

# EVELYN REGNER



## Kurzinformationen

### Lohntransparenz-Richtlinie

**Ausschuss:** FEMM/EMPL

**Zuständige Person in der Delegation:** Evelyn Regner (im Büro: Hannah M. Buchinger & Magda Stumvoll)

**Stand bei Umsetzung:** gilt seit 17.5.2023. Nationalstaatliche Umsetzung bis 7. Juni 2026.

### Zusammenfassung

- ▶ Im Mittelpunkt der Richtlinie steht die Verbesserung der Transparenz bei Löhnen. Das Verbot von Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gilt bei ungleicher Bezahlung bei gleichen und gleichwertigen Jobs. Ebenso ist auch Belästigung aller Art, Anweisungen zur Diskriminierung, ungünstigere Behandlung von Schwangeren und Mutterschaftsurlaub verboten.
- ▶ 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 wirksame Folgemaßnahmen ergreifen, um die Schere nachhaltig zu schließen.
- ▶ Mitgliedsstaaten werden 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 übermitteln. Damit haben wir dann endlich vergleichbare Daten von allen Staaten.
- ▶ Vor Gericht gilt eine Beweislastumkehr: sprich die Arbeitgeber:innen müssen beweisen, dass ein Lohnunterschied objektiv begründet ist.

- ▶ Bis Mitte 2026 müssen Mitgliedsstaaten umsetzen. Sollten national bessere Vorschriften für Arbeitnehmer:innen gelten, dürfen diese bestehen bleiben 2033 evaluiert die Kommission die Richtlinie und wird ggf nachschärfen, sollten sich Lücken zeigen.

## Was hat S&D durchgesetzt?

- ▶ Die Lohntransparenzrichtlinie gibt es nur, weil die S&D sie 2019 zu einer Bedingung für die Wahl der neuen Kommission gemacht hat und sie diese gemeinsam mit den Gewerkschaften bereits seit Jahren fordern.
- ▶ Inhaltlich konnten wir die folgenden Punkte erreichen:
  - die Berichtserstattungs- und Maßnahmenpflicht gilt für Unternehmen ab 100 und nicht erst ab 250 Beschäftigten
  - es gibt ein Verbot der vertraglichen Verschwiegenheitsklauseln. Sprich Beschäftigte dürfen über ihr Gehalt reden.
  - die Betriebsrät:innen und Gewerkschaften werden aktiv eingebunden und gestärkt
  - es gibt Sanktionen - unter anderem Geldstrafen
  - die nationale Überwachungsstelle und Transparenz bei den Berichten haben wir in der gesamten Richtlinie gestärkt
  - erstmalig in einer EU-Richtlinie werden auch nicht-binäre Personen explizit erfasst und das Zusammentreffen mehrerer Diskriminierungsarten als erschwerend gewertet (Intersektionalität)
  - wir konnten auch durchsetzen, dass die Vergleichsperson nicht eine reale Person sein muss, sondern auch eine durch Daten ermittelter Durchschnittswert und Ähnliches
  - außerdem konnten wir die Beweislastumkehr in Gerichtsverfahren durchsetzen, die die Unternehmen dazu verpflichtet zu beweisen, dass kein unerlaubter Gehaltsunterschied vorliegt.

## Wo haben andere Fraktionen gebremst/blockiert?

- ▶ Als S&D wollten wir, dass die gesamte Richtlinie für alle Beschäftigten gilt und nicht nur jene in größeren Unternehmen. Doch dabei wurden wir von keiner anderen Fraktion unterstützt, weswegen Unternehmen unter 100 Beschäftigten von der Berichterstattungs- und Meldepflicht ausgenommen sind und „nur“ Auskunftspflichten an die eigenen Beschäftigten und Beschäftigtenvertretungen haben.
- ▶ sobald es um finanzielle Fragen kam wie zB Sanktionen waren Renew und EVP nicht mehr an Bord.
- ▶ trotz der massiven Unterstützungen für KMUs in der Umsetzung, wurden viele weitergehende Vorschläge ebenfalls von EVP und Renew unter dem Vorwand der Bürokratie abgelehnt. Wir wissen durch gut fundierte Daten, dass jedes Unternehmen mit funktionierender Lohnbuchhaltung (also hoffentlich alle) einmalig höchstens 50€ für

ein Update für das Lohnverrechnungssystem investieren müssten, um die Lohntransparenzrichtlinie technisch umzusetzen.

- ▶ unser Verlangen, dass auch Vergleiche zwischen Sektoren, die oft männlich oder weiblich dominiert sind, ebenfalls erfasst werden sollten, bekam keine Mehrheit, weil es als zu weitreichend gesehen wurde. In anderen Ländern (Neuseeland, Kanada) gibt es dazu bereits gute Gesetzgebung, wo ähnliche Tätigkeiten verglichen werden: zum Beispiel das Putzen der Straßen im Vergleich zum Putzen von Büros. Jobs, die Männer verrichten (Straßenkehrer/Müllabfuhr), erhalten mehr Zuschläge, als bei denen 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 oft nicht. Das wollen wir in der Überprüfung angehen.

## Key Messages

- ▶ 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.
- ▶ 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.