Verstoßes;

### **Änderungsantrag 137**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 15 – Absatz 1 – Buchstabe b**

##### *Vorschlag der Kommission*

b) einstweilige Verfügungen gegen die beklagte Partei, strukturelle oder organisatorische Maßnahmen zur Erfüllung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts **für Männer und Frauen** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit oder zur Unterbindung eines *solchen Verstoßes* zu ergreifen.

##### *Geänderter Text*

b) einstweilige Verfügungen gegen die beklagte Partei, strukturelle oder organisatorische Maßnahmen zur Erfüllung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit oder zur Unterbindung eines *Verstoßes gegen solche Rechte oder Pflichten* zu ergreifen.

### **Änderungsantrag 138**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 15 – Absatz 1 – Unterabsatz 1 a (neu)**

##### *Vorschlag der Kommission*

##### *Geänderter Text*

***Zu den in Absatz 1 Buchstabe b genannten strukturellen oder organisatorischen Maßnahmen können die Pflicht, das Verfahren zur Entgeltfestsetzung auf der Grundlage von Systemen zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung oder beruflichen Einstufung zu überprüfen, die Erstellung eines Aktionsplans zur Beseitigung der festgestellten Diskrepanzen und Maßnahmen zum Abbau eines ungerechtfertigten geschlechtsspezifischen Lohngefälles gehören.***

### **Änderungsantrag 139**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 16 – Absatz 4**

*Vorschlag der Kommission*

(4) Diese Richtlinie lässt das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung in Verfahren vorzusehen, die darauf abzielen, Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem **Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.

*Geänderter Text*

(4) Diese Richtlinie lässt das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung in Verfahren vorzusehen, die darauf abzielen, Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem gleichen **Entgelt** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.

### **Änderungsantrag 140**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 17 – Absatz 1**

*Vorschlag der Kommission*

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gerichte oder zuständige Behörden in Verfahren betreffend das gleiche Entgelt **für Männer und Frauen** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit anordnen können, dass die beklagte Partei einschlägige Beweismittel, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, offenlegt.

*Geänderter Text*

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass **nationale** Gerichte oder zuständige Behörden in Verfahren betreffend das gleiche Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit anordnen können, dass die beklagte Partei einschlägige Beweismittel, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, offenlegt.

### **Änderungsantrag 141**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 17 – Absatz 2**

*Vorschlag der Kommission*

(2) Die Mitgliedstaaten **gewährleisten**, dass die nationalen Gerichte befugt sind, die Offenlegung von Beweismitteln, **die vertrauliche Informationen enthalten**, anzuordnen, wenn sie diese als sachdienlich für die Klage erachten. Sie **gewährleisten**, dass die nationalen Gerichte bei der Anordnung der Offenlegung solcher Informationen über wirksame Maßnahmen zu deren Schutz

*Geänderter Text*

(2) Die Mitgliedstaaten **stellen sicher**, dass die nationalen Gerichte befugt sind, die Offenlegung von Beweismitteln anzuordnen, wenn sie diese als sachdienlich für die Klage erachten. Sie **stellen sicher**, dass die nationalen Gerichte bei der Anordnung der Offenlegung solcher Informationen über wirksame Maßnahmen zu deren Schutz verfügen.



verfügen.

## Änderungsantrag 142

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 17 – Absatz 2 a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**(2a) Die Mitgliedstaaten stellen unbeschadet der nationalen Rechtsvorschriften über die Vorlage von Beweismitteln und die Beweiswürdigung sicher, dass die rechtskräftige Entscheidung eines Gerichts, durch die eine Verletzung des Rechts auf gleiches Entgelt bestätigt wird, gegebenenfalls bei anderen Klagen vor ihren nationalen Gerichten gegen denselben Arbeitgeber, in deren Rahmen eine Entschädigung für unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder intersektionelle Diskriminierung angestrebt wird, als Beweismittel herangezogen werden kann.**

## Änderungsantrag 143

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 18 – Absatz 1

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

(1) Die Mitgliedstaaten legen Vorschriften für Verjährungsfristen bezüglich der Erhebung von Klagen im Zusammenhang mit dem **Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit fest. In diesen Vorschriften wird festgelegt, wann die Verjährungsfrist beginnt, ihre Dauer und unter welchen Umständen eine Unterbrechung oder Hemmung der Frist eintritt.

(1) Die Mitgliedstaaten legen Vorschriften für Verjährungsfristen bezüglich der Erhebung von Klagen im Zusammenhang mit dem gleichen **Entgelt** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit fest. In diesen Vorschriften wird festgelegt, wann die Verjährungsfrist beginnt, ihre Dauer und unter welchen Umständen eine Unterbrechung oder Hemmung der Frist eintritt.

## Änderungsantrag 144

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 18 – Absatz 3**

*Vorschlag der Kommission*

(3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Verjährungsfristen für die Erhebung von Klagen mindestens **drei** Jahre betragen.

*Geänderter Text*

(3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Verjährungsfristen für die Erhebung von Klagen mindestens **fünf** Jahre betragen.

**Änderungsantrag 145**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 19 – Absatz 1**

*Vorschlag der Kommission*

***Eine in einem Verfahren im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierung obsiegende klagende Partei ist berechtigt, von der beklagten Partei neben etwaigem Schadensersatz angemessene Gerichts- und Sachverständigenhonorare einzufordern. Eine in einem Verfahren im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierung obsiegende beklagte Partei ist nicht berechtigt, Rechtskosten und Sachverständigenhonorare von der klagenden Partei einzufordern, es sei denn, dass die Klage wider Treu und Glauben erhoben wurde, eindeutig unseriös war oder die Nichtbeitreibung unter den besonderen Umständen des Falls als offensichtlich unangemessen erachtet wird.***

*Geänderter Text*

***Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass das Gericht in Fällen, in denen die beklagte Partei in einem Verfahren im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierung obsiegt, die Möglichkeit hat, im Einklang mit dem nationalen Recht zu bewerten, ob die unterlegene klagende Partei berechtigte Gründe hatte, die Klage vor Gericht zu bringen, und anzuordnen, dass die unterlegene klagende Partei die Kosten nicht tragen muss.***

**Änderungsantrag 146**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 20 – Absatz 2 – Einleitung**

*Vorschlag der Kommission*

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verletzungen der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem gleichen Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mit Geldstrafen geahndet werden. Sie legen einen Mindestbetrag für diese Geldstrafen fest, **sodass** eine wirklich abschreckende Wirkung **sichergestellt wird**. Bei der Höhe der Geldstrafen wird Folgendes berücksichtigt:

*Geänderter Text*

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verletzungen der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem gleichen Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mit Geldstrafen geahndet werden. Sie legen einen Mindestbetrag für diese Geldstrafen fest, **der beispielsweise auf dem Bruttojahresumsatz des Arbeitgebers oder der Gesamtlohnsumme des Arbeitgebers beruht, und stellen sicher, dass dieser Mindestbetrag verhältnismäßig ist und** eine wirklich abschreckende Wirkung **hat**. Bei der Höhe der Geldstrafen wird Folgendes berücksichtigt:

**Änderungsantrag 147**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 20 – Absatz 2 – Buchstabe a**

*Vorschlag der Kommission*

a) Schwere und Dauer der Verletzung;

*Geänderter Text*

a) Schwere und Dauer der Verletzung **sowie der Umstand, ob es wiederholt zu Verletzungen kam;**

**Änderungsantrag 148**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 20 – Absatz 2 – Buchstabe c**

*Vorschlag der Kommission*

c) andere erschwerende oder mildernde Umstände im jeweiligen Fall.

*Geänderter Text*

c) andere erschwerende **Umstände wie die Feststellung intersektioneller Diskriminierung** oder mildernde Umstände im jeweiligen Fall.

**Änderungsantrag 149**

**Vorschlag für eine Richtlinie**  
**Artikel 20 – Absatz 3**

*Vorschlag der Kommission*

(3) Die Mitgliedstaaten legen spezifische Sanktionen für wiederholte Verletzungen der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit gleichem Entgelt für Männer und Frauen fest, wie den Entzug öffentlicher Zuwendungen oder den Ausschluss von der Gewährung finanzieller Anreize für einen bestimmten Zeitraum.

*Geänderter Text*

(3) Die Mitgliedstaaten legen spezifische Sanktionen für wiederholte **oder schwerwiegende** Verletzungen der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit gleichem Entgelt für Männer und Frauen fest, wie den Entzug öffentlicher Zuwendungen oder den Ausschluss von der Gewährung finanzieller Anreize für einen bestimmten Zeitraum.

**Änderungsantrag 150**

**Vorschlag für eine Richtlinie**  
**Artikel 21 – Absatz 1**

*Vorschlag der Kommission*

(1) **Im** Einklang mit Artikel 30 Absatz 3 der Richtlinie 2014/23/EU, Artikel 18 Absatz 2 der Richtlinie 2014/24/EU und Artikel 36 Absatz 2 der Richtlinie 2014/25/EU ergreifen **die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen um sicherzustellen**, dass Wirtschaftsteilnehmer bei der Ausführung öffentlicher Aufträge oder Konzessionen ihre Pflichten **bezüglich des gleichen Entgelts für Männer und Frauen** einhalten.

*Geänderter Text*

(1) **Zu den geeigneten Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten im** Einklang mit Artikel 30 Absatz 3 der Richtlinie 2014/23/EU, Artikel 18 Absatz 2 der Richtlinie 2014/24/EU und Artikel 36 Absatz 2 der Richtlinie 2014/25/EU ergreifen, **gehören Maßnahmen, mit denen sichergestellt werden soll**, dass Wirtschaftsteilnehmer bei der Ausführung öffentlicher Aufträge oder Konzessionen ihre Pflichten **gemäß dieser Richtlinie** einhalten.

**Änderungsantrag 151**

**Vorschlag für eine Richtlinie**  
**Artikel 21 – Absatz 2**

*Vorschlag der Kommission*

(2) Die Mitgliedstaaten prüfen die Einführung von Sanktionen und Kündigungsbedingungen durch öffentliche Auftraggeber, um die Wahrung des

*Geänderter Text*

(2) Die Mitgliedstaaten prüfen die Einführung von Sanktionen und Kündigungsbedingungen durch öffentliche Auftraggeber, um die Wahrung des

Grundsatzes des gleichen Entgelts bei der Ausführung von öffentlichen *Verträgen* und Konzessionen *zu gewährleisten*. Im Einklang mit Artikel 38 Absatz 7 Buchstabe a der Richtlinie 2014/23/EU, Artikel 57 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie 2014/24/EU oder Artikel 80 Absatz 1 der Richtlinie 2014/25/EU in Verbindung mit Artikel 57 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie 2014/24/EU können Behörden der Mitgliedstaaten, einen Wirtschaftsteilnehmer von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren ausschließen oder von den Mitgliedstaaten dazu angewiesen werden, wenn sie in geeigneter Form eine Verletzung der Pflichten nach Absatz 1 im Zusammenhang mit der Nichteinhaltung der Pflichten hinsichtlich der Lohntransparenz oder mit einem Lohngefälle von mehr als 5 Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, nachweisen und der Arbeitgeber diesen Unterschied nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren begründen kann. Dies gilt unbeschadet anderer Rechte und Pflichten nach den Richtlinien 2014/23/EU, 2014/24/EU oder 2014/25/EU.

Grundsatzes des gleichen Entgelts bei der Ausführung von öffentlichen *Aufträgen* und Konzessionen *sicherzustellen*. Im Einklang mit Artikel 38 Absatz 7 Buchstabe a der Richtlinie 2014/23/EU, Artikel 57 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie 2014/24/EU oder Artikel 80 Absatz 1 der Richtlinie 2014/25/EU in Verbindung mit Artikel 57 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie 2014/24/EU können Behörden der Mitgliedstaaten einen Wirtschaftsteilnehmer von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren ausschließen oder von den Mitgliedstaaten dazu angewiesen werden, wenn sie in geeigneter Form eine Verletzung der Pflichten nach Absatz 1 *dieses Artikels* im Zusammenhang mit der Nichteinhaltung der Pflichten hinsichtlich der Lohntransparenz oder *im Einklang mit Artikel 9 Absatz 1 dieser Richtlinie* mit einem Lohngefälle von mehr als 2,5 Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, nachweisen *können* und der Arbeitgeber diesen Unterschied nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren begründen kann. Dies gilt unbeschadet anderer Rechte und Pflichten nach den Richtlinien 2014/23/EU, 2014/24/EU oder 2014/25/EU.

## Änderungsantrag 152

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 22 – Absatz 1

#### *Vorschlag der Kommission*

(1) Arbeitnehmer und *deren Vertreter* dürfen nicht deshalb ungünstiger behandelt werden, weil sie *ihre Rechte in Bezug auf das gleiche Entgelt für Männer und Frauen* ausgeübt haben.

#### *Geänderter Text*

(1) Arbeitnehmer und *Arbeitnehmervertreter* dürfen nicht deshalb ungünstiger behandelt werden, weil sie *ihr Recht auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gemäß dieser Richtlinie* ausgeübt *oder Verletzungen des Rechts auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger*

*Arbeit gemeldet* haben.

## Änderungsantrag 153

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 22 – Absatz 2

#### *Vorschlag der Kommission*

(2) Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmer *sowie* die **aufgrund der** nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten **vorgesehenen** Arbeitnehmervertreter vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Gerichtsverfahrens zur Durchsetzung der Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit gleichem Entgelt **für Männer und Frauen** erfolgen.

#### *Geänderter Text*

(2) Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmer, **einschließlich Arbeitnehmern**, die **gemäß den** nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten **als** Arbeitnehmervertreter **fungieren**, vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Gerichtsverfahrens zur Durchsetzung der Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit gleichem Entgelt **bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit** erfolgen.

## Änderungsantrag 154

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 22 a (neu)

#### *Vorschlag der Kommission*

#### *Geänderter Text*

#### **Artikel 22a**

#### **Intersektionelle Diskriminierung**

(1) **Unbeschadet des nationalen Rechts berücksichtigen die Mitgliedstaaten, Arbeitgeber, Arbeitnehmervertreter, Gleichbehandlungsstellen und nach Artikel 26 benannte Überwachungsstellen bei der Umsetzung der Rechte und Pflichten nach dieser Richtlinie und bei der Berichterstattung über Maßnahmen**

*zur Lohntransparenz, einschließlich derer, die in den Artikeln 14 und 17 festgelegt sind, das Vorhandensein sich überschneidender Formen der Diskriminierung und unbewusster Voreingenommenheit und streben spezifische Maßnahmen zur Ermittlung von und zum Umgang mit Situationen an, in denen sich Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts mit Diskriminierung aus anderen Gründen überschneidet, entwickeln solche Maßnahmen und setzen sie um. Sie können auch alle Praktiken oder Kriterien, die diskriminierend sein könnten, analysieren und überarbeiten und sich mit den Anliegen von Arbeitnehmern, die an einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einer bestimmten Branche sich überschneidenden Formen der Diskriminierung ausgesetzt sind, befassen und Lösungen für sie finden.*

*(2) Wenn von Arbeitgebern erhaltene Daten erhoben werden, analysieren die Gleichbehandlungsstellen und Überwachungsstellen diese Daten unbeschadet des nationalen Rechts so, dass vielfältige und sich überschneidende Formen der Diskriminierung berücksichtigt werden.*

## **Änderungsantrag 155**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 23 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

#### **Artikel 23a**

##### **Unterstützung von KMU**

*Um die Kosten und den Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber zu begrenzen, leisten die Mitgliedstaaten Unterstützung für KMU und Arbeitnehmervertretungsorganisationen in Form von technischer Hilfe und*



***Schulungen im Hinblick auf die  
Erfüllung der Pflichten nach dieser  
Richtlinie.***

**Änderungsantrag 156**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 25 – Absatz 1**

*Vorschlag der Kommission*

(1) Unbeschadet der Zuständigkeiten der Arbeitsaufsichtsbehörden oder anderer mit der Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte befasster Stellen, einschließlich der Sozialpartner, sind im Einklang mit der Richtlinie 2006/54/EG eingerichtete Gleichbehandlungsstellen für Fragen zuständig, die unter diese Richtlinie fallen.

*Geänderter Text*

(1) Unbeschadet der Zuständigkeiten der Arbeitsaufsichtsbehörden oder anderer mit der Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte befasster Stellen, einschließlich der Sozialpartner, sind im Einklang mit der Richtlinie 2006/54/EG eingerichtete ***bestehende nationale*** Gleichbehandlungsstellen für Fragen zuständig, die unter diese Richtlinie fallen.

**Änderungsantrag 157**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 25 – Absatz 2**

*Vorschlag der Kommission*

(2) Die Mitgliedstaaten ergreifen aktive Maßnahmen für eine enge Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den ***nationalen*** Gleichbehandlungsstellen und anderen nationalen Stellen, die eine Aufsichtsfunktion auf dem Arbeitsmarkt ausüben.

*Geänderter Text*

(2) Die Mitgliedstaaten ergreifen ***im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten*** aktive Maßnahmen für eine enge Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den Gleichbehandlungsstellen und anderen nationalen Stellen, die eine Aufsichtsfunktion auf dem Arbeitsmarkt ausüben, ***einschließlich der Sozialpartner.***

**Änderungsantrag 158**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 25 – Absatz 3**

*Vorschlag der Kommission*

(3) Die Mitgliedstaaten statten die Gleichbehandlungsstellen **mit den** angemessenen Ressourcen für die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben im Hinblick auf die Wahrung des Rechts auf gleiches Entgelt **für Männer und Frauen** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit aus. Die Mitgliedstaaten erwägen, die nach Artikel 20 eingezogenen Geldstrafen zu diesem Zweck den Gleichbehandlungsstellen zuzuteilen.

*Geänderter Text*

(3) Die Mitgliedstaaten statten die Gleichbehandlungsstellen **und Arbeitsaufsichtsbehörden mit angemessenen und ausreichenden oder erforderlichenfalls zusätzlichen** Ressourcen, **die** für die wirksame Erfüllung ihrer **neuen** Aufgaben im Hinblick auf die Wahrung des Rechts auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit **erforderlich sind**, aus. Die Mitgliedstaaten erwägen, die nach Artikel 20 eingezogenen Geldstrafen zu diesem Zweck den Gleichbehandlungsstellen **zusätzlich zu den Gleichbehandlungsstellen zugewiesenen nationalen Ressourcen** zuzuteilen.

## **Änderungsantrag 159**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 26 – Absatz 2**

*Vorschlag der Kommission*

(2) Jeder Mitgliedstaat benennt eine Stelle („Überwachungsstelle“) für die Überwachung und Unterstützung der Anwendung nationaler Rechtsvorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie und trifft die erforderlichen Vorkehrungen für das reibungslose Funktionieren dieser Stelle. Die Überwachungsstelle kann **Teil bestehender Stellen** oder **Strukturen** auf nationaler Ebene sein.

*Geänderter Text*

(2) Jeder Mitgliedstaat benennt eine Stelle („Überwachungsstelle“) für die Überwachung und Unterstützung der Anwendung nationaler Rechtsvorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie und trifft die erforderlichen Vorkehrungen für **und sorgt für angemessene Ressourcen für** das reibungslose Funktionieren dieser Stelle. Die Überwachungsstelle kann **in Abhängigkeit von dem nationalen institutionellen Rahmen für die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts eine bestehende Stelle** oder **Struktur** auf nationaler Ebene sein. **Sie arbeitet eng mit den Sozialpartnern zusammen, die an der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts beteiligt sind, und kann zur Zusammenarbeit mit den Arbeitsaufsichtsbehörden verpflichtet**

werden.

## Änderungsantrag 160

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 26 – Absatz 3 – Buchstabe a

#### *Vorschlag der Kommission*

a) öffentliche und private Unternehmen und Organisationen, Sozialpartner und die breite Öffentlichkeit **im Hinblick** für die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts und des Rechts auf Lohntransparenz zu sensibilisieren;

#### *Geänderter Text*

a) öffentliche und private Unternehmen und Organisationen, Sozialpartner und die breite Öffentlichkeit für die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts und des Rechts auf Lohntransparenz **und die Notwendigkeit, gegen intersektionelle Diskriminierung vorzugehen**, zu sensibilisieren, **unter anderem durch die Information und den Austausch über bewährte Verfahren und Initiativen von Arbeitgebern für gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit**;

## Änderungsantrag 161

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 26 – Absatz 3 – Buchstabe b

#### *Vorschlag der Kommission*

b) **die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu beseitigen** und **Instrumente für eine bessere** Analyse und Beurteilung von **Ungleichheiten** beim Entgelt zu entwickeln;

#### *Geänderter Text*

b) **Instrumente und Leitlinien zur Unterstützung der** Analyse und Beurteilung von **Ungleichheit** beim Entgelt zu entwickeln, **um gegen Diskriminierung im Sinne von Artikel 3, einschließlich der Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, vorzugehen**;

## Änderungsantrag 162

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 26 – Absatz 3 – Buchstabe c

*Vorschlag der Kommission*

c) gemäß **Artikel 8 Absatz 6** erhaltene Daten der **Arbeitgeber** zu **aggregieren** und **nutzerfreundlich** zu **veröffentlichen**;

*Geänderter Text*

c) gemäß **dieser Richtlinie von Arbeitgebern** erhaltene Daten zu **aggregieren und im Einklang mit den harmonisierten Rechtsakten der Union zur Barrierefreiheit auf zugängliche und nutzerfreundliche Weise** zu **veröffentlichen** und die Daten nach **Möglichkeit** zu **analysieren, um vielfältige, sich überschneidende oder bereichsübergreifende Formen der Diskriminierung** zu **ermitteln, und dabei einen besonderen Schwerpunkt auf von Frauen dominierte Branchen** zu **legen**;

### **Änderungsantrag 163**

**Vorschlag für eine Richtlinie**  
**Artikel 26 – Absatz 3 – Buchstabe e a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**ea) einschlägigen Stellen wie dem EIGE und Eurofound relevante Daten und Informationen zur Verfügung zu stellen, damit die Daten auf Unionsebene verglichen und bewertet werden können;**

### **Änderungsantrag 164**

**Vorschlag für eine Richtlinie**  
**Artikel 26 – Absatz 3 – Buchstabe e b (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**eb) in Fällen, in denen die Pflichten gemäß dieser Richtlinie in bestimmten Unternehmen oder Branchen nicht erfüllt werden, Warnungen und Empfehlungen für Geldstrafen an die von Mitgliedstaaten für die Umsetzung von Artikel 20 dieser Richtlinie benannten einschlägigen zuständigen Behörden**

*auszusprechen, damit die zuständigen Behörden Folgemaßnahmen ergreifen, die beispielsweise in einer Überarbeitung der nationalen Pläne für Entgeltgleichheit oder der Verhängung von Sanktionen bestehen können.*

## **Änderungsantrag 165**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 26 – Absatz 3 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*(3a) Die Mitgliedstaaten können die Überwachungsstelle zusätzlich damit beauftragen, in Fällen, in denen Arbeitgeber gegen diese Richtlinie verstoßen, im Einklang mit Artikel 20 die notwendigen Maßnahmen, einschließlich der Verhängung von Geldstrafen, zu ergreifen.*

## **Änderungsantrag 166**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 26 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

#### *Artikel 26a*

##### *Pläne der Union für Entgeltgleichheit*

*(1) Die Kommission erstellt einen Plan der Union für Entgeltgleichheit, in dem Prioritäten und Ziele zur Ergänzung konkreter Maßnahmen und Abhilfemaßnahmen auf der Grundlage von Daten zur Segregation auf dem Arbeitsmarkt und zu Verzerrungen in Bezug auf das gleiche Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in der Union und im Binnenmarkt festgelegt werden. Der Plan der Union für Entgeltgleichheit wird für einen Zeitraum von fünf Jahren vorgelegt.*

**(2) Die Kommission erstellt Leitlinien für von den Mitgliedstaaten zu erstellende nationale Pläne für Entgeltgleichheit, in denen konkrete Maßnahmen und Abhilfemaßnahmen zum Vorgehen gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf dem Arbeitsmarkt festgelegt werden. Zu diesem Zweck beurteilen die Mitgliedstaaten zunächst die Lage auf der Grundlage der erhobenen Daten zur Segregation auf dem Arbeitsmarkt und zu Verzerrungen in Bezug auf das gleiche Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Die Mitgliedstaaten machen die entsprechenden Daten und Analyseinstrumente öffentlich zugänglich.**

**(3) Die Kommission beauftragt das EIGE nach Konsultation der Sozialpartner und der nationalen Behörden damit, ein interaktives Online-Instrument zur Lohntransparenz und Entgeltgleichheit zu schaffen, um die Analyse und Bewertung des Entgelts für Männer und Frauen in KMU zu erleichtern. Dieses Instrument muss unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden und leicht zu nutzen sein. Es beruht auf einer zugänglichen Methodik. Es wird in allen Amtssprachen der Union zur Verfügung gestellt. Zu diesem Zweck werden dem EIGE angemessene finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt.**

## **Änderungsantrag 167**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 28 – Absatz 1**

#### *Vorschlag der Kommission*

Die Mitgliedstaaten stellen der Kommission (Eurostat) jährlich fristgerecht aktuelle Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle bereit. Die Statistiken sind nach Geschlecht,

#### *Geänderter Text*

Die Mitgliedstaaten stellen der Kommission (Eurostat) jährlich fristgerecht aktuelle Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle bereit. Die Statistiken sind nach Geschlecht,

**Wirtschaftssektor**, Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit), wirtschaftlicher Kontrolle (öffentliches/privates Eigentum) und Alter aufgeschlüsselt und auf jährlicher Basis zu berechnen.

**Wirtschaftszweig**, Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit), **Art des Vertrags (unbefristet/befristet/Stundenbasis)**, wirtschaftlicher Kontrolle (öffentliches/privates Eigentum), **Behinderung** und Alter aufgeschlüsselt und **umfassen nach Möglichkeit Angaben dazu, ob Unterschiede durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt wurden, und sie sind** auf jährlicher Basis zu berechnen **und nach Möglichkeit mit anonymisierten Daten zu sich überschneidenden Formen der Diskriminierung zu kombinieren.**

## Änderungsantrag 168

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 31 – Absatz 1

#### *Vorschlag der Kommission*

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie [spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten] nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

#### *Geänderter Text*

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie [spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten] nachzukommen. **Die Mitgliedstaaten stellen unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner und im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sicher, dass die Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Richtlinie umgesetzt werden.** Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

## Änderungsantrag 169

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 31 – Absatz 2

#### *Vorschlag der Kommission*

(2) In diesem Zusammenhang **übermitteln** die Mitgliedstaaten der Kommission auch eine Zusammenfassung

#### *Geänderter Text*

(2) In diesem Zusammenhang **stellen** die Mitgliedstaaten der Kommission auch eine Zusammenfassung der Ergebnisse



der Ergebnisse ihrer **Bewertungen** zu den Auswirkungen **ihres Umsetzungsrechtsakts** auf **kleine** und **mittlere** Unternehmen und **einen Verweis** darauf, wo diese Bewertung veröffentlicht wird.

ihrer **Bewertung** zu den Auswirkungen **ihrer Umsetzung** auf **Arbeitnehmer** und **Arbeitgeber in kleinen und mittleren** Unternehmen und **in von Frauen dominierten Branchen zur Verfügung und weisen** darauf **hin**, wo diese Bewertung veröffentlicht wird.

## Änderungsantrag 170

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 32 – Absatz 1

#### *Vorschlag der Kommission*

(1) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens **[acht** Jahre nach Inkrafttreten] alle Informationen über die Anwendung dieser Richtlinie und ihre Auswirkungen in der Praxis.

#### *Geänderter Text*

(1) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens **[fünf** Jahre nach Inkrafttreten] alle Informationen über die Anwendung dieser Richtlinie und ihre Auswirkungen in der Praxis.

## Änderungsantrag 171

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 32 – Absatz 2

#### *Vorschlag der Kommission*

(2) Auf der Grundlage der von den Mitgliedstaaten vorgelegten Informationen unterbreitet die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Bericht über die Umsetzung dieser Richtlinie und schlägt **gegebenenfalls** legislative Änderungen vor.

#### *Geänderter Text*

(2) Auf der Grundlage der von den Mitgliedstaaten vorgelegten Informationen unterbreitet die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat **spätestens ein Jahr nach dem Erhalt der Informationen** einen Bericht über die Umsetzung dieser Richtlinie, **der eine Folgenabschätzung umfasst, bei der die erhobenen Daten und die Erfahrungen der Mitgliedstaaten, der Arbeitgeber, des EIGE, der Sozialpartner, der Gleichbehandlungsstellen und der Überwachungsstellen und anderer einschlägiger Stellen berücksichtigt werden. Auf dieser Grundlage prüft die Kommission, wie die Zahl der Arbeitnehmer, die ein Arbeitgeber beschäftigen muss, um sich an die**

*Artikel 8 und 9 dieser Richtlinie halten zu müssen, verringert werden kann, und schlägt dementsprechend legislative Änderungen vor.*

>

## VERFAHREN DES FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSSES

<b>Titel</b>	Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen	
<b>Bezugsdokumente – Verfahrensnummer</b>	COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD)	
<b>Datum der Übermittlung an das EP</b>	4.3.2021	
<b>Federführende Ausschüsse</b> Datum der Bekanntgabe im Plenum	EMPL 11.3.2021	FEMM 11.3.2021
<b>Berichterstatter(in/innen)</b> Datum der Benennung	Kira Marie Peter-Hansen 7.6.2021	Samira Rafaela 7.6.2021
<b>Artikel 58 – Gemeinsames Ausschussverfahren</b> Datum der Bekanntgabe im Plenum	10.6.2021	
<b>Prüfung im Ausschuss</b>	30.9.2021	15.11.2021
<b>Datum der Annahme</b>	17.3.2022	
<b>Ergebnis der Schlussabstimmung</b>	+: –: 0:	65 16 10
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder</b>	Isabella Adinolfi, Atidzhe Alieva-Veli, Marc Angel, Simona Baldassarre, Robert Biedroń, Dominique Bilde, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Annika Bruna, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, David Casa, Leila Chaibi, Ilan De Basso, Margarita de la Pisa Carrión, Özlem Demirel, Klára Dobrev, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Rosa Estaràs Ferragut, Nicolaus Fest, Frances Fitzgerald, Loucas Foulas, Heléne Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Helmut Geuking, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, France Jamet, Livia Járóka, Agnes Jongerius, Radan Kanev, Arba Kokalari, Ádám Kósa, Alice Kuhnke, Stelios Kympouropoulos, Katrin Langensiepen, Miriam Lexmann, Elena Lizzi, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Radka Maxová, Giuseppe Milazzo, Andželika Anna Mozdżanowska, Maria Noichl, Sandra Pereira, Kira Marie Peter-Hansen, Pina Picierno, Sirpa Pietikäinen, Dragoş Pîslaru, Manuel Pizarro, Dennis Radtke, Samira Rafaela, Elżbieta Rafalska, Evelyn Regner, Guido Reil, Terry Reintke, Diana Riba i Giner, Eugenia Rodríguez Palop, María Soraya Rodríguez Ramos, Daniela Rondinelli, Mounir Satouri, Christine Schneider, Monica Semedo, Michal Šimečka, Sylwia Spurek, Jessica Stegrud, Beata Szydło, Eugen Tomac, Romana Tomc, Isabella Tovaglieri, Marie-Pierre Vedrenne, Nikolaj Villumsen, Marianne Vind, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Maria Walsh, Chrysoula Zacharopoulou, Stefania Zambelli, Tatjana Ždanoka, Tomáš Zdechovský, Marco Zullo	
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter</b>	Barry Andrews, Lefteris Christoforou, Michiel Hoogeveen, Aurore Lalucq, Jeroen Lenaers, Silvia Modig, Irène Tolleret, Véronique Trillet-Lenoir, Pernille Weiss, Anna Zalewska	
<b>Datum der Einreichung</b>	22.3.2022	

## NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS

65	+
NI	Daniela Rondinelli
PPE	Isabella Adinolfi, David Casa, Lefteris Christoforou, Jarosław Duda, Rosa Estaràs Ferragut, Frances Fitzgerald, Loucas Fourlas, Helmut Geuking, Stelios Kypourououlos, Jeroen Lenaers, Elżbieta Katarzyna Lukacijewska, Sirpa Pietikäinen, Dennis Radtke, Eugen Tomac, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Maria Walsh
Renew	Atidzhe Alieva-Veli, Barry Andrews, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, Dragoş Pîslaru, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez Ramos, Monica Semedo, Michal Šimečka, Irène Tolleret, Véronique Trillet-Lenoir, Marie-Pierre Vedrenne, Chrysoula Zacharopoulou, Marco Zullo
S&D	Marc Angel, Robert Biedroń, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Ilan De Basso, Klára Dobrev, Estrella Durá Ferrandis, Helène Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, Agnes Jongerius, Aurore Lalucq, Radka Maxová, Maria Noichl, Pina Picierno, Manuel Pizarro, Evelyn Regner, Marianne Vind
The Left	Leila Chaïbi, Özlem Demirel, Silvia Modig, Sandra Pereira, Eugenia Rodríguez Palop, Nikolaj Villumsen
Verts/ALE	Alice Kuhnke, Katrin Langensiepen, Kira Marie Peter-Hansen, Terry Reintke, Diana Riba i Giner, Mounir Satouri, Sylwia Spurek, Tatjana Ždanoka

16	-
ECR	Michiel Hoogeveen, Giuseppe Milazzo, Andżelika Anna Możdżanowska, Margarita de la Pisa Carrión, Elżbieta Rafalska, Jessica Stegrud, Beata Szydło, Anna Zalewska
ID	Nicolaus Fest, Guido Reil
NI	Lívia Járóka, Ádám Kósa
PPE	Arba Kokalari, Miriam Lexmann, Christine Schneider, Pernille Weiss

10	0
ID	Simona Baldassarre, Dominique Bilde, Annika Bruna, France Jamet, Elena Lizzi, Isabella Tovaglieri, Stefania Zambelli
PPE	Radan Kanev, Romana Tomc, Tomáš Zdechovský

Erklärung der benutzten Zeichen:

+ : dafür

- : dagegen

0 : Enthaltung