

EVELYN REGNER



Informationen für Meinungsbildner:innen

Lohntransparenz - wir schließen die Lohnschere in der Europäischen Union

Lohngleichstellung

Seit 1957 ist in den Verträgen der Europäischen Union verankert, dass es zwischen Frauen und Männern Lohngleichheit geben sollte. Der ursprüngliche Gedanke kam vor allem aus den signifikanten Lohnunterschieden zwischen Frankreich und Deutschland, der durch die Schaffung eines gemeinsamen Binnenmarktes auszugleichen war. Mittlerweile wurde dieses Prinzip mehrmals durch höchstgerichtliche Entscheidungen und nicht verbindliche Rechtsakte der Union verfestigt und ausgeweitet.

2021 stand der Lohnunterschied dennoch weiterhin bei **12,7% im EU-Schnitt, wobei Österreich** mit **18,8%** weiterhin als eines der schlechtesten Länder abschneidet - nämlich am vorletzten Platz. Aktuell liegt **Luxemburg** mit **-0.2%** am 1. Platz. In Luxemburg gibt es seit einigen Jahren ein Lohntransparenzgesetz, das hohe Strafen vorsieht und Unternehmen daher in die Pflicht nimmt aktiv etwas zu tun, um die Schere zu schließen. Laut Zahlen der EU Kommission aus 2018, können mindestens **66% des Unterschieds nicht durch objektive Kriterien erklärt werden**, wie Seniorität, etc. Sie sind daher reine Diskriminierung von Frauen. Die Schere zieht sich durch alle Branchen, egal ob „typische“ Männer- oder Frauenberufe, egal welche Art der Beschäftigung - von der Supermarktkassiererin, über Büroangestellte und Managerinnen. Sie alle verdienen im Vergleich weniger als männliche Kollegen mit demselben Job. ¹

Und selbst wenn es sich um ähnliche Aufgaben handelt, wie das Putzen der Straßen im Vergleich zum Putzen von Büros, werden bei den Jobs, die Männer verrichten (Straßen-

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

kehrer/Müllabfuhr) mehr Zuschläge bedacht, also bei den von Frauen (Putzkraft innen). Zulagen für das Hantieren mit gesundheitsschädigenden Chemikalien beim Putzen oder für die ebenfalls oft frühen oder späten Arbeitszeiten gibt es für die Frauen meistens nicht. Frauen wird weniger bezahlt, weil sie Frauen sind - und wenn sie in den „typisch“ weiblichen Berufen beschäftigt sind sogar nochmal weniger, weil diese Art von Arbeit per se ein geringerer Wert zugerechnet wird. Dabei ist gesamtgesellschaftlich gesehen die Reinigungshilfe im Krankenhaus der wichtigste Job. Steuerberater der Schädlichste.

Diese Ungleichheit zieht sich dann schließlich bis in die Pension fort und insbesondere Frauen, die aufgrund der Kindererziehung auf viele Karenzjahre oder Teilzeitarbeit zurückblicken, stehen nochmal schlechter da. Die **Pensionsschere** liegt daher **in der EU bei 30%**. Auch hier ist **Österreich** ein Schlusslicht mit knapp **36%**. Diese Schere schließt sich nochmal langsamer als die Lohnschere und Frauen sind durch Altersarmut besonders gefährdet.²

Die Ursachen dafür liegen nicht nur in der lebenslangen Lohnschere, sondern vor allem auch im sogenannten „Gender Care Gap“, also der Tatsache, dass Frauen bis heute den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit leisten. Wie Käthe Leichter schon sagt: „Für Frauen ist zu Hause nur Schichtwechsel“. Das stimmt 100 Jahre später immer noch. Frauen arbeiten meist zwei oder mehr Stunden mehr am Tag als ihre Partner. Kinderbetreuung ist hier der größte Aspekt, aber auch der Haushalt per se - also Kochen, Waschen, Putzen - sind weiterhin eine Frauensache. Diese Extrabelastung macht es Frauen im Berufsleben schwerer und gleichzeitig entlasten sie dabei ihre Partner, die dann einen Startvorteil haben, den Frauen nicht mehr einholen können. Denn wenn niemand einkauft, niemand wäscht, niemand kocht, dann können wir alle gar nicht arbeiten gehen, denn wir haben kein sauberes Gewand, keinen gefüllten Magen: es fehlen also die Grundvoraussetzung überhaupt einer Lohnarbeit nachgehen zu können, wenn diese reproduktive Arbeit zuhause nicht passiert.

Die vermeintliche Lösung: Teilzeit. Doch diese ist aktuell ein Teufelskreis: Oft arbeiten Frauen wegen dieser Extraarbeit in Teilzeit, weswegen sie weniger verdienen und am Ende auch noch eine kleinere Pension haben. In Österreich arbeiteten 2021 daher 48% aller beschäftigten Frauen (im Vergleich: 8% der Männer³) in Teilzeit. Das sind 92% aller Teilzeitbeschäftigten.

² <https://www.equalpayday.be/europa/>

³ https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=70674&mime_type=application/pdf

Was tut also die EU?

- ▶ Es dauert lange, bis wir diese besonders tiefen Gräben aufschütten können, daher müssen wir Brücken darüber bauen, um schneller auf dieselbe Ebene zu kommen. Diese Brücken stehen symbolisch für die vielen Maßnahmen, die wir verlangen und an denen wir auf europäischer Ebene arbeiten - und zwar verbindliche, legislative Maßnahmen!
- ▶ Schon der Mindestlohnvorschlag der Kommission 2022 zielt auf eine Schließung der Lohnschere ab. Denn 60% der Mindestlohnverdiener:innen sind Frauen. Wenn der Mindestlohn also höher ist, kann damit die Schere verkleinert werden (um bis zu 5% je nach Mitgliedsstaat). Gleichzeitig wissen wir, dass Branchen mit Kollektivverträgen oft eine bessere Situation für Frauen schaffen können. Daher ist die Mindestlohnrichtlinie gleichzeitig eigentlich auch eine der Stärkung der Kollektivverträge, denn alle Mitgliedsstaaten sollen 80% Abdeckung erreichen - gegebenenfalls mit Maßnahmenplänen. Damit dies einen positiven Einfluss auf Löhne von Frauen hat, müssen Kollektivverträge die Lohnschere aktiv benennen und adressieren. Viele tun das bereits, aber noch nicht alle.
- ▶ Der größte Schritt ist aber die am 10. Mai 2023 unterzeichnete Richtlinie zu mehr Lohntransparenz. Evelyn Regner (S&D, Österreich) und Marc Angel (S&D, Luxemburg) waren die zuständigen Verhandler:innen der sozialdemokratischen Fraktion und konnten deutliche Verbesserungen einbringen.

Inhalt der Richtlinie

Hauptpunkte:

- ▶ Im **Mittelpunkt** der Richtlinie steht die Verbesserung der Transparenz, wenn es um Löhne geht. Das Verbot von Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes ist hier die Grundlage. Dazu zählt auch Belästigung und sexuelle Belästigung, Anweisungen zur Diskriminierung, ungünstigere Behandlung von Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub.
- ▶ Alle Arbeitnehmer:innen - unabhängig von der Größe des Unternehmens - sollen daher ein **Recht auf Information zu Löhnen** haben, über das Arbeitgeber:innen sie jährlich informieren müssen.
- ▶ Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten müssen außerdem regelmäßig **Bericht** erstatten und je nach Größe ihres Lohngefälles (ab 5% Unterschied) auch **Folgemaßnahmen** ergreifen, die die Schere nachhaltig schließen.
- ▶ Grundsätzlich gilt, dass Vorschriften, die für Betroffene günstiger sind, bestehen bleiben und auch zusätzlich eingeführt werden können. Die Richtlinie schafft also eine

Mindestharmonisierung und muss **bis Mitte 2026 umgesetzt** werden. 2033 wird die Europäische Kommission eine Evaluierung der Richtlinie vornehmen, die vor allem die Anwendungsbereiche und Pflichten unter die Lupe nehmen soll. Sollten die Maßnahmen der Richtlinie nicht ausreichend gewesen sein, soll die Europäische Kommission eine Nachschärfung vorschlagen.

- ▶ Das **Verständnis der Richtlinie** ist klar: **Frauen bekommen mehr Werkzeuge in die Hand**, um sich **vor Gericht** gegen Lohndiskriminierung besser **wehren zu können**. Aber gleichzeitig wird auch der **systematische Aspekt** der Lohnschere ins Auge gefasst und vor allem aber eine Verbindlichkeit geschaffen. Denn wenn Unternehmen oder Mitgliedsstaaten sich nicht daranhalten, gibt es saftige **Geldstrafen**. Auch diese Richtlinie ist damit ein **wichtiges Teil des Puzzles, damit wir endlich Gleichstellung erreichen**.

Details zum Inhalt der Richtlinie & Umsetzungsbedarf in Österreich

► Definition der Begriffe „gleiche“ und „gleichwertige Arbeit“

- Zum ersten Mal wird der Begriff „gleichwertige Arbeit“ rechtlich definiert, basierend auf den bestehenden, sehr umfassenden und guten Leitlinien der Kommission. Die **Arbeitsformen**, insbesondere die **Arbeitszeiten**, werden sich nicht auf die Feststellung der Gleichwertigkeit auswirken, d. h. **Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht benachteiligt werden**.
- Diese Definition ist eng verknüpft mit jener zur „gleichen Arbeit“. Das Ziel ist es in beiden Fällen objektive Kriterien zu schaffen. **Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen, Belastung, Verantwortung, Arbeitsbedingungen, ausgeführte Arbeit und Art der dabei wahrgenommenen Aufgaben** spielen dabei natürlich eine wichtige Rolle. Diese Kriterien der Entgeltstrukturen müssen **gemeinsam mit Arbeitnehmer:innenvertreter:innen** vereinbart werden und können gewichtet werden. Sie müssen aber jedenfalls **geschlechtsneutral, objektiv und transparent** sein.
- Diese schon länger geforderte **Präzisierung** des Begriffs „gleichwertiger Arbeit“ müsste auch in Österreich formuliert werden.

► Informationspflicht

- **Alle Arbeitnehmer:innen in allen Unternehmen** - unabhängig von der Größe und der Anzahl der Beschäftigten - haben das **Recht, jährlich Informationen** über die **Höhe des Entgelts** von Arbeitnehmer:innen, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten, über das **geschlechtsspezifische Lohngefälle** im Unternehmen und über den **Median** des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu erhalten.
- Auch die **Arbeitnehmer:innenvertreter:innen und Gleichbehandlungsstellen** sollen diese Informationen in Vertretung der Beschäftigten erhalten sowie Nachfragen einbringen können.
- Diese Informationen werden den Arbeitnehmer:innen und deren Vertreter:innen sowie den Gleichstellungsstellen auf Wunsch schriftlich zur Verfügung gestellt. Falls erforderlich, können Klarstellungen und zusätzliche Informationen angefordert werden. Dabei muss das Unternehmen eine begründete Antwort geben.
- Was wird als „Lohn“ verstanden? Alles, was Beschäftigte erhalten, also das **klassische Gehalt, inklusive aller Neben-, Sonder- und sonstigen Zahlungen** genauso wie die gratis Zurverfügungstellung von z.B. Arbeitsgewand, Dienstwagen, etc. Damit Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligt werden, muss der **Bruttostundenlohn** ebenfalls ausgewiesen werden und nicht nur der **Bruttojahreslohn**.

- In Österreich hat derzeit nur die Gleichbehandlungsanwaltschaft besondere Auskunftsrechte. Die Anpassung an die Richtlinie, würde also einen zuständigen, eigenständigen Auskunftsanspruch der **Arbeitnehmer:innen und ihrer Vertreter:innen schaffen**.
- ▶ **Berichts- und Maßnahmenpflicht** mit Unternehmensschwellenwerten:
 - Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten müssen **regelmäßig Bericht erstatten** und je nach Größe ihres Lohngefälles **auch Folgemaßnahmen** ergreifen. Als S&D wollten wir, dass alle Unternehmen einbezogen werden, konnten aber nun zumindest den Schwellenwert deutlich absenken. Dieser galt ursprünglich für Unternehmen ab 250 Beschäftigten und nun bereits für **Unternehmen ab 100 Beschäftigten**. Darüber hinaus sind eine freiwillige Berichterstattung für Unternehmen unterhalb des vorgeschlagenen Schwellenwerts und eine Überprüfungs Klausel zur Ausweitung des Geltungsbereichs dieser beiden Artikel enthalten. Der Rest der Richtlinie gilt für alle Arbeitgeber:innen.
 - Diese Daten müssen an die **nationale Überwachungsstelle** gemeldet werden, die sie dann **veröffentlichen** muss - jedenfalls auf einer einfach zugänglichen Webseite. Unternehmen selbst können die Berichte ebenfalls veröffentlichen, wenn sie nicht durch andere Rechtsakte bereits dazu verpflichtet sind (z.B. in Managementreports).
 - Diese Berichte müssen je nach Größe des Unternehmens in regelmäßigen Abständen erstellt werden und zwar:
 - Arbeitgeber mit 250+ Beschäftigten jährlich für das vorhergehende Jahr ab 2027
 - Arbeitgeber mit 150-249 Beschäftigten alle 3 Jahre für das vorhergehende Jahr ab 2027
 - Arbeitgeber mit 100-149 Beschäftigten alle 3 Jahre für das vorhergehende Jahr ab 2031
 - alle mit 99 Beschäftigten oder weniger nur freiwillig, außer der Mitgliedsstaat senkt in der Umsetzung diese Schwelle.
 - In Österreich gibt es aktuell die Verpflichtung für Arbeitgeber:innen über 150 Beschäftigte, alle zwei Jahre einen Einkommensbericht zu erstellen. Hier wird der Anwendungsbereich durch die Richtlinie ausgeweitet.
 - Um Unternehmen unterhalb der Schwellenwerte zu ermutigen, ihre Daten weiterzugeben und bewährte Verfahren auszutauschen, wird **vorgeschlagen**, ein **Zertifizierungs- oder Kennzeichnungssystem** wie in Luxemburg beizubehalten oder wie in Portugal zu schaffen. Außerdem können Mitgliedsstaaten sich dazu entscheiden, die Schwelle zu senken.
 - Wenn in den Berichten eine **Lohnschere von 5%** oder mehr aufscheint, müssen Unternehmen handeln. Die 5%-Schwelle ist der Standardschwellenwert,

der in bestehenden Modellen, z.B. in der Schweiz, verwendet wird, um mögliche Lohndiskriminierungen aufzudecken. Ab dieser Schwelle müssen Unternehmen **verpflichtend Maßnahmen** setzen, damit die Lohnschere unter 5% fällt. Leider gab es trotz intensiver Bemühungen während der Verhandlungen zu viel Widerstand, um diesen Schwellenwert zu senken.

- Sofern Beschäftigte oder deren Vertretung keine objektiv nachvollziehbare Begründung für den Lohnunterschied sehen und das Unternehmen diesen weder begründen noch binnen 6 Monaten schließen kann, können Beschäftigte oder deren Vertretung **interne Maßnahmen** einfordern.
- Die Verpflichtung von Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten künftig Maßnahmen zu treffen, wenn der Bericht eine Lohnschere von über 5% aufzeigt, ist in Österreich neu. Hier ist es besonders wichtig, dass die Umsetzung der Richtlinie national ernst genommen wird, denn diese Verpflichtung zu Maßnahmen ist der Kernpunkt im systematischen Schließen der ungerechtfertigten Lohnunterschiede zwischen Geschlechtern.

► **Kleine und mittlere Unternehmen**

- Einige Sonderregelungen für KMUs werden für bestimmte Verpflichtungen gewährt, z. B. durch längere Fristen für die Erreichung aller Ziele der Richtlinie. Gleichzeitig wird aber zumindest ein Anreiz- sowie Unterstützungssystem für KMUs zur Umsetzung der Richtlinie geschaffen. In einer künftigen Überarbeitung der Richtlinie muss genau geschaut werden, ob das Lohngefälle auch bei KMUs besser geworden ist.

► **Überwachungsstellen**

- Mitgliedsstaaten müssen also die Umsetzung überwachen und eigene Stelle dazu einzurichten. Eine zentrale Forderung der Sozialdemokrat:innen war, dass die Beseitigung des Lohngefälles nicht auf den Schultern (einzeln) Frauen lasten darf. Da es sich um ein systemisches Problem handelt, muss es als solches angegangen werden.
- Ziel ist es zu sensibilisieren, die Ursachen des Lohngefälles zu beseitigen, Instrumente zu entwickeln und vor allem Daten der Unternehmen mit Berichtspflicht zu sammeln, aufzubereiten und zu veröffentlichen. Die Idee ist es, dass die Beobachtungsstelle sammelt, aggregiert und alle Daten veröffentlicht, einschließlich sektorenübergreifender Daten. Das wäre auch ein erster Schritt, um einen sektorenübergreifenden Vergleich zu ermöglichen. Außerdem wird das Beschäftigten ein besseres Verständnis über die tatsächlichen durchschnittlichen Löhne in ihren Branchen, Regionen und Arbeitgeber:innen geben. Sie veröffentlichen außerdem die Zahl und Art der Beschwerden.
- Mitgliedsstaaten werden außerdem verpflichtet **ab 31. Jänner 2028** jährlich und beginnend mit dem Jahr 2026 **Daten über die Lohnschere** in unbereinigter Form aufgeschlüsselt **nach Geschlecht, Sektor, Arbeitszeit, wirtschaftliche Kontrolle des Unternehmens und Alter** an Eurostat zu geben. Damit

haben wir dann endlich vergleichbare Daten von allen Staaten. Und alle von der Überwachungsstelle gesammelte Daten müssen ab 2028 alle 2 Jahre an die Europäische Kommission übermittelt werden, damit diese EU-weite Berichte und Evaluierung vornehmen kann.

- Eine solche Stelle müsste in Österreich erst eingerichtet werden. Die zu sammelnden Daten werden uns künftig deutlich besser Auskunft geben über die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt und welche weiteren legislativen Maßnahmen noch zu treffen sind.

► Die **hypothetische Vergleichsperson**

- ist ein wichtiges Instrument für den Vergleich gleicher und gleichwertiger Arbeit, wenn es keine reale Vergleichsperson für Kläger:innen gibt. Sie wird zwar im Text nicht als solche benannt, aber die Idee wird in der Richtlinie mit einigen geringfügigen Änderungen beibehalten und in das Kapitel zur Durchsetzung der Richtlinie verschoben.
- Diese hypothetische Vergleichsperson soll es Beschäftigten ermöglichen zu zeigen, dass sie eben nicht das Gehalt bekommen, das ihnen zusteht, sondern auf Grund ihres Geschlechtes diskriminiert wurden. Vor allem in Jobs, die kaum männliche oder weibliche Beschäftigte haben, kann dies die Verfahren vereinfachen genauso wie statistische Daten (wie jene der Überwachungsbehörde über die verschiedenen Sektoren).
- Auch ehemalige Kolleg:innen dürfen von nun an als Vergleichspersonen herangezogen werden, um die Diskriminierung nachzuweisen.

► **Sanktionen**

- Es ist uns als Sozialdemokrat:innen gelungen, nicht nur die wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen im Text beizubehalten, sondern auch verpflichtende Geldstrafen abzusichern. Diese Sanktionen werden entscheidend dafür sein, dass die Unternehmen ihre Entgeltstrukturen wirklich an objektive, geschlechtsneutrale Kriterien anpassen.
- Bei Gerichtsverfahren sind einstweilige Verfügungen vorgesehen zur Feststellung des Verstoßes und gegen die beklagte Partei, um Maßnahmen zu ergreifen. Zwangsgelder sind möglich, wenn nicht nachgekommen wird. Kläger:innen können außerdem den entgangenen Gewinn genauso einfordern wie den Ersatz aller Lohnunterschiede (Schadenersatz) und immateriellen Schaden.
- Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz sieht bei der Nichterstellung bzw. Verweigerung der Herausgabe des Einkommensberichts derzeit keine Verwaltungsstrafen, sondern lediglich ein Klagerecht vor, weshalb hier eine Anpassung notwendig wird.

► **Beweislastumkehr**

- Trotz heftiger Widerstände konnten wir als Sozialdemokrat:innen die Beweislastumkehr mit einigen leichten Änderungen, die der Rat gefordert hat, im Text

belassen. Dies wird ein wichtiger Punkt für Arbeitnehmer:innen in Gerichtsverfahren sein, um Lohndiskriminierung zu beweisen und ihren gerechten Lohn zu erhalten.

- Immer wenn *prima facie* glaubhaft gemacht wird, dass die Tatsachen eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vermuten lassen, werden die Zweifel der klagenden Partei zugutegehalten. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn das bestehende Lohnsetzungssystem intransparent ist oder wenn Informationen nicht gegeben werden, auf die Beschäftigte durch diese Richtlinie ein Recht haben.
- Wenn jemand eine Klage einreicht, aber sie am Ende verliert kann er/sie vom Kostenersatz für den geklagten Arbeitgeber ausgenommen werden, wenn es berechnete Gründe gab, den Anspruch geltend zu machen und zwar insbesondere wenn die Transparenzpflichten der beklagten Arbeitgeber:innen nicht eingehalten werden. Sprich: wenn die bekannten Umstände den Anschein gaben eine Klage zu rechtfertigen, aber diese schlussendlich nicht erfolgreich war, sollen Kläger:innen nicht automatisch die Kosten der überlegenen Seite tragen müssen. Damit soll die Hürde der Kosten verkleinert werden.
- Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz müsste hier etwas nachgeschärft werden, geht aber bereits in eine gute Richtung.

► Verjährungsfristen

- Die von uns Sozialdemokrat:innen vorgeschlagene Verlängerung auf 5 Jahre konnte nicht aufrechterhalten werden, so dass wir zum Standpunkt der Kommission von mindestens **3 Jahren** zurückgekehrt sind. Es besteht ein gewisser **Spielraum, wann die Frist zu laufen beginnt**, da dies erst der Fall ist, wenn Arbeitnehmer:innen Kenntnis von der Tatsache haben - oder anhand der Umstände - haben könnten, diskriminiert zu werden. Mitgliedsstaaten können festlegen, dass die Frist jedenfalls nicht zu laufen beginnt, bevor der Arbeitsvertrag endet oder so lange die Diskriminierung andauert. Dieser Punkt wäre besonders wichtig, denn viele Betroffene können erst nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses tatsächlich ihr Recht einfordern.
- Die Verjährung ist jedenfalls gehemmt/unterbrochen, wenn die klagende Partei tätig wird, z.B. eine Beschwerde bei den Arbeitgeber:innen einlegt oder eine Klage (selbst oder vertreten) einreicht.
- In Österreich ist daher vor allem die Frage, wann die 3-jährige Frist zu laufen beginnt bei der Umsetzung besonders genau zu beachten. Denn auch in Österreich machen Beschäftigte aus Angst vor Vergeltung oftmals erst nach Ende ihres Arbeitsverhältnisses Ansprüche geltend.

► Sammelklagen und Vertretung

- In vielen Mitgliedsstaaten können Beschäftigtenvertreter:innen sowie Gleichstellungsstellen eine Gruppe von Arbeitnehmer:innen vertreten oder sie in Gerichtsverfahren unterstützen. Die gerichtliche Unterstützung (Beteiligung)

durch Organisationen mit berechtigtem Interesse (z.B. Arbeiterkammer) muss nun sichergestellt werden. Sie sollen im Namen oder zur Unterstützung Betroffener handeln können.

- Die Möglichkeit von Sammelklagen wurde aus dem Entwurf auf Grund des Widerstandes der Mitgliedsstaaten komplett gestrichen. Aber es ist zumindest festgelegt, dass der Schutz auch von Kolleg:innen vor Vergeltungsmaßnahmen breit ausgelegt werden muss.

▶ **Ende der fortsetzenden Lohndiskriminierung**

- Die Unternehmen dürfen im Bewerbungsverfahren von den potentiellen Arbeitnehmer:innen **keine Informationen** mehr **über ihr bisheriges Entgelt verlangen**. Sie müssen gleichzeitig die Bewerber:innen transparent über **Lohn- und Karrierechancen informieren**.
- Ersteres kann bereits im Rahmen der Ausschreibung erfolgen, wie dies in Österreich bereits der Fall ist (Angabe der Lohnspanne, mit der Bewerber:innen rechnen können).

▶ **Verbot von Verschwiegenheitsklauseln**

- Alle Arbeitnehmer:innen können und dürfen **Informationen über ihr Entgelt intern** (z. B. mit Kolleg:innen) und **extern** (z. B. mit Arbeitnehmer:innenvertreter:innen und Gleichstellungsstellen) **weitergeben**. Wir konnten sogar noch hinzufügen, dass die Mitgliedstaaten sicherstellen müssen, dass Vertragsklauseln, die den Arbeitnehmer:innen die Offenlegung des Gehalts untersagen, verboten sind. Das bedeutet, dass wir das **Lohngeheimnis effektiv verbieten**. Dieser Punkt ist nicht nur eine wichtige Ergänzung im Vergleich zum ursprünglichen Vorschlag der Kommission, sondern ein Hauptpunkt für uns Sozialdemokrat:innen in den Verhandlungen gewesen.
- Dieses Verbot von Vertraulichkeitsklauseln ist aktuell in Österreich noch nicht existent. Das Schweigen zu brechen, ist meistens der erste Schritt, um Ungleichheiten überhaupt zu entdecken. Nicht über das eigene Gehalt zu reden, hilft am Ende immer nur den Arbeitgeber:innen, die damit einen Teil ihrer Beschäftigten unterbezahlen können, ohne dass dies auffällt.

▶ Die Rolle der **Sozialpartner:innen**

- Die Sozialpartner:innen werden sowohl an der internen Regelgestaltung, als auch an der Umsetzung der Richtlinie beteiligt. Die Instrumente und Methoden zur Arbeitsbewertung sollen unter Beteiligung der Sozialpartner:innen entwickelt werden. Die Rechte der **Gewerkschaften auf Kollektivvertragsverhandlungen** sind ausdrücklich in den wichtigsten Bestimmungen enthalten.

▶ **Definition von „Geschlecht“**

- Zum ersten Mal in einem EU-Gesetzgebungstext werden nicht-binäre Personen einbezogen. Wir behalten zwar auf Grund des Widerstandes der Mitglieds-

staaten den Begriff „Sex“ anstelle von „Gender“ bei, mit Ausnahme der Verwendung des Begriffs „Gender Pay Gap“ („geschlechtsspezifisches Lohngefälle“), allerdings wird in den Erwägungsgründen dank sozialdemokratischer Abänderungsanträge klargestellt, dass diese Richtlinie für alle Arbeitnehmer:innen in ihrer ganzen Vielfalt gilt.

- Es wird erklärt, dass seit 1957 ein Wandel in den Begriffen „Mann und Frau“ stattgefunden hat und diese linear statt binär verstanden werden. Dies auch anknüpfend an Gerichtsentscheidungen, die Transpersonen nach einer angleichenden Operation als von diesem Diskriminierungsschutz erfasst definiert haben. Außerdem wird festgestellt, dass Mitgliedsstaaten, die ein 3. Geschlecht haben, dieses in der Umsetzung der Richtlinie ebenso miteinbeziehen könnten.
- Wir befassen uns mit dem Lohngefälle zwischen Frauen und Männern, bieten aber auch die Möglichkeit, die Lohndiskriminierung von Menschen anzusprechen, die sich weder als Mann noch als Frau identifizieren, sowie von Transpersonen.

▶ Intersektionalität

- In Gerichtsverfahren können Beschäftigte Lohndiskriminierung auf Grund des Geschlechtes im Rahmen dieser Richtlinie mit anderen in den Verträgen aufgeführten Diskriminierungsgründen (z. B. Alter, ethnischer Hintergrund, Behinderung usw.) verknüpfen, sprich auch intersektionale Diskriminierung einklagen. Auch das ist erstmals in einer Richtlinie verankert und zwar dank sozialdemokratischer Formulierung.
- Gerichte müssen diese Verbindung mehrerer Diskriminierungsformen beachten und sollten in solchen Fällen höhere Geldstrafen verhängen.

▶ Gleichbehandlungsstellen

- Die Rolle der Gleichbehandlungsstellen wird gestärkt (mehr dazu auch mit dem Legislativvorschlag vom 07.12.2022). Sie sollen Betroffene nicht nur **vor Gericht unterstützen** können, sondern bekommen auch **Daten** und können diese auch einfordern. Außerdem sollen sie mit genügend Mitteln ausgestattet werden, um diese Aufgaben auch gut ausführen zu können.

▶ Öffentliche Aufträge

- Hier soll das Kriterium ergänzt werden, dass Unternehmen der Verpflichtung der Lohntransparenz folgen müssen, um einen öffentlichen Auftrag zu bekommen

Was noch zu tun ist:

Verbindliche Lohntransparenz, wie es nun in der EU Standard sein wird, ist eine wichtige Maßnahme, um die Lohnschere zu schließen. Sie ist aber nicht die einzige, die notwendig

ist. Sie hilft zum Beispiel nicht ausreichend bei Lohnunterschieden, die auf Grund des Karriereverlaufes, Unterbrechungen durch Kinderbetreuungszeiten und Branchenunterschieden entstehen. Vor allem muss die horizontale Segregation separat thematisiert werden. Hier werden wir in ein paar Jahren erstmals vergleichbare Zahlen haben dank dieser Richtlinie. Basierend darauf können wir dann evaluieren, was weiter zu tun ist.

Viel geht es natürlich auch um die Work-Life-Balance, also darum Elternpflegezeit (Karenz), Betreuungspflichten, Haushaltsarbeit und vor allem auch die Teilzeit-Quote zu thematisieren. Teilzeit ist besonders in Deutschland und Österreich ein großes Thema in der Gleichstellung, denn der Rucksack der unbezahlten Arbeit Zuhause lastet auf Frauen und zwar noch mehr seit der Krise. Das hat einen direkten Einfluss nicht nur auf die Erwerbsarbeit an sich (viele junge Frauen verlassen aktuell mit Geburt des ersten Kindes den Arbeitsmarkt), sondern auch auf die Bezahlung selbst. Trotz Work-Life-Balance-Richtlinie der EU aus 2019 (hier sind einige Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung säumig - unter anderem Österreich) bleibt noch einiges zu tun.

Gerechte Bezahlung in der EU ist ein Ziel, das wir nur dann erreichen, wenn wir unaufhörlich daran arbeiten: wir haben noch einen langen Weg vor uns. Doch die Covid-Krise hat uns wieder einmal gezeigt, wie wichtig Frauen sind: sie tragen die Gesellschaft! Die Pflegerinnen, die Supermarktkassiererinnen, die Reinigungskräfte, die Mütter, die Lehrerinnen und Ärztinnen. 75% der systemerhaltenden Berufe werden von Frauen ausgeübt und gleichzeitig schmeißen sie den Haushalt und die Kinderbetreuung. Und das kann unsere Chance sein, um uns endlich mit einem fairen Gesellschaftsmodell durchzusetzen!