

02. April 2023

## Erleichterungen für Opfer von geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung

Nachdem das Equal-Pay-Urteil des BAG vom 16.02.2023 ([siehe unser Leitartikel hier](#)) große Wellen geschlagen hat, wurde nun am Donnerstag, den 30.03.2023, der nächste Grundpfeiler für eine wirksame Durchsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern gesetzt.

Das Europäische Parlament hat dem Vorschlag der Kommission über die Richtlinie über Maßnahmen zur Lohntransparenz zugestimmt. Diese Richtlinie sieht viele Neuerungen für mehr Lohntransparenz vor und erleichtert Opfern von Lohndiskriminierung die rechtliche Durchsetzung ihres Anspruchs auf Entgeltgleichheit.

### Regelungen für mehr Lohntransparenz:

- Arbeitgeber müssen in Stellenausschreibungen oder Vorstellungsgesprächen das Einstiegsgehalt angeben.
- Arbeitnehmer haben – unabhängig von der Größe des Unternehmens – einen Auskunftsanspruch über das durchschnittliche Einkommen von Mitarbeitenden, die gleiche und gleichwertige Arbeit leisten.
- Arbeitgeber müssen jährlich über dieses Recht informieren.
- Arbeitgeber ab einer Anzahl von 100 Beschäftigten müssen eine Entgeltberichterstattung über das Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden in vorgegebenen Zeitabständen veröffentlichen.
- Arbeitgeber müssen gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern eine Entgeltbewertung vornehmen, wenn das Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden mindestens 5 % beträgt.

### Regelungen zur erleichterten Durchsetzung des Anspruchs auf Entgeltgleichheit:

- Opfer von Lohndiskriminierung haben Anspruch auf eine Entschädigung sowie Entgeltnachzahlung.
- Arbeitgeber, die Transparenzpflichten nicht eingehalten haben, tragen die Beweislast dafür, dass keine Lohndiskriminierung vorliegt.
- Mitgliedstaaten sollen Sanktionen für Verstöße gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit bestimmen.

### **Wie geht es weiter?**

Im nächsten Schritt steht die förmliche Billigung durch die Gesetzgebungsorgane aus. Sodann wird die Richtlinie im Amtsblatt veröffentlicht und innerhalb von 20 Tagen in Kraft treten. Die Mitgliedstaaten haben für die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht drei Jahre Zeit.

Wir informieren Sie laufend über die aktuelle Rechtslage und darüber, wie Sie Ihren Anspruch auf Entgeltgleichheit bestmöglich durchsetzen ([siehe z.B. auch unseren Artikel hier](#)).

### **Sind Sie betroffen?**

Die Gender Pay Gap ist immer noch ein immenses Problem in unserer Gesellschaft. Haben auch Sie das Gefühl, nicht fair bezahlt zu werden?

Vereinbaren Sie einen Telefontermin! Im Rahmen unserer kostenlosen Erstgespräche können wir Ihre spezifische Situation beleuchten.

[Anna-Lucia Kürn](#)

Angestellte Rechtsanwältin

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)