

Gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit: Neue EU- Vorgaben

von Lavinia Cioc-Scarlat, Avocat (Rechtsanwältin RO)

Am 17.05.2023 wurde die *Richtlinie (EU) 2023/ 970 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen ("die RL")* veröffentlicht.

Das allgemeine Ziel besteht darin, Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu beseitigen und die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen. Frauen verdienten 2020 im Durchschnitt in der Union noch 13 % weniger als Männer.

Daher legt die RL Mindestanforderungen fest, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen ("Grundsatz des gleichen Entgelts") durch **Lohntransparenz** und **verstärkte Durchsetzungsmechanismen** zu stärken.

Die Frist für die Umsetzung der RL endet am **07.06.2026**; Rumänien hat noch **kein** Gesetz erlassen.

Geltungsbereich

Die RL gilt für Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor, für alle Arbeitnehmer sowie für Bewerber für eine Beschäftigung.

Wesentliche Inhalte, die implementiert werden müssen

➤ **Gleiche und gleichwertige Arbeit**

Arbeitgeber sind verpflichtet, Lohnstrukturen zu schaffen, die gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gewährleisten.

Arbeitgeber müssen auf der Grundlage objektiver und ggf. mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarten Kriterien beurteilen können, ob sich die Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation in Bezug auf den Wert der Arbeit befinden.

Diese Kriterien dürfen weder direkt noch indirekt auf das Geschlecht der Arbeitnehmer gestützt werden bzw. diskriminierend sein. Laut RL können hierzu Fähigkeiten, Einsatz, Verantwortung, Arbeitsbedingungen oder andere Faktoren, die für die jeweilige Tätigkeit oder Position relevant sind, gehören. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit hindert Arbeitgeber daher nicht daran, Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, unterschiedlich zu entlohnen, wenn diese Unterschiede auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhen.

➤ **Entgelttransparenz vor und während der Beschäftigung**

Vor der Einstellung haben Bewerber das Recht, vom potenziellen Arbeitgeber über folgende Aspekte informiert zu werden:

- das Einstiegsgehalt oder dessen Spanne, basierend auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien für die jeweilige Position;
- ggf die einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrags, die der Arbeitgeber in Bezug auf die Stelle anwendet.

Diese Informationen sind in einer Weise bereitzustellen, die eine fundierte und transparente Verhandlung über das Entgelt gewährleistet, z.B. in einer veröffentlichten Stellenausschreibung vor dem Vorstellungsgespräch oder auf andere Weise.

Gemäß der RL ist zu regeln, dass Arbeitgeber:

- Kandidaten nicht nach ihrem Gehaltsverlauf während ihres aktuellen oder früheren Beschäftigungsverhältnisses fragen dürfen;
- Stellenausschreibungen und Stellenbezeichnungen geschlechtsneutral gestalten und Einstellungsverfahren diskriminierungsfrei durchführen.

➤ **Während der Beschäftigung**

Arbeitgeber müssen ihren Arbeitnehmern die Kriterien, die zur Bestimmung des Entgelts, des Lohnniveaus und der Lohnentwicklung herangezogen werden, leicht zugänglich machen. Diese Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein.

➤ **Recht auf Information**

Die Arbeitnehmer erhalten ein Recht auf schriftliche Information über ihr individuelles Lohnniveau sowie das durchschnittliche Lohnniveau, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, für Kategorien von Arbeitnehmern, die die gleiche Arbeit oder eine gleichwertige Arbeit wie sie verrichten. Der Arbeitgeber unterrichtet jährlich über dieses Recht auf Unterrichtung und über die für den Erhalt der Information erforderlichen Schritte.

Darüber hinaus dürfen Arbeitnehmer nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt zum Zwecke der Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts offenzulegen. Insbesondere sind Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um Vertragsklauseln zu verbieten, die die Arbeitnehmer daran hindern, Informationen über ihr Entgelt offenzulegen.

➤ **Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle**

Arbeitgeber mit mindestens 100 Arbeitnehmern sind verpflichtet, ausführliche Informationen über das Entgelt bzw. Entgeltgefälle bereitzustellen. Andere Arbeitgeber dürfen nicht daran gehindert werden, dies freiwillig zu tun. Das Gesetz zur Umsetzung der RL könnte für kleinere Arbeitgeber daher ebenfalls eine Pflicht einführen.

Fazit

Auch wenn bis zum Ablauf der Umsetzungsfrist noch genügend Zeit bleibt, ist sicher, dass die Regelungen der Richtlinie auch in Rumänien eingeführt werden.

Da die Richtlinie komplexe Pflichten für Arbeitgeber beinhaltet, ist eine rechtzeitige Analyse ihrer Bestimmungen ratsam, um die richtlinienkonforme Organisation interner Strukturen zu organisieren.

Kontakt und weitere Informationen:



STALFORT Legal. Tax. Audit.

Bukarest – Bistrița – Sibiu

Büro Bukarest:

T.: +40 – 21 – 301 03 53

F: +40 – 21 – 315 78 36

M: bukarest@stalfort.ro

www.stalfort.ro