



## BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER

### Stellungnahme Nr. 10/2019

April 2019

Registernummer: 25412265365-88

### Zur öffentlichen Konsultation zur Bewertung der EU-Bestimmungen zur Umsetzung des im Vertrag verankerten Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

#### Mitglieder des Ausschusses Europa

Rechtsanwalt und Notar a.D. Kay-Thomas Pohl, Vorsitzender  
Rechtsanwalt Dr. Martin Abend, LL.M.  
Rechtsanwalt Dr. Hans-Joachim Fritz  
Rechtsanwältin Dr. Margarete Gräfin von Galen  
Rechtsanwalt Andreas Max Haak  
Rechtsanwalt Dr. Frank J. Hospach  
Rechtsanwalt Guido Imfeld  
Rechtsanwalt Dr. Georg Jaeger (Berichterstatter)  
Rechtsanwalt Dr. Stefan Kirsch  
Rechtsanwalt Dr. Christian Lemke  
Rechtsanwalt Andreas von Máriássy  
Rechtsanwältin Dr. Kerstin Niethammer-Jürgens  
Rechtsanwalt Dr. Hans-Michael Pott  
Rechtsanwalt Jan K. Schäfer  
Rechtsanwältin Stefanie Schott  
Rechtsanwalt Dr. Thomas Westphal  
Rechtsanwältin Dr. Heike Lörcher, Bundesrechtsanwaltskammer  
Rechtsanwältin Svenja Büttner, Bundesrechtsanwaltskammer  
Frau Astrid Gamisch, LL.M., Bundesrechtsanwaltskammer

#### Mitglieder des Ausschusses Arbeitsrecht

Rechtsanwalt Dr. Georg Jaeger, Mannheim, Vorsitzender (Berichterstatter)  
Rechtsanwalt Dr. Ulrich Boudon  
Rechtsanwalt Marc André Gimmy  
Rechtsanwalt Dr. Hermann Heinrich Haas  
Rechtsanwältin Angela Leschnig  
Rechtsanwältin Dr. Anja Mengel, LL.M.  
Rechtsanwalt Igor Münter  
Rechtsanwalt Dr. Peter Rambach  
Rechtsanwalt Dr. Stefan Sasse  
Rechtsanwalt Dr. Thomas Weckbach  
Rechtsanwältin Dr. Gerlind Wisskirchen  
Rechtsanwältin Jennifer Witte, Bundesrechtsanwaltskammer

#### Bundesrechtsanwaltskammer

The German Federal Bar  
Barreau Fédéral Allemand  
[www.brak.de](http://www.brak.de)

#### Büro Berlin – Hans Litten Haus

Littenstraße 9  
10179 Berlin  
Deutschland  
Tel. +49.30.28 49 39 - 0  
Fax +49.30.28 49 39 -11  
Mail [zentrale@brak.de](mailto:zentrale@brak.de)

#### Büro Brüssel

Avenue des Nerviens 85/9  
1040 Brüssel  
Belgien  
Tel. +32.2.743 86 46  
Fax +32.2.743 86 56  
Mail [brak.bxl@brak.eu](mailto:brak.bxl@brak.eu)

**Verteiler: Europa**

Europäische Kommission  
Europäisches Parlament  
Rat der Europäischen Union  
Ständige Vertretungen der Bundesrepublik Deutschland bei der EU  
Justizreferenten der Landesvertretungen  
Rat der Europäischen Anwaltschaften (CCBE)

**Deutschland**

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz  
Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages  
Unterausschuss Europarecht des Deutschen Bundestages  
Innenausschuss des Deutschen Bundestages  
Arbeitskreise Recht der Bundestagsfraktion  
Landesjustizminister / Justizsenatoren der Länder  
Deutscher Richterbund  
Deutscher Notarverein  
Bundesnotarkammer  
Deutscher Anwaltverein  
Deutscher Juristinnenbund  
Neue Richtervereinigung e.V.  
Deutscher Steuerberaterverband  
Bundessteuerberaterkammer  
Patentanwaltskammer  
Wirtschaftsprüferkammer  
Deutscher Industrie- und Handelskammertag  
Bundesverband der Freien Berufe  
Bundesverband der Deutschen Industrie  
Bundesingenieurkammer

Die Bundesrechtsanwaltskammer ist die Dachorganisation der anwaltlichen Selbstverwaltung. Sie vertritt die Interessen der 28 Rechtsanwaltskammern und damit der gesamten Anwaltschaft der Bundesrepublik Deutschland mit etwa 165.500 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten gegenüber Behörden, Gerichten und Organisationen – auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

Die Bundesrechtsanwaltskammer bedankt sich für die Möglichkeit, an der öffentlichen Konsultation der Europäischen Kommission zur Bewertung der EU-Bestimmungen zur Umsetzung des im Vertrag verankerten Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit teilnehmen zu können. Auf den Fragebogen der Konsultation antwortet sie auf der Grundlage der Erfahrungen ihrer Experten wie folgt:

# Öffentliche Konsultation zur Bewertung der EU-Bestimmungen zur Umsetzung des im Vertrag verankerten Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

Mit \* markierte Felder sind Pflichtfelder.

## Einleitung

---

In der [Neufassung der Richtlinie über Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen](#) werden die Mitgliedstaaten aufgefordert sicherzustellen, dass Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden. Zudem müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche gegebenenfalls nach Inanspruchnahme anderer zuständiger Behörden auf dem Gerichtsweg geltend machen können. Daher müssen die Mitgliedstaaten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen die Verpflichtungen aus der Richtlinie vorsehen. Die Richtlinie enthält auch Vorschriften zur Erleichterung der Beweislast der Kläger bei Diskriminierungsklagen, einschließlich Klagen gegen Lohndiskriminierung, sowie Bestimmungen zur Viktimisierung und zum Schutz von Personen, die wegen Benachteiligung klagen.

Eine [Bewertung der Umsetzung der Neufassung der Gleichstellungsrichtlinie](#) aus dem Jahr 2013 ergab, dass die größten Probleme bei der Umsetzung der in der Richtlinie enthaltenen Bestimmungen über die Durchsetzung und die rechtliche Auslegung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit auftreten. Gleichzeitig zeigte sich, dass das Problem geschlechtsspezifischer Ungleichheiten bei der Entlohnung im privaten Sektor stärker ausgeprägt ist, da dort bei der Festsetzung der Löhne generell mehr Ermessensspielraum besteht. Die Rechtssachen, mit denen der Gerichtshof der Europäischen Union befasst wurde, die von Gleichbehandlungsstellen gemeldeten Fälle und die bei der Europäischen Kommission eingereichten Beschwerden bestätigen diese Probleme.

Um das Bewusstsein für das Fortbestehen einer (unbewussten) geschlechtsspezifischen Voreingenommenheit zu stärken und den Unternehmen Anreize für die Analyse und Änderung ihrer Lohnstrukturen zu geben, wurden in der [Empfehlung zur Lohntransparenz aus dem Jahr 2014](#) vier Kernmaßnahmen für mehr Lohntransparenz formuliert. Die Mitgliedstaaten wurden dazu ermutigt, die angesichts ihrer besonderen Gegebenheiten am besten geeigneten Maßnahmen sowie mindestens eine der Kernmaßnahmen durchzuführen. Laut [Durchführungsbericht 2017](#) wurden im Anschluss an die Empfehlung jedoch nur sehr wenige Folgemaßnahmen getroffen. In einem Drittel der Mitgliedstaaten fehlt es nach wie vor völlig an Transparenzmaßnahmen. Außerdem sind die bestehenden nationalen Transparenzmaßnahmen unzureichend und entfalten für sich alleine keine Wirkung.

Daher hat die Kommission beschlossen, die der Umsetzung des im Vertrag verankerten Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer dienenden Vorschriften

der Neufassung der Gleichstellungsrichtlinie und der Empfehlung zur Lohntransparenz einer eingehenderen Bewertung zu unterziehen. Diese öffentliche Konsultation soll in diese Bewertung einfließen.

#### WICHTIGER HINWEIS ZUR VERÖFFENTLICHUNG DER ANTWORTEN

Der Fragebogen steht in allen EU-Amtssprachen zur Verfügung. Sie können den Fragebogen in der EU- Amtssprache Ihrer Wahl beantworten. Beiträge aus dieser Umfrage werden auf der Website der Europäischen Kommission veröffentlicht. Bitte wählen Sie eine Option für die Veröffentlichung Ihres Beitrags (weitere Informationen finden Sie in der beigefügten Datenschutzerklärung).

## I. Allgemeiner Teil

---

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ist in Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union verankert. In Übereinstimmung mit dem Vertrag verbietet die Neufassung der Richtlinie 2006/54/EG zur Gleichstellung der Geschlechter bei gleicher Arbeit oder als gleichwertig anerkannter Arbeit jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf alle Bestandteile und Bedingungen der Entlohnung. Wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, sollte dieses auf gemeinsamen Kriterien für männliche und weibliche Arbeitnehmer beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

Im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union umfasst der Begriff „Entgelt“ nicht nur das Grundgehalt, sondern beispielsweise auch Überstundenzuschläge, Sonderzahlungen des Arbeitgebers, Fahrtkostenzuschüsse, Ausgleichszahlungen für die Teilnahme an Lehrgängen und Kursen an Schulungseinrichtungen, Abfindungszahlungen bei Entlassungen und Betriebsrenten. Um beurteilen zu können, ob Arbeitnehmer die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten, sollten Faktoren wie die Art der Arbeit und der Ausbildung und die Arbeitsbedingungen herangezogen und dann entschieden werden, ob davon ausgegangen werden kann, dass sich die Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Lage befinden.

Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass alle beschäftigungsbezogenen Regelungen, einschließlich Bestimmungen in Einzel- oder Tarifverträgen und -vereinbarungen, unternehmensinternen Vorschriften, Vorschriften für freie Berufe und Vorschriften für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, die dem Grundsatz des gleichen Entgelts widersprechen, für nichtig erklärt werden bzw. für nichtig erklärt werden können oder geändert werden können.

**1. Würden Sie sagen, dass Männer und Frauen in Ihrem Land bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gleich entlohnt werden?**

- Ja  
 Teilweise  
 Nein  
 Weiß nicht

Etwaige Anmerkungen:

**2. Wie wirksam wird der Grundsatz des gleichen Entgelts in Ihrem Land Ihrer Ansicht nach umgesetzt?**

	Sehr wirksam	Eher wirksam	Eher unwirksam	Unwirksam	Weiß nicht
Öffentlicher Sektor	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vereinigungen und nichtstaatliche Organisationen	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Akademische Einrichtung / Forschung finanzierende und betreibende Stellen, einschließlich Hochschulen	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Privatsektor, insbesondere:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
große Unternehmen (mehr als 250 Beschäftigte)	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mittlere Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte)	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kleine Unternehmen (10 bis 49 Beschäftigte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kleinstunternehmen (weniger als 10 Beschäftigte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Etwaige Anmerkungen oder Erläuterungen:

### 3. Wie wirksam sind Ihrer Meinung nach die folgenden Maßnahmen der Neufassung der Gleichstellungsrichtlinie in Ihrem Land im Hinblick auf den Grundsatz der Lohngleichheit für Frauen und Männer?

	Sehr wirksam	Eher wirksam	Eher unwirksam	Unwirksam	Weiß nicht	Keine derartigen Maßnahmen in meinem Land
Zugang zu Informationen über das Lohnniveau im privaten Sektor	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zugang zu Informationen über das Lohnniveau im öffentlichen Sektor	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchsetzbare Regeln für gleiches Entgelt bei gleicher	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchsetzbare Regeln für gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verwendung von Systemen zur geschlechtsneutralen beruflichen Einstufung	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verwendung von Systemen zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wiederkehrende Analyse und Überprüfung der Vergütungsstrukturen auf Arbeitgeberebene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Etwaige Anmerkungen oder Erläuterungen:

**4. Wie wirksam sind Ihrer Meinung nach die folgenden Maßnahmen der Neufassung der Gleichstellungsrichtlinie in Ihrem Land im Hinblick auf die Gewährleistung des Schutzes von Arbeitnehmern, die ihre Rechte auf gleiches Entgelt durchsetzen wollen?**

	Sehr wirksam	Eher wirksam	Eher unwirksam	Unwirksam	Weiß nicht	Keine derartigen Maßnahmen in meinem Land
Bei Rechtsansprüchen von Arbeitnehmern Verpflichtung des Arbeitgebers nachzuweisen, dass kein Verstoß gegen den Grundsatz der Lohnleichheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anspruch auf angemessenen Schadenersatz / angemessene Entschädigung für von Diskriminierung betroffene Personen	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schutz der Beschwerde einlegenden Arbeitnehmer gegen Entlassung oder andere Benachteiligungen	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für die Diskriminierung von Arbeitnehmern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Etwaige Anmerkungen oder Erläuterungen:

**5. Stimmen Sie den folgenden Aussagen über die breiteren Auswirkungen der Neufassung der Gleichstellungsrichtlinie und der EU-Empfehlung über Lohntransparenz zu?**

	Stimme zu	Stimme teilweise zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	Weiß nicht
Die Notwendigkeit zur Gewährleistung von Lohntransparenz steht häufiger in der öffentlichen Debatte.	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Notwendigkeit wirksamer Maßnahmen zur Gewährleistung des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit steht häufiger in der öffentlichen Debatte.	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitgeber und Gewerkschaften achten stärker auf die Entwicklung geschlechtsneutraler Systeme der beruflichen Einstufung und Arbeitsbewertung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Förderung der Lohntransparenz findet in der Politik zunehmend Beachtung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Notwendigkeit der Gewährleistung des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit hat zunehmend Einfluss auf die Politik.	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleichbehandlungsstellen spielen eine wichtigere Rolle bei der Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit, indem sie die Durchsetzung unterstützen (z. B. Bereitstellung von Leitlinien, Entgegennahme von Beschwerden, Vertretung betroffener Personen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Etwaige Anmerkungen oder Erläuterungen:



**6. Stimmen Sie den folgenden Aussagen über die nationalen Maßnahmen zu, die in Ihrem Land ergriffen wurden, um die Wahrung des Rechts auf gleiche Entlohnung für Frauen und Männer und den Schutz von Arbeitnehmern, die ihre Rechte geltend machen, zu erleichtern?**

	Stimme zu	Stimme teilweise zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	Weiß nicht
Durch nationale Maßnahmen wurden die Arbeitgeber für eine (unbewusste) geschlechtsspezifische Voreingenommenheit bei der Entlohnung sensibilisiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>
Durch nationale Maßnahmen wurden die Arbeitnehmer für ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle sensibilisiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nationale Maßnahmen ermöglichten einen Vergleich der Arbeitsinhalte, um auch in Fällen, in denen bei demselben Arbeitgeber keine Vergleichsperson vorhanden ist, eine Vergleichsperson zu finden, die eine gleichwertige Arbeit verrichtet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>
Durch nationale Maßnahmen wurden die Arbeitgeber veranlasst, ihre Lohnstrukturen zu analysieren und zu prüfen, in welchem Umfang geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung vorliegt.	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch nationale Maßnahmen wurde gewährleistet, dass die Arbeitgeber Folgemaßnahmen ergreifen, wenn ungerechtfertigte geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Entlohnung festgestellt wurden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nationale Maßnahmen trugen dazu bei, den von geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung Betroffenen Zugang zur Justiz zu verschaffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Etwaige Anmerkungen oder Erläuterungen:

**7. Sind Sie der Ansicht, dass in den letzten 10 Jahren in Ihrem Land Fortschritte bei der Erleichterung der Durchsetzung des Rechts auf gleiche Entlohnung für Frauen und Männer erzielt worden sind?**

- Stimme zu
- Stimme teilweise zu
- Stimme eher nicht zu
- Stimme nicht zu
- Weiß nicht

Etwaige Anmerkungen oder Erläuterungen:

**8. Sind Sie der Ansicht, dass in den letzten 10 Jahren in Ihrem Land Fortschritte bei der Gewährleistung des Schutzes von Arbeitnehmern, die dieses Recht geltend machen, erzielt worden sind (z. B. Schutz vor Entlassung oder Benachteiligung durch den Arbeitgeber)?**

- Stimme zu
- Stimme teilweise zu
- Stimme eher nicht zu
- Stimme nicht zu
- Weiß nicht

Etwaige Anmerkungen oder Erläuterungen:

## 9. Welche Hindernisse stehen einer wirksamen Umsetzung des Grundsatzes der gleichen Entlohnung für Frauen und Männer entgegen?

	Stimme zu	Stimme teilweise zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	Weiß nicht
Mangel an Rechtssicherheit bei nationalen Vorschriften zur Lohngleichheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fehlen von Systemen für die Arbeitsbewertung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ineffiziente Anwendung bestehender Systeme zur Arbeitsbewertung	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unzureichende Kapazitäten der Durchsetzungsstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>
Beschränkungen aufgrund der Datenschutzvorschriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>
Althergebrachte Merkmale von Tarifverhandlungssystemen	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eingeschränkte Anwendbarkeit der Vorschriften zur Lohngleichheit auf den privaten Sektor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eingeschränkte Anwendbarkeit der Vorschriften zur Lohngleichheit auf kleine/ mittlere Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eingeschränkte Anwendbarkeit der Vorschriften zur Lohngleichheit auf Forschungseinrichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fehlen wirksamer Entschädigungsregelungen für Opfer	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fehlen abschreckender Sanktionen für Arbeitgeber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangelnde Kenntnis bestehender Vorschriften zur Lohngleichheit seitens der Arbeitnehmer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mangelnde Kenntnis bestehender Vorschriften zur Lohngleichheit seitens der Arbeitgeber	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unzureichende Kapazitäten im öffentlichen Dienst, sodass nicht gewährleistet ist, dass die Arbeitgeber Folgemaßnahmen ergreifen, wenn ungerechtfertigte geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Entlohnung festgestellt wurden.	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sonstiges - bitte angeben:

## II. Lohntransparenz

---

Im Jahr 2014 schlug die Kommission mit der Annahme der Empfehlung 2014/124/EU zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz vor, dass jeder Mitgliedstaat mindestens eine der vier folgenden Maßnahmen einführt (oder anpasst), um mehr Transparenz bei der Entlohnung zu gewährleisten:

- das Recht der Arbeitnehmer, von ihrem Arbeitgeber nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen zur Höhe der Löhne und Gehälter für die Gruppen von Arbeitnehmern anzufordern, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten;
- die Pflicht des Arbeitgebers, über Lohnstrukturen nach Mitarbeiterkategorie oder Position, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Bericht zu erstatten;
- analytische geschlechtsspezifische Lohnaudits in großen Unternehmen und
- Einbeziehung von Aspekten der Lohngleichheit in Tarifverhandlungen und Tarifverträge

### 10. Welche Bedeutung messen Sie den nachstehend genannten Vorteilen der Lohntransparenzmaßnahmen in Ihrem Land bei?

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Eher unwichtig	Unwichtig	Weiß nicht	Keine derartigen Maßnahmen in meinem Land
Durch das Recht der Arbeitnehmer, Lohninformationen anzufordern, wird gewährleistet, dass die Arbeitnehmer ihr Recht auf gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit durchsetzen können.	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Pflicht der Arbeitgeber, Lohninformationen bereitzustellen und zu veröffentlichen, trägt dazu bei, eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Zugang zu Informationen über Löhne und Gehälter erhöht die Motivation und Produktivität der Arbeitnehmer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr Lohntransparenz stärkt die Motivation der Arbeitnehmer und trägt dadurch dazu bei, die Arbeitskräftefluktuation zu verringern.	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mehr Lohntransparenz stärkt die Motivation der Arbeitnehmer und erhöht dadurch die Wirtschaftsleistung der Unternehmen.	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr Lohntransparenz trägt zu einem besseren Image des Arbeitgebers bei.	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr Lohntransparenz trägt zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Entlohnung bei.	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Etwaige Anmerkungen oder Erläuterungen:

*Ziel der nachstehenden Fragen ist es, Meinungen zu möglichen Auswirkungen der Umsetzung von Lohntransparenzmaßnahmen auf Verwaltungsaufwand, Löhne und Arbeitsbedingungen einzuholen.*

**11. Wie wahrscheinlich wäre Ihrer Ansicht nach das Eintreten folgender Risiken, wenn in Ihrem Land Maßnahmen zur Lohntransparenz ergriffen würden?**

	In sehr starkem Maße	In eher starkem Maße	In eher geringem Maße	Überhaupt nicht	Weiß nicht	Keine derartigen Maßnahmen in meinem Land
Erhöhung des Verwaltungsaufwands/ der Kosten für die Arbeitgeber	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Erhöhung des Verwaltungsaufwands/ der Kosten für den öffentlichen Dienst	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Steigende Lohnforderungen und/ oder Arbeitskosten	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offenlegung von Lohninformationen führt zu Spannungen im Arbeitsumfeld	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einschränkung der Möglichkeit der Arbeitgeber, Löhne und Gehälter frei auszuhandeln	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sonstiges - bitte angeben:

**12. Glauben Sie, dass bei der Umsetzung der Lohntransparenzmaßnahmen in Ihrem Land die Umsetzungskosten schwerer wiegen würden als die daraus resultierenden Vorteile? Bitte berücksichtigen Sie dabei sowohl die monetären als auch die nicht monetären Kosten für Sie oder Ihre Einrichtung. Bitte fügen Sie nachstehend Erläuterungen, Fakten und Zahlen bei.**

- Ja  
 Nein  
 Weiß nicht

Etwaige Anmerkungen oder Erläuterungen:

### III. Durchsetzungsmaßnahmen und Schutz der von geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung betroffenen Personen

#### 13. Welche Durchsetzungsmaßnahmen gegen Arbeitgeber sind in Ihrem Land bei nachgewiesener geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung vorgesehen? Welche dieser Maßnahmen haben Ihrer Ansicht nach abschreckenden Charakter?

	Sehr abschreckend	Eher abschreckend	Eher nicht abschreckend	Nicht abschreckend	Keine derartigen Maßnahmen in meinem Land
Geldbußen	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausschluss vom Verfahren zur Vergabe öffentlicher Aufträge	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausschluss von öffentlichen Zuwendungen, Subventionen	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Veröffentlichung von Urteilen zur Lohndiskriminierung	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
„Anprangerung“ von Arbeitgebern, die sich der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung schuldig gemacht haben	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sonstiges - bitte angeben:



**14. Wie wichtig sind in Ihrem Land die nachstehend genannten möglichen Faktoren, die sich möglicherweise auf die Entscheidung einer Person auswirken, bei einer mutmaßlichen geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung davon abzusehen, Rechtsmittel einzulegen?**

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Eher unwichtig	Unwichtig	Weiß nicht
Fehlendes Wissen darüber, wie/wo Beschwerde eingelegt werden kann	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unzureichende Entschädigungshöhe für Opfer	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Langwierige und kostspielige Rechtsstreitigkeiten	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fehlende Unterstützung durch Berufsverbände (z. B. Gleichbehandlungsstellen usw.)	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eindruck, dass keine Maßnahmen ergriffen werden, um ein Fehlverhalten zu beheben	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angst vor beruflichen Folgen (z. B. Ausbleiben einer Beförderung, Beendigung des Arbeitsvertrags)	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sonstiges - bitte angeben:

**15. Welche der folgenden Maßnahmen würden die von geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung Betroffenen ermutigen, in Ihrem Land Rechtsmittel einzulegen, und in welchem Maße?**

	In sehr starkem Maße	In eher starkem Maße	In eher geringem Maße	Überhaupt nicht	Weiß nicht
Klare Unterrichtung und Sensibilisierung seitens des Staates (z.B. Informationskampagnen) hinsichtlich des Rechts der von Lohndiskriminierung Betroffenen, Rechtsmittel einzulegen (u. a. Beratung, Unterstützung, anwendbare Verfahren und Kosten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klare Unterrichtung des Einzelnen über die Möglichkeit, sich im Gerichts- und /oder Verwaltungsverfahren durch die Gleichbehandlungsstelle vertreten zu lassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensibilisierung des Einzelnen für die Tatsache, dass es bei der Geltendmachung seines Anspruchs in einem Gerichtsverfahren dem Arbeitgeber obliegt nachzuweisen, dass kein Verstoß gegen den Grundsatz der Lohngleichheit vorliegt (Beweislast)	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klare Unterrichtung über Lohnsysteme auf Unternehmensebene (z. B. in Bezug auf das Vorhandensein einer Vergleichsperson, die im Unternehmen/ in der Einrichtung eine gleichwertige Arbeit verrichtet)	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klare Unterrichtung der Arbeitnehmer durch die Arbeitgeber über den Anspruch der von Lohndiskriminierung Betroffenen auf Entschädigung und über die bestehenden internen Verfahren	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klare Unterrichtung und Sensibilisierung seitens der Gewerkschaften hinsichtlich des Rechts der von Lohndiskriminierung Betroffenen, Rechtsmittel einzulegen	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sonstiges - bitte angeben:

**16. Sind Sie der Meinung, dass die in Ihrem Land bestehenden (rechtlichen oder administrativen) Maßnahmen ausreichen, um die geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung zu bekämpfen, oder denken Sie, dass es weiterer Maßnahmen auf EU-Ebene bedarf, um eine solche Diskriminierung zu bekämpfen?**

- Die bestehenden Maßnahmen auf nationaler Ebene sind ausreichend.
- Die bestehenden Maßnahmen auf EU-Ebene sind ausreichend.
- Die Mitgliedstaaten sollten die bestehenden legislativen Maßnahmen weiterentwickeln.
- Die EU sollte die bestehenden legislativen Maßnahmen weiterentwickeln.
- Es sind weitere nicht verbindliche nationale Maßnahmen erforderlich.
- Es sind weitere nicht verbindliche EU-Maßnahmen erforderlich.
- Es sind weitere gesetzgeberische Maßnahmen auf nationaler Ebene erforderlich.
- Es sind weitere gesetzgeberische Maßnahmen auf EU-Ebene erforderlich.
- Weiß nicht

Etwaige Anmerkungen oder Erläuterungen:

*Sie können Ihre Datei auch hochladen.*

Die maximale Dateigröße beträgt 1 MB.

Only files of the type pdf,txt,doc,docx,odt,rtf are allowed