

## Go to unilingual display





### [Display information about this document](#)

17.5.2023 | DE | Amtsblatt der Europäischen Union | L 132/21  
 RICHTLINIE (EU) 2023/970 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 10. Mai 2023

zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 157 Absatz 3,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

17.5.2023 | EN | Official Journal of the European Union | L 132/21

DIRECTIVE (EU) 2023/970 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL

of 10 May 2023

to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms

(Text with EEA relevance)

THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,

Having regard to the Treaty on the Functioning of the European Union, and in particular Article 157(3) thereof,

Having regard to the proposal from the European Commission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,  
nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (1),  
gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren (2),  
in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) | In Artikel 11 des Übereinkommens der Vereinten Nationen vom 18. Dezember 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, das von allen Mitgliedstaaten ratifiziert worden ist, ist vorgesehen, dass die Vertragsstaaten alle geeigneten Maßnahmen zu treffen haben, um unter anderem das Recht auf gleiches Entgelt, einschließlich sonstiger Leistungen, und auf Gleichbehandlung bei gleichwertiger Arbeit sowie Gleichbehandlung bei der Bewertung der Arbeitsqualität zu gewährleisten.

(2) | In Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union ist das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern als wesentlicher Wert der Union festgeschrieben.

(3) | Gemäß den Artikeln 8 und 10 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) wird gefordert, dass die Union in ihrer Politik und bei allen ihren Tätigkeiten

After transmission of the draft legislative act to the national parliaments,

Having regard to the opinion of the European Economic and Social Committee (1),

Acting in accordance with the ordinary legislative procedure (2),

Whereas:

(1) | Article 11 of the United Nations Convention of 18 December 1979 on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, which all Member States have ratified, provides that States Parties are to take all appropriate measures to ensure, inter alia, the right to equal remuneration, including benefits, and to equal treatment in respect of work of equal value, as well as equality of treatment in the evaluation of the quality of work.

(2) | Article 2 and Article 3(3) of the Treaty on European Union enshrine the right to equality between women and men as one of the essential values of the Union.

(3) | Articles 8 and 10 of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU) require the Union to aim to eliminate inequalities, to promote equality between men and

darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern und Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu bekämpfen.

(4) | Gemäß Artikel 157 Absatz 1 AEUV ist jeder Mitgliedstaat verpflichtet, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen. In Artikel 157 Absatz 3 AEUV ist vorgesehen, dass die Union Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (im Folgenden „Grundsatz des gleichen Entgelts“), beschließt.

(5) | Der Gerichtshof der Europäischen Union (im Folgenden „Gerichtshof“) hat festgestellt, dass der Anwendungsbereich des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht auf die Diskriminierungen beschränkt werden kann, die sich aus der Zugehörigkeit zu dem einen oder dem anderen Geschlecht ergeben (3). In Anbetracht des Gegenstands und der Natur der Rechte, die damit geschützt werden

women and to combat discrimination based on sex in all its policies and activities.

(4) | Article 157(1) TFEU obliges each Member State to ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied. Article 157(3) TFEU provides for the adoption by the Union of measures to ensure the application of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, including the principle of equal pay for equal work or work of equal value (the ‘principle of equal pay’).

(5) | The Court of Justice of the European Union (the ‘Court of Justice’) has held that the scope of the principle of equal treatment of men and women cannot be confined to discrimination based on the fact that a person is of one or other sex (3). In view of its purpose and the nature of the rights which it seeks to safeguard, that principle also applies to discrimination arising from gender reassignment.

sollen, hat dieser Grundsatz auch für Diskriminierungen zu gelten, die ihre Ursache in einer Geschlechtsumwandlung haben.

(6) | In einigen Mitgliedstaaten ist es derzeit möglich, sich rechtlich als ein drittes, oftmals neutrales, Geschlecht registrieren zu lassen. Diese Richtlinie berührt nicht die einschlägigen nationalen Vorschriften zur Umsetzung einer solchen Anerkennung in Bezug auf Beschäftigung und Entgelt.

(7) | Gemäß Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden „Charta“) sind Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, verboten. In Artikel 23 der Charta ist vorgesehen, dass die Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen ist.

(8) | In Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte heißt es unter anderem, dass jeder, ohne Unterschied, das Recht auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf gerechte Entlohnung, die eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, hat.

(9) | Die vom Europäischen Parlament, dem Rat und der

(6) | In some Member States, it is currently possible for persons to legally register as having a third, often a neutral, gender. This Directive does not affect relevant national rules giving effect to such recognition as regards matters of employment and pay.

(7) | Article 21 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union (the ‘Charter’) prohibits any discrimination, inter alia, on the grounds of sex. Article 23 of the Charter provides that equality between women and men must be ensured in all areas, including employment, work and pay.

(8) | Article 23 of the Universal Declaration of Human Rights states, inter alia, that everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to just remuneration ensuring an existence worthy of human dignity.

(9) | The European Pillar of Social Rights, jointly proclaimed by the

Kommission gemeinsam proklamierte europäische Säule sozialer Rechte enthält unter anderem die Grundsätze der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie das Recht auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit.

(10) | In der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates (4) ist vorgesehen, dass bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt werden soll. Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf gemeinsamen geschlechtsneutralen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

(11) | In der Bewertung der einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG (2020) wurde festgestellt, dass die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durch mangelnde Transparenz der Entgeltsysteme, mangelnde Rechtssicherheit in Bezug auf den Begriff der

European Parliament, the Council, and the Commission, incorporates among its principles equality of treatment and opportunities between women and men, and the right to equal pay for work of equal value.

(10) | Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council (4) provides that for the same work or for work to which equal value is attributed, direct and indirect discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration is to be eliminated. In particular, where a job classification system is used for determining pay, it is to be based on the same gender-neutral criteria and should be drawn up so as to exclude any discrimination on grounds of sex.

(11) | The 2020 evaluation of the relevant provisions of Directive 2006/54/EC found that the application of the principle of equal pay is hindered by a lack of transparency in pay systems, a lack of legal certainty on the concept of work of equal value, and by procedural obstacles faced by

gleichwertigen Arbeit und Verfahrenshindernisse für Diskriminierungsoffer behindert wird. Arbeitnehmern fehlen die nötigen Informationen, die sie für eine erfolgreiche Geltendmachung eines Anspruchs auf gleiches Entgelt benötigen, insbesondere Angaben zu den Entgelthöhen von Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. In der Bewertung wurde festgestellt, dass sich durch größere Transparenz geschlechtsspezifische Verzerrungen und Diskriminierungen in den Vergütungsstrukturen eines Unternehmens oder einer Organisation aufdecken ließen. Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Sozialpartner wären dadurch auch in der Lage, geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Rechts auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (im Folgenden „Recht auf gleiches Entgelt“) zu ergreifen.

(12) | Nach einer gründlichen Bewertung des bestehenden Rahmens für gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit und einem umfassenden und inklusiven Konsultationsprozess wurde in der Mitteilung der Kommission „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“ vom 5. März 2020

victims of discrimination. Workers lack the necessary information to make a successful equal pay claim and, in particular, information about the pay levels for categories of workers who perform the same work or work of equal value. The report found that increased transparency would allow revealing gender bias and discrimination in the pay structures of an undertaking or organisation. It would also enable workers, employers and the social partners to take appropriate action to ensure the application of the right to equal pay for equal work and work of equal value (the ‘right to equal pay’).

(12) | Following a thorough evaluation of the existing framework on equal pay for equal work or work of equal value and a wide-ranging and inclusive consultation process, the Communication of the Commission of 5 March 2020 on ‘A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025’ announced that the Commission would propose

angekündigt, dass die Kommission verbindliche Maßnahmen zur Entgelttransparenz vorschlagen würde.

(13) | Die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der COVID-19-Pandemie haben sich unverhältnismäßig negativ auf Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter ausgewirkt, und der Verlust von Arbeitsplätzen hat sich häufig auf die von Frauen dominierten Niedriglohnsektoren konzentriert. Die COVID-19-Pandemie hat deutlich gemacht, dass die Arbeit, die hauptsächlich von Frauen geleistet wird, nach wie vor strukturell unterbewertet wird, und sie hat den hohen sozioökonomischen Wert der Arbeit von Frauen in Form von Dienstleistungen mit direktem Kontakt mit Menschen unter Beweis gestellt, wie z. B. in den Bereichen der Gesundheitsversorgung, Reinigung, Kinderbetreuung, Sozialfürsorge und häuslichen Pflege für ältere Menschen und andere erwachsene pflegebedürftige Angehörige, was in starkem Gegensatz zur geringen Sichtbarkeit und Anerkennung dieser Arbeit steht.

(14) | Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie werden daher das Geschlechtergefälle und das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle weiter verschärfen, es

binding measures on pay transparency.

(13) | The economic and social consequences of the COVID-19 pandemic have had a disproportionately negative impact on women and gender equality, and job losses have often been concentrated in low-paid, female-dominated sectors. The COVID-19 pandemic has highlighted the continued, structural undervaluation of work predominantly carried out by women and has demonstrated the high socio-economic value of women's work in front-line services, such as health care, cleaning, childcare, social care and residential care for older people and other adult dependents, which stands in strong contrast to its low visibility and recognition.

(14) | The effects of the COVID-19 pandemic will therefore further widen gender inequalities and the gender pay gap unless the recovery response is gender sensitive. Those

sei denn, die Wiederherstellungsmaßnahmen sind geschlechtersensibel. Diese Auswirkungen haben es noch dringlicher gemacht, sich mit der Frage des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu befassen. Die Stärkung der Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durch weitere Maßnahmen ist besonders wichtig, um sicherzustellen, dass die Fortschritte, die bei der Beseitigung von Entgeltunterschieden erzielt wurden, nicht beeinträchtigt werden.

(15) | Das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle in der Union besteht weiterhin: im Jahr 2020 lag es bei 13 %, wobei es erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten gibt, und es hat sich in den letzten zehn Jahren nur geringfügig verringert. Das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen, beispielsweise Geschlechterstereotypen, die Fortdauer der „gläsernen Decke“ und des „klebrigen Bodens“ sowie die horizontale Segregation, einschließlich des überdurchschnittlichen Anteils von Frauen in gering bezahlten Dienstleistungstätigkeiten, sowie die ungleiche Aufteilung von Pflege- und Betreuungsaufgaben. Zudem wird

consequences have made it even more pressing to tackle the issue of equal pay for equal work or work of equal value. Strengthening the implementation of the principle of equal pay through further measures is particularly important to ensure that the progress which has been made in addressing disparities in pay is not compromised.

(15) | The Union gender pay gap persists: it stood at 13 % in 2020, with significant variations across Member States, and has decreased only minimally over the last ten years. The gender pay gap is caused by various factors, such as gender stereotypes, the perpetuation of the 'glass ceiling' and the 'sticky floor', horizontal segregation, including the overrepresentation of women in low-paid service jobs, and unequal sharing of care responsibilities. In addition, the gender pay gap is partly caused by direct and indirect gender-based pay discrimination. All those elements constitute structural obstacles that form complex challenges to achieving good quality jobs and equal pay for equal work or work of equal value and have long-term consequences such as a

das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zum Teil durch unmittelbare und mittelbare geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung verursacht. Alle diese Elemente stellen strukturelle Hindernisse dar, die komplexe Herausforderungen für die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und die Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit schaffen, und sie haben Langzeitfolgen wie das Rentengefälle und die Feminisierung der Armut.

(16) | Ein allgemeiner Mangel an Transparenz in Bezug auf die Entgelthöhen innerhalb von Organisationen führt zum Fortdauern einer Situation, in der geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung und Verzerrungen unentdeckt bleiben oder im Verdachtsfall schwer nachzuweisen sind. Es sind daher verbindliche Maßnahmen erforderlich, um die Entgelttransparenz zu verbessern, Organisationen zu ermutigen, ihre Vergütungsstrukturen zu überprüfen, um sicherzustellen, dass Frauen und Männer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten, das gleiche Entgelt erhalten, sowie Diskriminierungsopfer in die Lage zu versetzen, ihr Recht auf gleiches

pension gap and the feminisation of poverty.

(16) | A general lack of transparency about pay levels within organisations maintains a situation where gender-based pay discrimination and bias can go undetected or, where suspected, are difficult to prove. Binding measures are therefore needed to improve pay transparency, encourage organisations to review their pay structures to ensure equal pay for women and men performing the same work or work of equal value, and to enable victims of discrimination to exercise their right to equal pay. Such binding measures need to be complemented by provisions clarifying existing legal concepts, such as the concepts of pay and work of equal value, and measures improving enforcement mechanisms and access to justice.

Entgelt auszuüben. Diese verbindlichen Maßnahmen müssen durch Bestimmungen ergänzt werden, mit denen bestehende Rechtsbegriffe wie Entgelt und gleichwertige Arbeit präzisiert werden, und durch Maßnahmen zur Verbesserung der Durchsetzungsmechanismen und des Zugangs zur Justiz.

(17) | Die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts sollte durch die Beseitigung unmittelbarer und mittelbarer Entgeltdiskriminierung verbessert werden. Dies hindert Arbeitgeber nicht daran, Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler und vorurteilsfreier Kriterien wie Leistung und Kompetenz unterschiedlich zu vergüten.

(18) | Diese Richtlinie sollte für alle Arbeitnehmer gelten, einschließlich Teilzeitbeschäftigte, befristet beschäftigte Arbeitnehmer und Personen mit einem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis mit einem Leiharbeitsunternehmen sowie Arbeitnehmer in Führungspositionen, die nach den geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben und/oder in einem Beschäftigungsverhältnis

(17) | The application of the principle of equal pay should be enhanced by eliminating direct and indirect pay discrimination. This does not preclude employers from paying workers performing the same work or work of equal value differently on the basis of objective, gender-neutral and bias-free criteria, such as performance and competence.

(18) | This Directive should apply to all workers, including part-time workers, workers on a fixed-term contract and persons with a contract of employment or employment relationship with a temporary agency, as well as workers in management positions, who have an employment contract or employment relationship as defined by law, collective agreements and/or practice in force in each Member State, taking into account the case-law of the Court of Justice (5).

stehen, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist (5). Falls sie die einschlägigen Kriterien erfüllen, fallen Hausangestellte, Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und auf Online-Plattformen beschäftigt sind, Arbeitnehmer in geschützten Beschäftigungsverhältnissen sowie Praktikanten und Auszubildende in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie. Die Feststellung des Vorliegens eines Beschäftigungsverhältnisses sollte sich an den Fakten orientieren, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, und nicht an der Beschreibung des Verhältnisses durch die Parteien.

(19) | Ein wichtiges Element zur Beseitigung von Entgeltdiskriminierung ist die Entgelttransparenz vor Beschäftigung. Diese Richtlinie sollte daher auch für Stellenbewerber gelten.

(20) | Um Hindernisse für die Opfer von geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung bei der Ausübung ihres Rechts auf gleiches Entgelt zu beseitigen und Arbeitgeber bei der Gewährleistung der Achtung dieses Rechts anzuleiten, sollten die Kernbegriffe im Zusammenhang mit gleichem Entgelt bei gleicher oder

Provided that they fulfil relevant criteria, domestic workers, on-demand workers, intermittent workers, voucher based-workers, platform workers, workers in sheltered employment, trainees and apprentices fall within the scope of this Directive. The determination of the existence of an employment relationship should be guided by the facts relating to the actual performance of the work and not by the parties' description of the relationship.

(19) | An important element of eliminating pay discrimination is pay transparency prior to employment. This Directive should therefore also apply to applicants for employment.

(20) | In order to remove obstacles for victims of gender-based pay discrimination to exercise their right to equal pay, and to guide employers in ensuring respect of that right, the core concepts related to equal pay for equal work or work of equal value, such as pay and work of equal value, should be clarified in accordance with the case-law of the

gleichwertiger Arbeit wie Entgelt und gleichwertige Arbeit im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs präzisiert werden. Dadurch sollte die Anwendung dieser Konzepte insbesondere für Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen erleichtert werden.

(21) | Der Grundsatz des gleichen Entgelts sollte in Bezug auf Löhne, Gehälter und alle sonstigen Vergütungen, die die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Beschäftigung von ihrem Arbeitgeber unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistung erhalten, eingehalten werden. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs (6) sollte der Begriff „Entgelt“ nicht nur das Gehalt, sondern auch ergänzende oder variable Bestandteile des Entgelts umfassen. Im Rahmen von ergänzenden oder variablen Bestandteilen sollten alle zusätzlich zum üblichen Grund- oder Mindestlohn oder -gehalt gewährten Vergütungen, die der Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistung erhält, berücksichtigt werden. Solche ergänzenden oder variablen Bestandteile können unter anderem Boni, Überstundenausgleich, Fahrvergünstigungen, Wohnungs- und Verpflegungszuschüsse, Aus- und Weiterbildungsentschädigungen,

Court of Justice. This should facilitate the application of those concepts, especially for micro, small and medium-sized enterprises.

(21) | The principle of equal pay should be observed with regard to wages, salaries or any other consideration, whether in cash or in kind, which workers receive directly or indirectly, in respect of their employment from their employer. In accordance with the case-law of the Court of Justice (6), the concept of pay should comprise not only salary, but also complementary or variable components of the pay. Under complementary or variable components, any benefits in addition to the ordinary basic or minimum wage or salary, which the worker receives directly or indirectly, whether in cash or in kind, should be taken into account. Such complementary or variable components may include, but are not limited to, bonuses, overtime compensation, travel facilities, housing and food allowances, compensation for attending training, payments in the case of dismissal, statutory sick pay, statutory required compensation and occupational

Abfindungen bei Entlassung, gesetzliches Krankengeld, gesetzlich vorgeschriebene Entschädigungen und Betriebsrenten umfassen. Der Begriff „Entgelt“ sollte alle Elemente der gesetzlich oder tarifvertraglich und/oder nach den Gepflogenheiten in den einzelnen Mitgliedstaaten geschuldeten Vergütung umfassen.

(22) | Um eine einheitliche Darstellung der in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Informationen zu gewährleisten, sollten die Entgelthöhen als Bruttojahresentgelt und entsprechender Bruttostundenentgelt angegeben werden. Es sollte möglich sein, die Entgelthöhen auf der Grundlage des für den Arbeitnehmer festgelegten tatsächlichen Entgelts zu berechnen, unabhängig davon, ob es jährlich, monatlich, stündlich oder anderweitig festgelegt ist.

(23) | Die Mitgliedstaaten sollten nicht verpflichtet sein, für die Zwecke dieser Richtlinie neue Stellen einzurichten. Es sollte ihnen möglich sein, die sich daraus ergebenden Aufgaben im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten bestehenden Stellen, einschließlich der Sozialpartner, zu übertragen, vorausgesetzt, die Mitgliedstaaten

pensions. The concept of pay should include all elements of remuneration due under law, collective agreements and/or practice in each Member State.

(22) | In order to ensure a uniform presentation of the information required by this Directive, pay levels should be expressed as gross annual pay and the corresponding gross hourly pay. It should be possible to base the calculation of pay levels on the actual pay specified in regard to the worker, regardless of whether it is set annually, monthly, hourly or otherwise.

(23) | Member States should not be obliged to set up new bodies for the purpose of this Directive. It should be possible for them to confer tasks deriving from it upon established bodies, including the social partners, in accordance with national law and/or practice, provided that the Member States comply with the obligations set out in this Directive.

erfüllen die Verpflichtungen gemäß dieser Richtlinie.

(24) | Um die Arbeitnehmer zu schützen und ihrer Angst vor Viktimisierung bei der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts Rechnung zu tragen, sollte es ihnen möglich sein, sich durch einen Vertreter vertreten zu lassen. Dabei könnte es sich um Gewerkschaften oder andere Arbeitnehmervertreter handeln. Gibt es keine Arbeitnehmervertreter, so sollten sich die Arbeitnehmer durch einen Vertreter ihrer Wahl vertreten lassen können. Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, ihre nationalen Gegebenheiten und unterschiedliche Rollen bei der Arbeitnehmervertretung zu berücksichtigen.

(25) | In Artikel 10 AEUV ist vorgesehen, dass die Union bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen darauf abzielt, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen. In Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG ist vorgesehen, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf das

(24) | In order to protect workers and to address their fear of victimisation in the application of the principle of equal pay, they should be able to be represented by a representative. This could be trade unions or other workers' representatives. If there are no workers' representatives, workers should be able to be represented by a representative of their choice. Member States should have a possibility to take into account their national circumstances and different roles concerning workers' representation.

(25) | Article 10 TFEU provides that, in defining and implementing its policies and activities, the Union is to aim to combat discrimination based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation. Article 4 of Directive 2006/54/EC provides that there is to be no direct or indirect discrimination on grounds of sex in relation to pay. Gender-based pay discrimination where a victim's sex plays a crucial role can take many different forms in practice. It may involve an intersection of various axes of discrimination or inequality

Arbeitsentgelt geben darf. Geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung, bei der das Geschlecht eines Opfers eine entscheidende Rolle spielt, kann in der Praxis vielfältige Formen annehmen. Dabei kann es sich um eine Überschneidung verschiedener Achsen der Diskriminierung oder Ungleichheit handeln, bei der der Arbeitnehmer zu einer oder mehreren Gruppen gehört, die gegen eine Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts einerseits sowie der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung nach Maßgabe der Richtlinie 2000/43/EG des Rates (7) oder der Richtlinie 2000/78/EG des Rates (8) andererseits geschützt ist bzw. sind. Frauen mit Behinderungen, Frauen unterschiedlicher Rasse oder ethnischer Herkunft, einschließlich Roma-Frauen, und junge oder ältere Frauen zählen zu den Gruppen, die intersektioneller Diskriminierung ausgesetzt sein können. Mit der vorliegenden Richtlinie sollte daher klargestellt werden, dass es im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung möglich sein sollte, eine solche Kombination zu berücksichtigen, um etwaige Zweifel

where the worker is a member of one or several groups protected against discrimination on the basis of sex, on the one hand, and racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation, as protected under Council Directive 2000/43/EC (7) or 2000/78/EC (8), on the other. Women with disabilities, women of diverse racial and ethnic origin including Roma women, and young or elderly women are among groups which may face intersectional discrimination. This Directive should therefore clarify that, in the context of gender-based pay discrimination, it should be possible to take such a combination into account, thus removing any doubt that may exist in this regard under the existing legal framework and enabling national courts, equality bodies and other competent authorities to take due account of any situation of disadvantage arising from intersectional discrimination, in particular for substantive and procedural purposes, including to recognise the existence of discrimination, to decide on the appropriate comparator, to assess the proportionality, and to determine, where relevant, the level of compensation awarded or penalties imposed. | An intersectional approach is important for

auszuräumen, die nach dem geltenden Rechtsrahmen in dieser Hinsicht bestehen können, und nationale Gerichte, Gleichbehandlungsstellen und andere zuständige Behörden in die Lage zu versetzen, insbesondere zu inhaltlichen und verfahrensrechtlichen Zwecken jeder Benachteiligung, die sich aus intersektioneller Diskriminierung ergibt, gebührend Rechnung zu tragen; dazu gehört die Feststellung des Vorliegens einer Diskriminierung, die Wahl der geeigneten Vergleichsperson, die Bewertung der Verhältnismäßigkeit und gegebenenfalls die Festsetzung der Höhe des gewährten Schadensersatzes oder der verhängten Sanktionen. | Ein intersektioneller Ansatz ist wichtig, um das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zu verstehen und anzugehen. Diese Klarstellung sollte den Umfang der Pflichten der Arbeitgeber in Bezug auf Maßnahmen zur Entgelttransparenz im Rahmen der vorliegenden Richtlinie nicht ändern. Insbesondere sollten Arbeitgeber nicht verpflichtet sein, Daten zu anderen Schutzgründen als dem Geschlecht zu erheben.

(26) | Um das Recht auf gleiches Entgelt einzuhalten, müssen Arbeitgeber Vergütungsstrukturen

understanding and addressing the gender pay gap. This clarification should not change the scope of employers' obligations in regard to the pay transparency measures under this Directive. In particular, employers should not be required to gather data related to protected grounds other than sex.

(26) | In order to respect the right to equal pay, employers must have pay structures in place ensuring that

festlegen, die gewährleisten, dass es keine geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zwischen Arbeitnehmern gibt, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten, die nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt sind. Diese Vergütungsstrukturen sollten einen Vergleich des Wertes unterschiedlicher Aufgaben innerhalb derselben Organisationsstruktur ermöglichen. Diese Vergütungsstrukturen sollten auf bestehenden Leitlinien der Union in Bezug auf Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung oder auf Indikatoren oder geschlechtsneutralen Modellen aufgebaut werden können. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs sollte der Wert der Arbeit anhand objektiver Kriterien, einschließlich berufliche Anforderungen, Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsanforderungen, Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen, unabhängig von Unterschieden in den Beschäftigungsmodellen, bewertet und verglichen werden. Um die Anwendung des Konzepts der gleichwertigen Arbeit insbesondere für Kleinstunternehmen sowie kleinere und mittlere Unternehmen zu erleichtern, sollten die zu

there are no gender-based pay differences between workers performing the same work or work of equal value that are not justified on the basis of objective, gender-neutral criteria. Such pay structures should allow for the comparison of the value of different jobs within the same organisational structure. It should be possible to base such pay structures on existing Union guidelines related to gender-neutral job evaluation and classification systems, or on indicators or gender-neutral models. In accordance with the case law of the Court of Justice, the value of work should be assessed and compared on the basis of objective criteria, including educational, professional and training requirements, skills, effort, responsibility and working conditions, irrespective of differences in working patterns. To facilitate the application of the concept of work of equal value, especially for micro, small and medium-sized enterprises, the objective criteria to be used should include four factors: skills, effort, responsibility and working conditions. Those factors have been identified by the existing Union guidelines as being essential and sufficient for evaluating the tasks performed in an organisation regardless of to which economic

verwendenden objektiven Kriterien vier Faktoren umfassen: Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen. Diese Faktoren wurden in den bestehenden Leitlinien der Union als wesentlich und ausreichend für die Bewertung der in einer Organisation ausgeführten Aufgaben ermittelt, unabhängig davon, zu welchem Wirtschaftszweig die Organisation gehört. | Da nicht alle Faktoren für eine bestimmte Position gleichermaßen relevant sind, sollte jeder der vier Faktoren vom Arbeitgeber nach Maßgabe der Relevanz dieser Kriterien für den jeweiligen Arbeitsplatz oder die betreffende Position gewichtet werden. Außerdem sollten, sofern relevant und gerechtfertigt, zusätzliche Kriterien berücksichtigt werden können. Gegebenenfalls sollte die Kommission bestehende Leitlinien der Union im Benehmen mit dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) aktualisieren können.

(27) | Nationale Systeme zur Lohnfestlegung variieren und können auf Tarifverträgen und/oder vom Arbeitgeber beschlossenen Elementen beruhen. Diese Richtlinie hat keine Auswirkungen auf die unterschiedlichen nationalen Systeme zur Lohnfestlegung.

sector the organisation belongs. | As not all factors are equally relevant for a specific position, each of the four factors should be weighed by the employer depending on the relevance of those criteria for the specific job or position concerned. Additional criteria may also be taken into account, where they are relevant and justified. Where appropriate, the Commission should be able to update existing Union guidelines, in consultation with the European Institute for Gender Equality (EIGE).

(27) | National systems for wage-setting vary and can be based on collective agreements and/or elements decided by the employer. This Directive does not affect the various national systems for wage setting.

(28) | Die Ermittlung einer gültigen Vergleichsperson ist ein wichtiger Parameter für die Feststellung, ob Arbeit als gleichwertig betrachtet werden kann. Dies ermöglicht es Arbeitnehmern, nachzuweisen, dass sie schlechter behandelt wurden als eine Vergleichsperson eines anderen Geschlechts, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet. Auf der Grundlage der durch die Definitionen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung gemäß der Richtlinie 2006/54/EG herbeigeführten Entwicklungen sollte in Situationen, in denen es keine reale Vergleichsperson gibt, der Rückgriff auf eine hypothetische Vergleichsperson erlaubt sein, um es Arbeitnehmern zu ermöglichen, nachzuweisen, dass sie nicht in gleicher Weise behandelt wurden wie eine hypothetische Vergleichsperson eines anderen Geschlechts behandelt worden wäre. Damit wäre ein großes Hindernis für potenzielle Opfer geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung beseitigt, insbesondere auf stark geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmärkten, wo es aufgrund der Anforderung, eine Vergleichsperson des anderen Geschlechts zu finden, fast unmöglich ist, einen Anspruch auf gleiches Entgelt geltend zu machen. | Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer nicht daran gehindert

(28) | The identification of a valid comparator is an important parameter in determining whether work may be considered of equal value. It enables workers to show that they were treated less favourably than a comparator of a different sex performing equal work or work of equal value. Building on the developments brought by the definition of direct and indirect discrimination in Directive 2006/54/EC, in situations where no real-life comparator exists, the use of a hypothetical comparator should be allowed, to enable workers to show that they have not been treated in the same way as a hypothetical comparator of another sex would have been treated. This would lift an important obstacle for potential victims of gender-based pay discrimination, especially in highly gender-segregated employment markets where a requirement of finding a comparator of the opposite sex makes it almost impossible to bring an equal pay claim. | In addition, workers should not be prevented from using other facts from which an alleged discrimination can be presumed, such as statistics or other available information. This would allow gender-based pay inequalities to be more effectively addressed in gender-segregated sectors and

werden, andere Fakten, die eine mutmaßliche Diskriminierung vermuten lassen, wie Statistiken oder sonstige verfügbare Informationen, zu verwenden. Dadurch ließen sich geschlechtsspezifische Entgeltungleichheiten in geschlechtsspezifisch segregierten Sektoren und Berufen, besonders in von Frauen dominierten Bereichen wie dem Pflege- und Betreuungssektor, wirksamer bekämpfen.

(29) | Der Gerichtshof hat klargestellt, dass sich für die Bewertung, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, der Vergleich nicht notwendigerweise auf Situationen beschränkt, in denen Männer und Frauen für denselben Arbeitgeber arbeiten (9). Arbeitnehmer können sich in einer vergleichbaren Situation befinden, auch wenn sie nicht für denselben Arbeitgeber arbeiten, wenn die Entgeltbedingungen auf eine einheitliche Quelle zurückzuführen sind, die diese Bedingungen festlegt, und wenn diese Bedingungen gleich und vergleichbar sind. Dies kann der Fall sein, wenn die einschlägigen Entgeltbedingungen durch gesetzliche Bestimmungen oder Vereinbarungen geregelt werden, die sich auf für mehrere Arbeitgeber

professions, especially in female-dominated ones such as the care sector.

(29) | The Court of Justice has clarified that in order to assess whether workers are in a comparable situation, the comparison is not necessarily limited to situations in which men and women work for the same employer (9). Workers may be in a comparable situation even when they do not work for the same employer whenever the pay conditions can be attributed to a single source establishing those conditions and where those conditions are equal and comparable. This may be the case when the relevant pay conditions are regulated by statutory provisions or agreements relating to pay applicable to several employers, or when such conditions are laid down centrally for more than one organisation or business within a holding company or conglomerate.

geltendes Entgelt beziehen, oder wenn die Bedingungen für mehr als eine Organisation oder mehr als einen Betrieb einer Holdinggesellschaft oder eines Konzerns zentral festgelegt werden. Darüber hinaus hat der Gerichtshof klargestellt, dass sich der Vergleich nicht auf Arbeitnehmer beschränkt, die gleichzeitig mit der klagenden Partei beschäftigt sind (10). Darüber hinaus sollte bei der Durchführung der eigentlichen Bewertung anerkannt werden, dass ein Unterschied beim Entgelt durch Faktoren erklärt werden kann, die nicht mit dem Geschlecht in Verbindung stehen.

(30) | Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass Schulungen und spezifische Instrumente und Methoden zur Verfügung gestellt werden, um Arbeitgeber bei der Bewertung der Frage, was unter gleichwertiger Arbeit zu verstehen ist, zu unterstützen und anzuleiten. Dadurch sollte die Anwendung dieses Konzepts insbesondere für Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen erleichtert werden. Unter Berücksichtigung des nationalen Rechts, von Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten sollten die Mitgliedstaaten die Sozialpartner mit der Entwicklung spezifischer Instrumente und Methoden betrauen

Furthermore, the Court of Justice has clarified that the comparison is not limited to workers employed at the same time as the claimant (10). Additionally, when performing the actual assessment, it should be recognised that a difference in pay may be explained by factors unrelated to sex.

(30) | Member States should ensure that training and specific tools and methodologies are made available to support and guide employers in the assessment of what constitutes work of equal value. This should facilitate the application of that concept, especially for micro, small and medium-sized enterprises. Taking into account national law, collective agreements and/or practice, Member States should be able to entrust the development of specific tools and methodologies to the social partners or develop them in cooperation with, or after consulting, the social partners.

oder diese in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern oder nach Anhörung der Sozialpartner entwickeln können.

(31) | Systeme zur beruflichen Einstufung und Arbeitsbewertung können zu geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung führen, wenn sie nicht geschlechtsneutral eingesetzt werden, insbesondere wenn sie von traditionellen Geschlechterstereotypen ausgehen. In solchen Fällen tragen sie zum Fortbestehen des Entgeltgefälles bei, indem sie die von Männern oder Frauen dominierten Berufe in Situationen, in denen die geleistete Arbeit gleichwertig ist, unterschiedlich bewerten. Werden hingegen geschlechtsneutrale Systeme zur Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung verwendet, tragen sie wirksam zur Schaffung eines transparenten Entgeltsystems bei und gewährleisten, dass unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird. Mit diesen Systemen wird mittelbare Entgeltdiskriminierung im Zusammenhang mit der Unterbewertung von Tätigkeiten, die üblicherweise von Frauen geleistet werden, erkannt. Dies geschieht durch die Messung und den Vergleich von Tätigkeiten, deren Inhalt zwar unterschiedlich, aber

(31) | Job classification and evaluation systems can, if not used in a gender-neutral manner, in particular when they assume traditional gender stereotypes, result in gender-based pay discrimination. In such cases, they contribute to and perpetuate the pay gap by evaluating male and female dominated jobs differently in situations where the work performed is of equal value. Where gender-neutral job evaluation and classification systems are used, however, they are effective in establishing a transparent pay system and are instrumental in ensuring that direct or indirect discrimination on grounds of sex is excluded. They detect indirect pay discrimination related to the undervaluation of jobs typically done by women. They do so by measuring and comparing jobs the content of which is different but of equal value and so support the principle of equal pay.

gleichwertig ist; dadurch unterstützen sie den Grundsatz des gleichen Entgelts.

(32) | Fehlende Informationen über die vorgesehene Entgeltspanne einer Stelle führen zu einer Informationsasymmetrie, die die Verhandlungsmacht von Stellenbewerbern einschränkt. Durch die Gewährleistung von Transparenz sollten potenzielle Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, eine fundierte Entscheidung über das erwartete Gehalt zu treffen, ohne jedoch die Verhandlungsmacht des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers in irgendeiner Weise einzuschränken, um ein Gehalt auch außerhalb der angegebenen Spanne auszuhandeln. Transparenz würde zudem eine explizite und geschlechtsneutrale Grundlage für die Festlegung des Entgelts gewährleisten und die Unterbewertung des Entgelts im Vergleich zu Kompetenzen und Erfahrungen unterbinden. Transparenz würde auch gegen intersektionelle Diskriminierung vorgegangen werden, bei der intransparente Entgeltfestlegung diskriminierende Praktiken aus verschiedenen Diskriminierungsgründen zulässt. Stellenbewerber sollten Informationen über das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne in einer Weise erhalten, dass

(32) | The lack of information on the envisaged pay range of a position creates an information asymmetry which limits the bargaining power of applicants for employment. Ensuring transparency should enable prospective workers to make an informed decision about the expected salary without limiting in any way the employer's or worker's bargaining power to negotiate a salary even outside the indicated range. Transparency would also ensure an explicit, non-gender-biased basis for pay setting and would disrupt the undervaluation of pay compared to skills and experience. Transparency would also address intersectional discrimination where non-transparent pay settings allow for discriminatory practices on several discrimination grounds. Applicants for employment should receive information about the initial pay or its range in a manner such as to ensure an informed and transparent negotiation on pay, such as in a published job vacancy notice, prior to the job interview, or otherwise prior to the conclusion of any employment contract. The information should be provided by the employer or in a different

fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt gewährleistet werden, wie beispielsweise in einer veröffentlichten Stellenausschreibung, vor dem Vorstellungsgespräch oder andernfalls vor Abschluss eines Arbeitsvertrags. Die Informationen sollten vom Arbeitgeber oder auf andere Weise, z. B. durch die Sozialpartner, bereitgestellt werden.

(33) | Um das Fortbestehen des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles zu unterbinden, von dem einzelne Arbeitnehmer im Laufe der Zeit betroffen sind, sollten Arbeitgeber sicherstellen, dass Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen geschlechtsneutral sind und Einstellungsverfahren auf nichtdiskriminierende Weise geführt werden, um das Recht auf gleiches Entgelt nicht zu unterminieren. Arbeitgebern sollte es nicht gestattet sein, sich nach dem aktuellen Entgelt oder der bisherigen Entgeltentwicklung eines Stellenbewerbers zu erkundigen oder proaktiv zu versuchen, Informationen darüber einzuholen.

(34) | Entgelttransparenzmaßnahmen sollten das Recht der Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt schützen und gleichzeitig die Kosten und den

manner, for instance by the social partners.

(33) | In order to disrupt the perpetuation of the gender pay gap affecting individual workers over time, employers should ensure that job vacancy notices and job titles are gender neutral and that recruitment processes are led in a non-discriminatory manner, so as not to undermine the right to equal pay. Employers should not be allowed to enquire or proactively try to obtain information about the current pay or prior pay history of an applicant for employment.

(34) | Pay transparency measures should protect workers' right to equal pay while limiting, to the extent possible, costs and administrative burdens for employers, paying

Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber so weit wie möglich begrenzen, wobei Kleinunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist. Gegebenenfalls sollten die Maßnahmen auf die Arbeitgebergröße zugeschnitten sein; dabei ist die Mitarbeiterzahl zu berücksichtigen. Die Zahl der bei Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmer, die als Kriterium dafür heranzuziehen ist, ob ein Arbeitgeber der Berichterstattung über das Entgelt gemäß dieser Richtlinie unterliegt, wird unter Berücksichtigung der Empfehlung 2003/361/EG der Kommission (11) über Kleinunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen festgelegt.

(35) | Arbeitgeber sollten Arbeitnehmern die Kriterien, die für die Festlegung ihrer Entgelthöhe und ihrer Entgeltentwicklung verwendet werden, zur Verfügung stellen. Die Entgeltentwicklung bezieht sich auf den Prozess des Übergangs eines Arbeitnehmers zu einer höheren Entgelthöhe. Kriterien für die Entgeltentwicklung können unter anderem individuelle Leistung, Kompetenzentwicklung und Dienstalter sein. Bei der Umsetzung dieser Verpflichtung sollten die Mitgliedstaaten besonders darauf

specific attention to micro, small and medium-sized enterprises. Where appropriate, measures should be tailored to the size of employers, taking into account employers' headcount. The number of workers employed by employers to be applied as a criterion whether an employer is subject to pay reporting as referred to in this Directive is set taking into account Commission Recommendation 2003/361/EC on micro, small and medium-sized enterprises (11).

(35) | Employers should make accessible to workers the criteria that are used to determine pay levels and pay progression. Pay progression refers to the process of how a worker moves to a higher pay level. Criteria related to pay progression can include, inter alia, individual performance, skills development and seniority. When implementing this obligation, Member States should pay particular attention to avoiding excessive administrative burdens for micro and small enterprises. Member States

achten, einen übermäßigen Verwaltungsaufwand für Kleinstunternehmen und kleine Unternehmen zu vermeiden. Die Mitgliedstaaten sollten als Minderungsmaßnahme auch gebrauchsfertige Vorlagen bereitstellen können, um Kleinstunternehmen und kleine Unternehmen bei der Erfüllung dieser Verpflichtung zu unterstützen. Die Mitgliedstaaten sollten Arbeitgeber, die Kleinstunternehmen oder kleine Unternehmen sind, von der Verpflichtung im Zusammenhang mit der Entgeltentwicklung befreien können, indem sie ihnen beispielsweise gestatten, die entsprechenden Kriterien auf Antrag der Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.

(36) | Alle Arbeitnehmer sollten das Recht haben, auf Anfrage von ihrem Arbeitgeber Auskunft über ihre individuelle Entgelthöhe und – aufgeschlüsselt nach Geschlecht – über die durchschnittlichen Entgelthöhen für die Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit wie sie selbst verrichten, zu erhalten. Sie sollten auch die Möglichkeit haben, die Auskünfte über Arbeitnehmervertreter oder eine Gleichbehandlungsstelle zu erhalten. Arbeitgeber sollten Arbeitnehmer jährlich über dieses Recht sowie

should also be able to provide, as a mitigating measure, ready-made templates to support micro and small enterprises in complying with the obligation. Member States should be able to exempt employers which are micro or small enterprises from the obligation related to pay progression, for instance by allowing them to make the pay progression criteria available upon request by workers.

(36) | All workers should have the right to obtain information, upon their request, on their individual pay level and on the average pay levels, broken down by sex, for the category of workers performing the same work as them or work of equal value to theirs. They should also have the possibility to receive the information through workers' representatives or through an equality body. Employers should inform workers of that right on an annual basis, as well as of the steps to be undertaken in order to exercise the right. Employers may also, on their own initiative, opt to

über die Schritte, die zur Ausübung dieses Rechts unternommen werden müssen, informieren. Arbeitgeber können auch von sich aus solche Informationen bereitstellen, ohne dass die Arbeitnehmer sie anfordern müssen.

(37) | Mit dieser Richtlinie sollte sichergestellt werden, dass Menschen mit Behinderungen angemessenen Zugang zu den Informationen haben, die gemäß dieser Richtlinie für Stellenbewerber und Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden. Solche Informationen sollten diesen Personen unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Behinderungen in einem Format und mit der geeigneten Form der Hilfe und Unterstützung zur Verfügung gestellt werden, um Zugänglichkeit und Verständlichkeit der Informationen zu gewährleisten. Dies könnte die Darstellung von Informationen auf verständliche und wahrnehmbare Weise, in geeigneter Schriftgröße, mit ausreichendem Kontrast oder in der jeweiligen Behinderung angemessenen anderen Formaten umfassen. Gegebenenfalls findet die Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates (12) Anwendung.

(38) | Arbeitgeber mit mindestens 100 Arbeitnehmern sollten regelmäßig über das Entgelt Bericht

provide such information without workers needing to request it.

(37) | This Directive should ensure that persons with disabilities have adequate access to the information provided pursuant to it to applicants for employment and workers. Such information should be provided to those persons taking into account their particular disabilities, in a format and appropriate form of assistance and support to ensure their access to and comprehension of the information. This could include the provision of information in an understandable way which they can perceive, in fonts of adequate size, using sufficient contrast or other format appropriate to the type of their disability. Where relevant, Directive (EU) 2016/2102 of the European Parliament and of the Council (12) applies.

(38) | Employers with at least 100 workers should regularly report on pay, as provided for by this Directive.

erstatten, wie in dieser Richtlinie vorgesehen. Diese Informationen sollten von den Überwachungsstellen der Mitgliedstaaten auf angemessene und transparente Weise veröffentlicht werden. Arbeitgeber können diese Berichte beispielsweise auf ihrer Website veröffentlichen oder sie auf andere Weise öffentlich zugänglich machen, beispielsweise indem sie Informationen in ihre Lageberichte, gegebenenfalls in den Lagebericht, der gemäß der Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates (13) erstellt wird, aufnehmen. Arbeitgeber, die den Anforderungen jener Richtlinie unterliegen, können in ihrem Lagebericht zusammen mit anderen beschäftigungsbezogenen Angelegenheiten auch über das Entgelt Bericht erstatten. Um die Entgelttransparenz in Bezug auf die Arbeitnehmer zu maximieren, können die Mitgliedstaaten die Berichterstattungsfrequenz erhöhen oder für Arbeitgeber mit weniger als 100 Arbeitnehmern eine regelmäßige Berichterstattung über das Entgelt vorschreiben.

(39) | Die Berichterstattung über das Entgelt sollte es den Arbeitgebern ermöglichen, ihre Entgeltstrukturen und ihre Entgeltpolitik zu bewerten und zu überwachen und so den

That information should be published by the Member States' monitoring bodies in a suitable and transparent manner. Employers may publish those reports on their website or make them publicly available in another manner, for instance by including the information in their management report, where applicable in the management report drawn up under Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council (13). Employers that are subject to the requirements of that Directive may choose to report on pay alongside other worker-related matters in their management report. To maximise the coverage of pay transparency of workers, Member States may increase the frequency of reporting or make regular reporting on pay mandatory for employers with fewer than 100 workers.

(39) | Pay reporting should allow employers to evaluate and monitor their pay structures and policies, allowing them to proactively comply with the principle of equal pay.

Grundsatz des gleichen Entgelts proaktiv einzuhalten. Die Berichterstattung und gemeinsame Entgeltbewertungen tragen dazu bei, für geschlechtsspezifische Verzerrungen in den Entgeltstrukturen und für Entgeltdiskriminierung zu sensibilisieren und tragen dazu bei, solche Verzerrungen und Diskriminierung wirksam und systematisch zu bekämpfen, was allen Arbeitnehmern desselben Arbeitgebers zugutekommt. Gleichzeitig sollten die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten die zuständigen Behörden, Arbeitnehmervertreter und andere Interessenträger dabei unterstützen, das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle in allen Sektoren (horizontale Segregation) und Funktionen (vertikale Segregation) zu überwachen. Die Arbeitgeber möchten die veröffentlichten Daten möglicherweise durch eine Erläuterung etwaiger geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede oder Entgeltgefälle ergänzen. Wenn Unterschiede beim durchschnittlichen Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Faktoren gerechtfertigt sind, sollte der

Reporting and joint pay assessments contribute to an increased awareness of gender bias in pay structures and of pay discrimination and contribute to addressing such bias and discrimination in an effective and systemic way, thereby benefitting all workers employed by the same employer. At the same time, the sex-disaggregated data should assist competent public authorities, workers' representatives and other stakeholders in monitoring the gender pay gap across sectors (horizontal segregation) and functions (vertical segregation). Employers may wish to accompany the published data by an explanation of any gender pay differences or gaps. Where differences in average pay for the same work or work of equal value between female and male workers are not justified on the basis of objective, gender-neutral criteria, the employer should take measures to remove the inequalities.

Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen, um die Ungleichheiten zu beseitigen.

(40) | Um die Belastung für Arbeitgeber zu verringern, könnten die Mitgliedstaaten die erforderlichen Daten über ihre nationalen Verwaltungen erheben und miteinander verknüpfen, damit das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern je Arbeitgeber berechnet werden kann. Eine solche Datenerfassung kann die Verknüpfung von Daten mehrerer öffentlicher Verwaltungen, wie z. B. Finanzaufsichtsbehörden und Sozialversicherungsstellen, erfordern und wäre möglich, wenn Verwaltungsdaten zur Verfügung stehen, um die Daten der Arbeitgeber auf Betriebs- oder Organisationsebene mit den Daten der Arbeitnehmer auf individueller Ebene, einschließlich Geld- und Sachleistungen, abzugleichen. Die Mitgliedstaaten könnten diese Informationen nicht nur für diejenigen Arbeitgeber einholen, die der Pflicht zur Entgeltberichterstattung nach dieser Richtlinie unterliegen, sondern auch für Arbeitgeber, die nicht der Pflicht zur Entgeltberichterstattung unterliegen und die freiwillig Bericht erstatten. Die Veröffentlichung der erforderlichen Informationen durch die Mitgliedstaaten sollte die

(40) | To reduce the burdens on employers, Member States could gather and interlink the necessary data through their national administrations allowing for a computation of the pay gap between female and male workers per employer. Such data gathering may require interlinking data from several public administrations, such as tax inspectorates and social security offices, and would be possible if administrative data matching employers' data, at company or organisational level, to workers' data, at individual level, including benefits in cash and in kind, are available. Member States could gather that information not only for employers that are covered by the pay reporting obligation under this Directive, but also for employers that are not covered by the obligation and that report voluntarily. The publication of the required information by Member States should replace the obligation of pay reporting on those employers covered by the administrative data provided that the result intended by the reporting obligation is achieved.

Arbeitgeber, die von den Verwaltungsdaten erfasst sind, von der Pflicht zur Entgeltberichterstattung entbinden, sofern das mit der Berichtspflicht angestrebte Ergebnis erreicht wird.

(41) | Um die Informationen über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle auf der Organisationsebene allgemein zugänglich zu machen, sollten die Mitgliedstaaten die gemäß dieser Richtlinie benannte Überwachungsstelle damit beauftragen, die von den Arbeitgebern erhaltenen Daten zum Entgeltgefälle zu sammeln, ohne letztere zusätzlich zu belasten. Die Überwachungsstelle sollte diese Daten unter anderem auf einer leicht zugänglichen Website veröffentlichen, damit die Daten der einzelnen Arbeitgeber, Sektoren und Regionen des betreffenden Mitgliedstaats verglichen werden können.

(42) | Die Mitgliedstaaten können Arbeitgeber, die nicht den Berichterstattungspflichten gemäß dieser Richtlinie unterliegen, und die freiwillig über das Entgelt berichten, beispielsweise mittels eines Entgelttransparenzsiegels Anerkennung bieten, im Hinblick darauf, bewährte Verfahren in Bezug auf die in dieser Richtlinie

(41) | In order to make the information on the gender pay gap at organisational level widely available, Member States should entrust the monitoring body designated pursuant to this Directive to compile the data on the pay gap received from employers without putting an additional burden on the latter. The monitoring body should make those data public, including by publishing them on an easily accessible website, allowing comparison of the data of individual employers, sectors and regions of the Member State concerned.

(42) | Member States may acknowledge employers that are not subject to the reporting obligations set out in this Directive, which voluntarily report on their pay, for instance by means of a pay transparency label, with a view to promoting good practices in relation to the rights and obligations laid down in this Directive.

festgelegten Rechte und Pflichten zu fördern.

(43) | Gemeinsame Entgeltbewertungen sollten bei Entgeltungleichheiten in Organisationen mit mindestens 100 Arbeitnehmern eine Überprüfung und Überarbeitung der Entgeltstrukturen auslösen. Die gemeinsame Entgeltbewertung sollte durchgeführt werden, wenn Arbeitgeber und die betroffenen Arbeitnehmervertreter sich nicht darüber einig sind, dass ein Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von mindestens 5 % zwischen Frauen und Männern in einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden kann, wenn der Arbeitgeber eine solche Rechtfertigung nicht vorlegt oder wenn der Arbeitgeber einen solchen Unterschied der Entgelthöhe innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Vorlage der Entgeltberichterstattung nicht korrigiert hat. Die gemeinsame Entgeltbewertung sollte von Arbeitgebern in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern durchgeführt werden. Gibt es keine Arbeitnehmervertreter, so sollten sie für den Zweck der gemeinsamen Entgeltbewertung von den Arbeitnehmern benannt werden.

(43) | Joint pay assessments should trigger the review and revision of pay structures in organisations with at least 100 workers that show pay inequalities. The joint pay assessment should be carried out if employers and the workers' representatives concerned do not agree that the difference in average pay level between female and male workers of at least 5 % in a given category of workers can be justified on the basis of objective, gender-neutral criteria, if such a justification is not provided by the employer, or if the employer has not remedied such a difference in pay level within six months of the date of submission of the pay reporting. The joint pay assessment should be carried out by employers in cooperation with workers' representatives. If there are no workers' representatives, they should be designated by workers for the purpose of the joint pay assessment. Joint pay assessments should lead, within a reasonable period of time, to the elimination of gender-based pay discrimination through the adoption of remedial measures.

Gemeinsame Entgeltbewertungen sollten innerhalb einer angemessenen Frist dazu führen, dass geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierungen beseitigt werden, indem Abhilfemaßnahmen angenommen werden.

(44) | Jegliche Verarbeitung oder Veröffentlichung von Informationen im Rahmen dieser Richtlinie sollte der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates (14) entsprechen. Es sollten spezifische Sicherheitsvorkehrungen hinzugefügt werden, um eine direkte oder indirekte Offenlegung von Informationen über einen identifizierbaren Arbeitnehmer zu verhindern. Arbeitnehmer sollten nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt freiwillig offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen.

(45) | Es ist wichtig, dass die Sozialpartner Fragen des gleichen Entgelts in Tarifverhandlungen erörtern und ihnen besondere Aufmerksamkeit widmen. Die verschiedenen Merkmale des nationalen sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungssysteme in der Union, die Autonomie und Vertragsfreiheit der Sozialpartner sowie ihre Eigenschaft als Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter sollten berücksichtigt werden. Daher sollten

(44) | Any processing or publication of information under this Directive should comply with Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council (14). Specific safeguards should be added to prevent the direct or indirect disclosure of information of an identifiable worker. Workers should not be prevented from voluntarily disclosing their pay for the purpose of the enforcement of the principle of equal pay.

(45) | It is important that the social partners discuss and pay particular attention to matters of equal pay in collective bargaining. The various features of national social dialogue and collective bargaining systems across the Union and the autonomy and contractual freedom of the social partners, as well as their capacity as representatives of workers and employers should be respected. Therefore, Member States, in accordance with their national system and practices,

die Mitgliedstaaten im Einklang mit ihrem nationalen System und ihrer nationalen Praxis geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Sozialpartner zu ermutigen, Fragen des gleichen Entgelts gebührend zu berücksichtigen; dazu könnten auch Diskussionen auf der geeigneten Ebene der Tarifverhandlungen, Maßnahmen, um die Ausübung des Rechts auf Tarifverhandlungen in Bezug auf die betreffenden Angelegenheiten anzuregen und ungebührliche Einschränkungen dieses Rechts zu beseitigen, und die Entwicklung geschlechtsneutraler Systeme zur Arbeitsbewertung und Einstufung gehören.

(46) | Allen Arbeitnehmern sollten die erforderlichen Verfahren zur Verfügung stehen, die ihnen das Recht auf Zugang zur Justiz gewähren. Nationale Rechtsvorschriften, die die Inanspruchnahme der Schlichtung oder der Einschaltung einer Gleichbehandlungsstelle verbindlich vorsehen oder mit Anreizen oder Sanktionen versehen, sollten die Parteien nicht daran hindern, ihr Recht auf Zugang zu den Gerichten wahrzunehmen.

(47) | Die Einbindung von Gleichbehandlungsstellen zusätzlich zu anderen Interessenträgern trägt maßgeblich zur wirksamen Anwendung des Grundsatzes des

should take appropriate measures to encourage the social partners to pay due attention to equal pay matters, which may include discussions at the appropriate level of collective bargaining, measures to stimulate and remove undue restrictions on the exercise of the right to collective bargaining related to the matters concerned and the development of gender-neutral job evaluation and classification systems.

(46) | All workers should have the necessary procedures at their disposal to facilitate the exercise of their right of access to justice. National legislation providing for the use of conciliation, or making the intervention of an equality body compulsory or subject to incentives or penalties should not prevent parties from exercising their right of access to the courts.

(47) | Involving equality bodies, in addition to other stakeholders, is instrumental in effectively applying the principle of equal pay. The powers and mandates of the

gleichen Entgelts bei. Die Befugnisse und Mandate der nationalen Gleichbehandlungsstellen sollten daher angemessen sein, um geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung, einschließlich der Entgelttransparenz oder sonstiger in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten, vollständig abzudecken. Um die verfahrenstechnischen und kostenbedingten Hindernisse zu überwinden, mit denen Arbeitnehmer beim Versuch, ihr Recht auf gleiches Entgelt wahrzunehmen, konfrontiert sind, sollten Gleichbehandlungsstellen sowie Verbände, Organisationen, und Arbeitnehmervertreter oder andere Rechtspersonen mit einem Interesse an der Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen die Möglichkeit haben, Einzelpersonen zu vertreten. Sie sollten Arbeitnehmer helfen können, indem sie in deren Namen oder zu ihrer Unterstützung handeln; dies würde es Arbeitnehmern, die Opfer von Diskriminierung geworden sind, ermöglichen, bei mutmaßlicher Verletzung ihrer Rechte und mutmaßlichem Verstoß gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts ihre Ansprüche wirksam geltend zu machen.

(48) | Die Geltendmachung von Ansprüchen im Namen oder zur

national equality bodies should therefore be adequate to fully cover gender-based pay discrimination, including any pay transparency or any other rights and obligations laid down in this Directive. In order to overcome the procedural and cost-related obstacles faced by workers who seek to exercise their right to equal pay, equality bodies, as well as associations, organisations and workers' representatives or other legal entities with an interest in ensuring equality between men and women should be able to represent individuals. They should be able to assist workers by acting on their behalf or in support of them, which would allow workers who have suffered discrimination to effectively institute a claim regarding the alleged infringement of their rights and the principle of equal pay.

(48) | Bringing claims on behalf or in support of several workers is a way

Unterstützung mehrerer Arbeitnehmer ist eine Möglichkeit, Verfahren zu erleichtern, die andernfalls aufgrund von verfahrenstechnischen und finanziellen Hindernissen oder der Furcht vor Viktimisierung nicht eingeleitet würden. Auch wenn Arbeitnehmer Mehrfachdiskriminierungen ausgesetzt sind, die schwer voneinander zu trennen sind, können Verfahren auf diese Weise erleichtert werden. Sammelklagen haben das Potenzial, systemische Diskriminierung aufzudecken und das Recht auf gleiches Entgelt und die Gleichstellung der Geschlechter in der Gesellschaft insgesamt sichtbar zu machen. Die Möglichkeit des kollektiven Rechtsschutzes könnte die proaktive Einhaltung von Maßnahmen zur Entgelttransparenz fördern, Gruppendruck schaffen, das Bewusstsein und die Bereitschaft der Arbeitgeber, präventiv zu handeln, erhöhen und den systemischen Charakter der Entgeltdiskriminierung angehen. Die Mitgliedstaaten können beschließen, Qualifikationskriterien für die Vertreter von Arbeitnehmern in Gerichtsverfahren in Bezug auf Ansprüche auf gleiches Entgelt festzulegen, um sicherzustellen, dass solche Vertreter ausreichend qualifiziert sind.

to facilitate proceedings that would not otherwise have been brought because of procedural and financial barriers or a fear of victimisation. It is also facilitative when workers are facing discrimination on multiple grounds which can be difficult to disentangle. Collective claims have the potential to uncover systemic discrimination and create visibility of the right to equal pay and of gender equality in society as a whole. The possibility of collective redress could motivate pro-active compliance with pay transparency measures, creating peer pressure, increasing employers' awareness and willingness to act preventively, and addressing the systemic nature of pay discrimination. Member States may decide to set qualification criteria for representatives of workers in court proceedings relating to equal pay claims, in order to ensure that such representatives are adequately qualified.

(49) | Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass Gleichbehandlungsstellen über ausreichende Mittel verfügen, damit sie ihre Aufgaben im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung wirksam und angemessen wahrnehmen können. Werden die Aufgaben mehr als einer Stelle übertragen, so sollten die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese sich in ausreichendem Maße koordinieren. Dies umfasst zum Beispiel Beträge aus erhobenen Geldbußen den Gleichbehandlungsstellen zuzuweisen, damit diese ihre Aufgaben im Zusammenhang mit der Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt wirksam wahrnehmen können; dazu gehört auch, Ansprüche aufgrund von Entgeltdiskriminierung geltend zu machen oder Opfer bei der Geltendmachung solcher Ansprüche zu unterstützen.

(50) | Gemäß der Rechtsprechung des Gerichtshofs sollte der Schadensersatz den Schaden, der durch geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung entstanden ist, vollständig decken (15). Dazu gehören vollständige Entgeltnachzahlungen und Nachzahlungen damit verbundener Prämien oder Sachleistungen sowie

(49) | Member States should ensure the allocation of sufficient resources to equality bodies for the effective and adequate performance of their tasks related to pay discrimination based on sex. Where the tasks are allocated to more than one body, Member States should ensure that they are adequately coordinated. This includes, for instance, allocating amounts recovered as fines to the equality bodies for the purpose of effectively carrying out their functions in regard to the enforcement of the right to equal pay, including bringing pay discrimination claims or assisting and supporting victims in bringing such claims.

(50) | Compensation should cover in full the loss and damage sustained as a result of gender-based pay discrimination in accordance with the case-law of the Court of Justice (15). It should include full recovery of back pay and related bonuses or payments in kind, as well as compensation for lost opportunities, such as access to

den Schadensersatz für entgangene Chancen, wie Zugang zu bestimmten Leistungen je nach Entgelthöhe, und für immateriellen Schaden, wie beispielsweise erlittenes Leid aufgrund der Unterbewertung der geleisteten Arbeit. Beim Schadensersatz kann gegebenenfalls eine geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung, die sich mit Diskriminierung in Bezug auf andere Schutzgründe überschneidet, berücksichtigt werden. Die Mitgliedstaaten sollten keine vorab festgelegte Obergrenze für einen solchen Schadensersatz einführen.

(51) | Neben dem Schadensersatz sollten auch andere Abhilfemaßnahmen vorgesehen werden. Die zuständigen Behörden oder die nationalen Gerichte sollten beispielsweise einen Arbeitgeber anweisen können, strukturelle oder organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, damit er seinen Pflichten im Bereich des gleichen Entgelts nachkommt. Zu diesen Maßnahmen kann zum Beispiel die Pflicht gehören, das Verfahren zur Entgeltfestlegung auf der Grundlage einer geschlechtsneutralen Bewertung und Einstufung zu überprüfen; einen Aktionsplan zu erstellen, um die festgestellten Diskrepanzen zu beseitigen und ungerechtfertigte Entgeltgefälle

certain benefits depending on pay level, and for non-material damage, such as distress because of the undervaluation of work performed. Where appropriate, the compensation can take into account damage caused by pay discrimination based on sex that intersects with other protected grounds of discrimination. Member States should not fix a prior upper limit for such compensation.

(51) | In addition to compensation, other remedies should be provided for. Competent authorities or national courts should, for instance, be able to require an employer to take structural or organisational measures to comply with its obligations regarding equal pay. Such measures may include, for instance, an obligation to review the pay setting mechanism based on a gender-neutral evaluation and classification; to set up an action plan to eliminate the discrepancies discovered and to reduce any unjustified gaps in pay; to provide information and raise workers' awareness of their right to equal pay; and to establish a mandatory training for human resources staff

abzubauen; die Arbeitnehmer über ihr Recht auf gleiches Entgelt zu informieren und dafür zu sensibilisieren sowie eine obligatorische Schulung des für Humanressourcen verantwortlichen Personals in Fragen des gleichen Entgelts und der geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und Einstufung einzuführen.

(52) | Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs (16) enthält die Richtlinie 2006/54/EG Bestimmungen, um sicherzustellen, dass die Beweislast auf den die beklagte Partei verlagert wird, wenn die Vermutung einer Diskriminierung besteht. Dennoch ist es für die Opfer und die Gerichte nicht immer einfach, zu wissen, wie sie selbst diese Vermutung begründen können. In der Rechtssache C-109/88 kam der Gerichtshof zu dem Schluss, dass die Beweislast auf die beklagte Partei verlagert werden sollte, wenn ein Entgeltsystem angewandt wird, dem jede Durchschaubarkeit fehlt, ohne dass der Arbeitnehmer die Vermutung einer Entgeltdiskriminierung belegen muss. Entsprechend sollte die Beweislast auf die beklagte Partei verlagert werden, wenn ein Arbeitgeber die in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen zur Entgelttransparenz nicht erfüllt,

on equal pay and gender-neutral job evaluation and classification.

(52) | In accordance with the case-law of the Court of Justice (16), Directive 2006/54/EC establishes provisions to ensure that the burden of proof shifts to the respondent when there is a prima facie case of discrimination. Nevertheless, it is not always easy for victims and courts to know how to establish even that presumption. In case C-109/88, the Court of Justice held that when a system of pay is totally lacking in transparency, the burden of proof should be shifted to the respondent, irrespective of the worker showing a prima facie case of pay discrimination. Accordingly, the burden of proof should be shifted to the respondent where an employer does not comply with the pay transparency obligations set out in this Directive, for instance by refusing to provide information requested by the workers or not reporting on the gender pay gap, where relevant, save where the

beispielsweise indem er sich weigert, von den Arbeitnehmern angeforderte Informationen bereitzustellen, oder gegebenenfalls nicht über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle Bericht erstattet, es sei denn, der Arbeitgeber weist nach, dass ein solcher Verstoß offensichtlich unbeabsichtigt und geringfügig war.

(53) | Nationale Vorschriften über die Verjährungsfristen in Bezug auf das Geltendmachen von Ansprüchen betreffend mutmaßliche Verletzungen der gemäß dieser Richtlinie bestehenden Rechte sollten gemäß der Rechtsprechung des Gerichtshofs so gestaltet sein, dass sie die Ausübung dieser Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren. Verjährungsfristen schaffen spezifische Hindernisse für Opfer geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung. Zu diesem Zweck sollten gemeinsame Mindeststandards festgelegt werden. Darin sollte festgelegt sein, wann die Verjährungsfrist beginnt, wie lange sie dauert und unter welchen Umständen eine Hemmung oder Unterbrechung der Frist eintritt, und vorgesehen werden, dass die Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen mindestens drei Jahre beträgt. Die Verjährungsfristen sollten nicht

employer proves that such an infringement was manifestly unintentional and of a minor character.

(53) | In accordance with the case-law of the Court of Justice, national rules on limitation periods relating to the bringing of claims regarding alleged infringements of the rights provided for in this Directive should be such that they do not render virtually impossible or excessively difficult the exercise of those rights. Limitation periods create specific obstacles for victims of gender-based pay discrimination. For that purpose, common minimum standards should be established. Those standards should determine when the limitation period begins to run, the duration thereof and the circumstances under which it is suspended or interrupted, and should provide that the limitation period for bringing claims is at least three years. Limitation periods should not begin to run before the claimant is aware, or can reasonably be expected to be aware, of the infringement. Member States should be able to decide that the limitation

beginnen, bevor die klagende Partei Kenntnis von dem Verstoß hat oder diese Kenntnis vernünftigerweise von ihm erwartet werden kann. Die Mitgliedstaaten sollten beschließen können, dass die Verjährungsfrist nicht beginnt, solange der Verstoß weiter besteht, oder dass sie nicht vor Beendigung des Arbeitsvertrags oder des Beschäftigungsverhältnisses beginnt.

(54) | Die Kosten eines Rechtsstreits stellen ein schwerwiegendes Hindernis für Opfer geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung dar, Ansprüche aufgrund mutmaßlicher Verletzungen ihres Rechts auf gleiches Entgelt geltend zu machen, was zu unzureichendem Schutz für Arbeitnehmer und zu einer unzureichenden Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt führt. Um dieses wesentliche Verfahrenshindernis auf dem Weg zur Gerechtigkeit zu beseitigen, sollten die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass die nationalen Gerichte bewerten können, ob eine unterlegene klagende Partei berechtigte Gründe hatte, den Anspruch geltend zu machen, und, wenn dies so ist, anordnen zu können, dass die unterlegene klagende Partei die Kosten des Verfahrens nicht tragen muss. Dies

period does not begin to run while the infringement is ongoing or before the end of the employment contract or employment relationship.

(54) | Litigation costs create a serious disincentive for victims of gender-based pay discrimination to bring claims regarding alleged infringements of their right to equal pay, leading to the insufficient protection of workers and the insufficient enforcement of the right to equal pay. In order to remove that significant procedural obstacle to justice, Member States should ensure that national courts can assess whether an unsuccessful claimant had reasonable grounds for bringing the claim and, if so, whether that claimant should not be required to pay the costs of the proceedings. This should in particular apply where a successful respondent has not complied with the pay transparency obligations set out in this Directive.

sollte insbesondere dann gelten, wenn eine obsiegende beklagte Partei die in dieser Richtlinie festgelegten Entgelttransparenzpflichten nicht erfüllt hat.

(55) | Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen nationale Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie oder gegen nationale Vorschriften vorsehen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinie bereits in Kraft sind und sich auf das Recht auf gleiches Entgelt beziehen. Diese Sanktionen sollten Geldbußen umfassen, die auf dem Bruttojahresumsatz des Arbeitgebers oder der Gesamtentgeltsumme des Arbeitgebers beruhen könnten. Sonstigen erschwerenden oder mildernden Umständen des Einzelfalls, beispielsweise wenn Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts mit Diskriminierung in Bezug auf andere Schutzgründe verbunden ist, sollte Rechnung getragen werden. Es liegt an den Mitgliedstaaten, festzulegen, für welche Verletzungen der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit gleichem Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Geldbußen die angemessenste Form der Sanktionierung darstellen.

(55) | Member States should provide for effective, proportionate and dissuasive penalties in the event of infringements of national provisions adopted pursuant to this Directive or national provisions that are already in force on the date of entry into force of this Directive and that relate to the right to equal pay. Such penalties should include fines which could be based on the employer's gross annual turnover or on the employer's total payroll. Any other aggravating or mitigating factors that may apply in the circumstances of the case, for instance, where pay discrimination based on sex is combined with other protected grounds of discrimination should be taken into account. It is for the Member States to determine the infringements of the rights and obligations relating to equal pay for equal work or work of equal value for which fines are the most appropriate penalty.

(56) | Die Mitgliedstaaten sollten spezifische Sanktionen für wiederholte Verletzungen von Rechten oder Pflichten in Bezug auf das gleiche Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit festlegen, um der Schwere der Handlung Rechnung zu tragen und diese Verletzungen weiter zu verhindern. Solche Sanktionen könnten verschiedene Arten finanzieller Negativanreize umfassen, wie den Entzug öffentlicher Zuwendungen oder den Ausschluss von sonstigen finanziellen Anreizen oder öffentlichen Ausschreibungen für einen bestimmten Zeitraum.

(57) | Die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Pflichten der Arbeitgeber sind Teil der geltenden umwelt-, sozial- und arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, deren Einhaltung die Mitgliedstaaten gemäß den Richtlinien 2014/23/EU (17), 2014/24/EU (18) und 2014/25/EU (19) des Europäischen Parlaments und des Rates in Bezug auf die Teilnahme an Verfahren zur Vergabe öffentlicher Aufträge zu gewährleisten haben. Um diese Pflichten für Arbeitgeber in Bezug auf das Recht auf gleiches Entgelt zu erfüllen, sollten die Mitgliedstaaten daher insbesondere sicherstellen, dass

(56) | Member States should establish specific penalties for repeated infringements of any right or obligation relating to equal pay between men and women for the same work or work of equal value, to reflect the severity of the infringement and to further deter such infringements. Such penalties could include different types of financial disincentives such as the revocation of public benefits or the exclusion, for a certain period of time, from any further award of financial inducements or from any public tender procedure.

(57) | Obligations on employers stemming from this Directive are part of the applicable obligations in the fields of environmental, social and labour law compliance with which Member States have to ensure under Directives 2014/23/EU (17), 2014/24/EU (18) and 2014/25/EU (19) of the European Parliament and of the Council in regard to participation in public procurement procedures. In order to comply with those obligations on employers as far as the right to equal pay is concerned, Member States should in particular ensure that economic operators, in the performance of a public contract or concession, have pay setting

Wirtschaftsteilnehmer bei der Ausführung eines öffentlichen Auftrags oder einer Konzession über Verfahren zur Entgeltfestlegung verfügen, die nicht zu einem geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern innerhalb einer Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, führen, das sich nicht durch geschlechtsneutrale Faktoren rechtfertigen lässt. Außerdem sollten die Mitgliedstaaten in Erwägung ziehen, öffentliche Auftraggeber zu verpflichten, gegebenenfalls Sanktionen und Kündigungsbedingungen einzuführen, um die Wahrung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei der Ausführung von öffentlichen Verträgen und Konzessionen zu gewährleisten. Den Vertragsparteien sollte es auch möglich sein, die Nichteinhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durch den Bieter oder einen seiner Unterauftragnehmer berücksichtigen, wenn sie erwägen, Ausschlussgründe anzuwenden oder beschließen, dem Bieter, der das wirtschaftlich günstigste Angebot einreicht, den Zuschlag nicht zu erteilen.

(58) | Die wirksame Umsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt erfordert einen angemessenen

mechanisms that do not lead to a gender pay gap between workers in any category of workers performing equal work or work of equal value that cannot be justified on the basis of gender-neutral criteria. In addition, Member States should consider requiring contracting authorities to introduce, as appropriate, penalties and termination conditions ensuring compliance with the principle of equal pay in the performance of public contracts and concessions. Contracting authorities should also be able to take into account non-compliance with the principle of equal pay by the bidder or one of the bidder's subcontractors when considering the application of exclusion grounds or when taking a decision not to award a contract to the tenderer submitting the most economically advantageous tender.

(58) | The effective implementation of the right to equal pay requires adequate administrative and court

verwaltungsrechtlichen und gerichtlichen Schutz vor Benachteiligungen als Reaktion auf den Versuch von Arbeitnehmern, dieses Recht wahrzunehmen, als Reaktion auf eine Beschwerde beim Arbeitgeber, oder als Reaktion auf ein Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren zur Durchsetzung der Einhaltung dieses Rechts. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs (20) sollte die Kategorie der Arbeitnehmer, die unter den vorgesehenen Schutz fallen, weit verstanden werden und alle Arbeitnehmer umfassen, gegen die ein Arbeitgeber als Reaktion auf eine wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eingereichte Beschwerde Vergeltungsmaßnahmen ergreifen kann. Der Schutz ist nicht auf Arbeitnehmer, die eine Beschwerde eingereicht haben, oder auf ihre Vertreter oder auf die Personen beschränkt, die bestimmte Formerfordernisse einhalten, von denen die Anerkennung eines bestimmten Status, wie dem eines Zeugen, abhängig gemacht wird.

(59) | Um die Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu verbessern, sollten mit dieser Richtlinie die bestehenden Durchsetzungsinstrumente und -verfahren in Bezug auf die Rechte und Pflichten nach dieser Richtlinie

protection against any adverse treatment as a reaction to an attempt by workers to exercise that right, to any complaint to the employer or to any administrative procedure or court proceedings aiming to enforce compliance with that right. According to the case-law of the Court of Justice (20) the category of employees who are entitled to the protection should be interpreted broadly and include all employees who may be subject to retaliatory measures taken by an employer in response to a complaint of discrimination on grounds of sex. The protection is not limited solely to employees who have lodged complaints or their representatives, or to those who comply with certain formal requirements governing the recognition of a certain status, such as that of a witness.

(59) | In order to improve the enforcement of the principle of equal pay, this Directive should strengthen the existing enforcement tools and procedures in regard to the rights and obligations laid down in this Directive and the equal pay

und die Bestimmungen über gleiches Entgelt gemäß der Richtlinie 2006/54/EG gestärkt werden.

(60) | In der vorliegenden Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, womit dem Vorrecht der Mitgliedstaaten, für Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen einzuführen und beizubehalten, Rechnung getragen wird. Gemäß dem derzeitigen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sei denn, durch diese Richtlinie werden für Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen eingeführt. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf weder dazu genutzt werden, bestehende Rechte abzubauen, die in vorhandenem Unionsrecht oder nationalem Recht in diesem Bereich festgelegt sind, noch darf sie als Rechtfertigung dafür dienen, die Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf den Grundsatz des gleichen Entgelts einzuschränken.

(61) | Um eine angemessene Überwachung der Umsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt sicherzustellen, sollten die Mitgliedstaaten eigens eine Überwachungsstelle einrichten oder benennen. Diese Stelle, die in eine bestehende Stelle mit ähnlichen Zielen integriert werden können sollte, sollte spezifische Aufgaben im

provisions set out in Directive 2006/54/EC.

(60) | This Directive lays down minimum requirements, thus respecting the Member States' prerogative to introduce and maintain provisions that are more favourable to workers. Rights acquired under the existing legal framework should continue to apply, unless provisions that are more favourable to workers are introduced by this Directive. The implementation of this Directive cannot be used to reduce existing rights set out in existing Union or national law in this field, nor can it constitute valid grounds for reducing the rights of workers in regard to the principle of equal pay.

(61) | In order to ensure proper monitoring of the implementation of the right to equal pay, Member States should set up or designate a dedicated monitoring body. That body, which should be able to be part of an existing body pursuing similar objectives, should have specific tasks in relation to the implementation of the pay

Zusammenhang mit der Umsetzung der Maßnahmen zur Entgelttransparenz nach dieser Richtlinie haben und bestimmte Daten zur Überwachung von Entgeltungleichheiten und Auswirkungen der Maßnahmen zur Entgelttransparenz erfassen. Die Mitgliedstaaten sollten mehr als eine Stelle benennen können, sofern die in dieser Richtlinie vorgesehenen Überwachungs- und Analysefunktionen von einer zentralen Stelle wahrgenommen werden.

(62) | Die Erstellung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Lohnstatistiken und die Bereitstellung genauer und vollständiger Statistiken für die Kommission (Eurostat) sind für die Analyse und Überwachung von Veränderungen beim geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle auf Unionsebene von maßgeblicher Bedeutung. Nach der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates (21) sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, alle vier Jahre eine Statistik über die Struktur der Verdienste auf Mikroebene zu erstellen, die harmonisierte Daten zur Berechnung des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles liefern. Jährliche qualitativ hochwertige Statistiken könnten die Transparenz erhöhen und die Überwachung und

transparency measures provided for in this Directive and gather certain data to monitor pay inequalities and the impact of the pay transparency measures. Member States should be able to designate more than one body, provided that the monitoring and analysis functions set out in this Directive are ensured by a central body.

(62) | Compiling wage statistics broken down by sex and providing the Commission (Eurostat) with accurate and complete statistics is essential for analysing and monitoring changes in the gender pay gap at Union level. Council Regulation (EC) No 530/1999 (21) requires Member States to compile four-yearly structural earnings statistics at micro level, which provide harmonised data for the calculation of the gender pay gap. Annual high-quality statistics could increase transparency and enhance monitoring and awareness of gender pay inequality. The availability and comparability of such data is instrumental for assessing developments both at national level and throughout the Union. Relevant statistics transmitted to the

Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Entgeltungleichheiten verbessern. Die Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit solcher Daten ist entscheidend für die Bewertung von Entwicklungen, sowohl auf nationaler Ebene als auch unionsweit. An die Kommission (Eurostat) übermittelte einschlägige Statistiken sollten für statistische Zwecke im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 223/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates (22) gesammelt werden.

(63) | Da die Ziele dieser Richtlinie, nämlich eine bessere und wirksamere Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durch die Festlegung gemeinsamer Mindestanforderungen, die für alle Unternehmen und Organisationen in der gesamten Union gelten sollten, von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen ihres Umfangs und ihrer Wirkungen auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie, die sich auf die Festlegung von Mindeststandards

Commission (Eurostat) should be collected for statistical purposes within the meaning of Regulation (EC) No 223/2009 of the European Parliament and of the Council (22).

(63) | Since the objectives of this Directive, namely a better and more effective application of the principle of equal pay through the establishment of common minimum requirements which should apply to all undertakings and organisations across the Union, cannot be sufficiently achieved by the Member States but can rather, by reason of their scale and effects, be better achieved at Union level, the Union may adopt measures, in accordance with the principle of subsidiarity as set out in Article 5 of the Treaty on European Union. In accordance with the principle of proportionality as set out in that Article, this Directive, which limits itself to setting minimum standards, does not go beyond what is necessary in order to achieve those objectives.

beschränkt, nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.

(64) | Die Sozialpartner spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Art und Weise, wie Maßnahmen zur Entgelttransparenz in den Mitgliedstaaten umgesetzt werden, insbesondere in den Mitgliedstaaten mit einer hohen Tarifbindung. Die Mitgliedstaaten sollten daher die Möglichkeit haben, die Sozialpartner mit der vollständigen oder teilweisen Durchführung dieser Richtlinie zu betrauen, sofern die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse jederzeit gewährleistet sind.

(65) | Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten verwaltungsrechtliche, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, die der Gründung und dem Ausbau von Kleinstunternehmen sowie kleinen oder mittleren Unternehmen entgegenstehen würden. Die Mitgliedstaaten sollten daher die Auswirkungen ihrer Umsetzungsmaßnahmen auf Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen prüfen, um sicherzustellen, dass diese Unternehmen nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt

(64) | The role of the social partners is of key importance in designing the way pay transparency measures are implemented in Member States, especially in those with high collective bargaining coverage. Member States should therefore have the possibility to entrust the social partners with the implementation of all or part of this Directive, provided that Member States take all the necessary steps to ensure that the results sought by this Directive are guaranteed at all times.

(65) | In implementing this Directive, Member States should avoid imposing administrative, financial and legal constraints in a way which would hold back the creation and development of micro, small or medium-sized enterprises. Member States should therefore assess the impact of their transposition measures on micro, small and medium-sized enterprises in order to ensure that those enterprises are not disproportionately affected, giving specific attention to microenterprises, to alleviate the

werden – wobei besonderes Augenmerk auf Kleinunternehmen zu richten ist –, den Verwaltungsaufwand zu verringern und die Ergebnisse dieser Prüfung zu veröffentlichen.

(66) | Der Europäische Datenschutzbeauftragte wurde gemäß Artikel 42 der Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates (23) angehört und hat am 27. April 2021 eine Stellungnahme abgegeben –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

## KAPITEL I

### ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

#### Artikel 1

##### Gegenstand

Diese Richtlinie enthält Mindestanforderungen zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Männer und Frauen (im Folgenden „Grundsatz des gleichen Entgelts“) nach Artikel 157 AEUV und des Diskriminierungsverbots nach Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG, insbesondere durch Entgelttransparenz und verstärkte Durchsetzungsmechanismen.

#### Artikel 2

##### Geltungsbereich

administrative burden, and to publish the results of such assessments.

(66) | The European Data Protection Supervisor was consulted in accordance with Article 42 of Regulation (EU) 2018/1725 of the European Parliament and of the Council (23) and delivered an opinion on 27 April 2021,

HAVE ADOPTED THIS DIRECTIVE:

## CHAPTER I

### GENERAL PROVISIONS

#### Article 1

##### Subject matter

This Directive lays down minimum requirements to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women (the ‘principle of equal pay’) enshrined in Article 157 TFEU and the prohibition of discrimination laid down in Article 4 of Directive 2006/54/EC, in particular through pay transparency and reinforced enforcement mechanisms.

#### Article 2

##### Scope

- (1) Diese Richtlinie gilt für Arbeitgeber in öffentlichen und privaten Sektoren.
- (2) Diese Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer, die gemäß den in dem jeweiligen Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.
- (3) Für die Zwecke von Artikel 5 gilt diese Richtlinie für Stellenbewerber.

### Artikel 3

#### Begriffsbestimmungen

- (1) Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck
  - a) | „Entgelt“ die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die ein Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses einem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar (ergänzende oder variable Bestandteile) als Geld- oder Sachleistung zahlt;
  - b) | „Entgelthöhe“ das Bruttojahresentgelt und das entsprechende Bruttostundenentgelt;
  - c) | „geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle“ die Differenz zwischen den durchschnittlichen

1. This Directive applies to employers in public and private sectors.
2. This Directive applies to all workers who have an employment contract or employment relationship as defined by law, collective agreements and/or practice in force in each Member State with consideration to the case-law of the Court of Justice.
3. For the purposes of Article 5, this Directive applies to applicants for employment.

### Article 3

#### Definitions

1. For the purposes of this Directive, the following definitions apply:
  - (a) | ‘pay’ means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which a worker receives directly or indirectly (complementary or variable components) in respect of his or her employment from his or her employer;
  - (b) | ‘pay level’ means gross annual pay and the corresponding gross hourly pay;
  - (c) | ‘gender pay gap’ means the difference in average pay levels between female and male workers of

- Entgelthöhen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eines Arbeitgebers, ausgedrückt als Prozentsatz der durchschnittlichen Entgelthöhe männlicher Arbeitnehmer;
- d) | „Median-Entgelthöhe“ die Entgelthöhe, von der aus die Zahl der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, die mehr verdienen, gleich groß ist wie die der Arbeitnehmer dieses Arbeitgebers, die weniger verdienen;
- e) | „mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle“ die Differenz zwischen der Median-Entgelthöhe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eines Arbeitgebers, ausgedrückt als Prozentsatz der Median-Entgelthöhe männlicher Arbeitnehmer;
- f) | „Entgeltquartil“ jede der vier gleich großen Gruppen von Arbeitnehmern, in die sie gemäß ihrer jeweiligen Entgelthöhen in aufsteigender Folge unterteilt werden;
- g) | „gleichwertige Arbeit“ Arbeit, die gemäß nichtdiskriminierenden und objektiven geschlechtsneutralen Kriterien nach Maßgabe von Artikel 4 Absatz 4 als gleichwertig gilt;
- h) | „Gruppe von Arbeitnehmern“ Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten und
- an employer expressed as a percentage of the average pay level of male workers;
- (d) | ‘median pay level’ means the pay level at which half of the workers of an employer earn more and half of them earn less;
- (e) | ‘median gender pay gap’ means the difference between the median pay level of female and median pay level of male workers of an employer expressed as a percentage of the median pay level of male workers;
- (f) | ‘quartile pay band’ means each of four equal groups of workers into which they are divided according to their pay levels, from the lowest to the highest;
- (g) | ‘work of equal value’ means work that is determined to be of equal value in accordance with the non-discriminatory and objective gender-neutral criteria referred to in Article 4(4);
- (h) | ‘category of workers’ means workers performing the same work or work of equal value grouped in a

die auf nicht willkürliche Weise auf der Grundlage nichtdiskriminierender und objektiver geschlechtsneutraler Kriterien nach Maßgabe von Artikel 4 Absatz 4 von ihrem Arbeitgeber und, gegebenenfalls, in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, entsprechend eingeteilt werden;

i) | „unmittelbare Diskriminierung“ eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

j) | „mittelbare Diskriminierung“ eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;

k) | „Arbeitsaufsichtsbehörde“ die Stelle(n), die im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten für Kontroll- und

non-arbitrary manner based on the non-discriminatory and objective gender-neutral criteria referred to in Article 4(4), by the workers' employer and, where applicable, in cooperation with the workers' representatives in accordance with national law and/or practice.

(i) | 'direct discrimination' means the situation in which one person is treated less favourably on grounds of sex than another person is, has been or would be treated in a comparable situation;

(j) | 'indirect discrimination' means the situation in which an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified on the basis of a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;

(k) | 'labour inspectorate' means the body or bodies responsible, in accordance with national law and/or practice, for control and inspection functions in the labour market, save

Aufsichtsfunktionen auf dem Arbeitsmarkt zuständig ist bzw. sind, mit der Ausnahme, dass die Sozialpartner diese Funktionen ausüben können, wenn das nationale Recht dies vorsieht;

l) | „Gleichbehandlungsstelle“ die gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG benannte(n) Stelle(n);

m) | „Arbeitnehmervertreter“ Arbeitnehmervertreter im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten.

(2) Im Sinne dieser Richtlinie umfasst Diskriminierung:

a) | Belästigung und sexuelle Belästigung im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a der Richtlinie 2006/54/EG sowie jede ungünstigere Behandlung aufgrund der Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person, wenn sich diese Belästigung oder Behandlung auf die Ausübung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte bezieht oder sich daraus ergibt;

b) | jegliche Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts;

c) | jegliche ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder

that, where provided for in national law, the social partners may carry out those functions;

(l) | 'equality body' means the body or bodies designated pursuant to Article 20 of Directive 2006/54/EC;

(m) | 'workers' representatives' means the workers' representatives in accordance with national law and/or practice.

2. For the purposes of this Directive, discrimination includes:

(a) | harassment and sexual harassment, within the meaning of Article 2(2), point (a), of Directive 2006/54/EC, as well as any less favourable treatment based on a person's rejection of, or submission to, such conduct, when such harassment or treatment relates to or results from the exercise of the rights provided for in this Directive;

(b) | any instruction to discriminate against persons on grounds of sex;

(c) | any less favourable treatment related to pregnancy or maternity leave within the meaning of Council Directive 92/85/EEC (24);

Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG des Rates (24);

d) | jegliche ungünstigere Behandlung im Sinne der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates (25) aufgrund des Geschlechts, einschließlich im Zusammenhang mit Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub für pflegende Angehörige;

e) | intersektionelle Diskriminierung, das heißt Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, kombiniert mit einer Diskriminierung in Bezug auf einen oder mehrere andere Schutzgründe nach Maßgabe der Richtlinie 2000/43/EG oder der Richtlinie 2000/78/EG.

(3) Aus Absatz 2 Buchstabe e erwachsen Arbeitgebern keine zusätzlichen Pflichten, Daten nach Maßgabe dieser Richtlinie in Bezug auf andere Schutzgründe als das Geschlecht zu erheben.

#### Artikel 4

Gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird.

(d) | any less favourable treatment, within the meaning of Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council (25), based on sex, including with regard to paternity leave, parental leave or carers' leave;

(e) | intersectional discrimination, which is discrimination based on a combination of sex and any other ground or grounds of discrimination protected under Directive 2000/43/EC or 2000/78/EC.

3. Paragraph 2, point (e), shall not entail additional obligations on employers to gather data as referred to in this Directive with regard to protected grounds of discrimination other than sex.

#### Article 4

Equal work and work of equal value

1. Member States shall take the necessary measures to ensure that employers have pay structures ensuring equal pay for equal work or work of equal value.

(2) Die Mitgliedstaaten ergreifen – im Benehmen mit Gleichbehandlungsstellen – die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Instrumente oder Methoden zur Analyse als Unterstützung und Orientierung bei Bewertungen und Vergleichen des Werts der Arbeit im Einklang mit den in diesem Artikel festgelegten Kriterien verfügbar gemacht werden und leicht zugänglich sind. Diese Instrumente oder Methoden müssen es Arbeitgebern und/oder den Sozialpartnern ermöglichen, leicht Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung einzurichten und zu verwenden, mit denen jegliche Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird.

(3) Gegebenenfalls kann die Kommission, im Benehmen mit dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), unionsweite Leitlinien in Bezug auf Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung aktualisieren.

(4) Entgeltstrukturen sind so beschaffen, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler und mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarter Kriterien, sofern es solche Vertreter gibt, beurteilt werden kann, ob sich die Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer

2. Member States shall, in consultation with equality bodies, take the necessary measures to ensure that analytical tools or methodologies are made available and are easily accessible to support and guide the assessment and comparison of the value of work in accordance with the criteria set out in this Article. Those tools or methodologies shall allow employers and/or the social partners to easily establish and use gender-neutral job evaluation and classification systems that exclude any pay discrimination on grounds of sex.

3. Where appropriate, the Commission may update Union-wide guidelines related to gender-neutral job evaluation and classification systems, in consultation with the European Institute for Gender Equality (EIGE).

4. Pay structures shall be such as to enable the assessment of whether workers are in a comparable situation in regard to the value of work on the basis of objective, gender-neutral criteria agreed with workers' representatives where such representatives exist. Those criteria

vergleichbaren Situation befinden. Diese Kriterien dürfen weder in unmittelbarem noch in mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer stehen. Sie umfassen Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Sie werden auf objektive, geschlechtsneutrale Weise angewandt, wobei jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird. Insbesondere dürfen relevante soziale Kompetenzen dabei nicht unterbewertet werden.

## KAPITEL II

### ENTGELTTRANSPARENZ

#### Artikel 5

Entgelttransparenz vor der Beschäftigung

(1) Stellenbewerber haben das Recht, vom künftigen Arbeitgeber Informationen über Folgendes zu erhalten:

- a) | das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende Einstiegsentgelt für die betreffende Stelle oder dessen Spanne; und
- b) | gegebenenfalls die einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrags,

shall not be based directly or indirectly on workers' sex. They shall include skills, effort, responsibility and working conditions, and, if appropriate, any other factors which are relevant to the specific job or position. They shall be applied in an objective gender-neutral manner, excluding any direct or indirect discrimination based on sex. In particular, relevant soft skills shall not be undervalued.

## CHAPTER II

### PAY TRANSPARENCY

#### Article 5

Pay transparency prior to employment

1. Applicants for employment shall have the right to receive, from the prospective employer, information about:

- (a) | the initial pay or its range, based on objective, gender-neutral criteria, to be attributed for the position concerned; and
- (b) | where applicable, the relevant provisions of the collective

den der Arbeitgeber in Bezug auf die Stelle anwendet.

Diese Informationen sind in einer Weise bereitzustellen, dass fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt gewährleistet werden, wie beispielsweise in einer veröffentlichten Stellenausschreibung, vor dem Vorstellungsgespräch oder auf andere Weise.

(2) Der Arbeitgeber darf Bewerber nicht nach ihrer Entgeltentwicklung in ihren laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen befragen.

(3) Arbeitgeber stellen sicher, dass Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen geschlechtsneutral sind und Einstellungsverfahren auf nichtdiskriminierende Weise geführt werden, um das Recht auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (im Folgenden „Recht auf gleiches Entgelt“) nicht zu unterminieren.

## Artikel 6

Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Politik der Entgeltentwicklung

(1) Arbeitgeber stellen ihren Arbeitnehmern Informationen darüber, welche Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhen und ihrer

agreement applied by the employer in relation to the position.

Such information shall be provided in a manner such as to ensure an informed and transparent negotiation on pay, such as in a published job vacancy notice, prior to the job interview or otherwise.

2. An employer shall not ask applicants about their pay history during their current or previous employment relationships.

3. Employers shall ensure that job vacancy notices and job titles are gender-neutral and that recruitment processes are led in a non-discriminatory manner, in order not to undermine the right to equal pay for equal work or work of equal value (the ‘right to equal pay’).

## Article 6

Transparency of pay setting and pay progression policy

1. Employers shall make easily accessible to their workers the criteria that are used to determine workers’ pay, pay levels and pay

Entgeltentwicklung verwendet werden, in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung. Diese Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein.

(2) Die Mitgliedstaaten können Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern von der Verpflichtung im Zusammenhang mit der Entgeltentwicklung gemäß Absatz 1 ausnehmen.

## Artikel 7

### Auskunftsrecht

(1) Arbeitnehmer haben das Recht, gemäß den Absätzen 2 und 4 Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen zu verlangen und in schriftlicher Form zu erhalten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten.

(2) Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, Auskünfte nach Absatz 1 über ihre Arbeitnehmervertreter im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zu verlangen und zu erhalten. Sie haben zudem die Möglichkeit, die Informationen über eine Gleichbehandlungsstelle anzufordern und zu erhalten.

progression. Those criteria shall be objective and gender neutral.

2. Member States may exempt employers with fewer than 50 workers from the obligation related to the pay progression set out in paragraph 1.

## Article 7

### Right to information

1. Workers shall have the right to request and receive in writing, in accordance with paragraphs 2 and 4, information on their individual pay level and the average pay levels, broken down by sex, for categories of workers performing the same work as them or work of equal value to theirs.

2. Workers shall have the possibility to request and receive the information referred to in paragraph 1 through their workers' representatives, in accordance with national law and/or practice. They shall also have the possibility to request and receive the information through an equality body.

Sind die erhaltenen Informationen unzutreffend oder unvollständig, so haben Arbeitnehmer das Recht, persönlich oder über ihre Arbeitnehmersvertreter zusätzliche und angemessene Klarstellungen und Einzelheiten zu den bereitgestellten Daten zu verlangen und eine begründete Antwort zu erhalten.

(3) Arbeitgeber informieren alle Arbeitnehmer jährlich über ihr Recht, die Auskünfte nach Absatz 1 zu erhalten, und über die Schritte, die der Arbeitnehmer unternehmen muss, um dieses Recht wahrzunehmen.

(4) Arbeitgeber stellen die Auskünfte nach Absatz 1 innerhalb einer angemessenen Frist und auf jeden Fall innerhalb von zwei Monaten ab dem Tag, an dem der Antrag gestellt wird, zur Verfügung.

(5) Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen. Insbesondere ergreifen die Mitgliedstaaten Maßnahmen, um Vertragsbedingungen zu verbieten, durch die Arbeitnehmer davon abgehalten werden, Informationen über ihr Entgelt offenzulegen.

(6) Arbeitgeber können verlangen, dass Arbeitnehmer, die Informationen gemäß diesem Artikel

If the information received is inaccurate or incomplete, workers shall have the right to request, personally or through their workers' representatives, additional and reasonable clarifications and details regarding any of the data provided and receive a substantiated reply.

3. Employers shall inform all workers, on an annual basis, of their right to receive the information referred to in paragraph 1 and of the steps that the worker is to undertake to exercise that right.

4. Employers shall provide the information referred to in paragraph 1 within a reasonable period of time but in any event within two months from the date on which the request is made.

5. Workers shall not be prevented from disclosing their pay for the purpose of the enforcement of the principle of equal pay. In particular, Member States shall put in place measures to prohibit contractual terms that restrict workers from disclosing information about their pay.

6. Employers may require workers who have obtained information pursuant to this Article, other than

erhalten haben, bei denen es sich nicht um Informationen betreffend ihr eigenes Entgelt oder ihre eigene Entgelthöhe handelt, diese Informationen nur zur Ausübung ihres Rechts auf gleiches Entgelt verwenden.

#### Artikel 8

##### Zugänglichkeit von Informationen

Die Arbeitgeber stellen alle Informationen, die Arbeitnehmern oder Stellenbewerbern gemäß den Artikeln 5, 6 und 7 zur Verfügung gestellt werden, in einem Format bereit, das für Personen mit Behinderungen zugänglich ist und deren besonderen Bedürfnissen Rechnung trägt.

#### Artikel 9

##### Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitgeber folgende Informationen zu ihrer Organisation gemäß diesem Artikel zur Verfügung stellen:

- a) | das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
- b) | das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
- c) | das mittlere geschlechtsspezifische

information concerning their own pay or pay level, not to use that information for any purpose other than to exercise their right to equal pay.

#### Article 8

##### Accessibility of information

Employers shall provide any information shared with workers or applicants for employment pursuant to Articles 5, 6 and 7 in a format which is accessible to persons with disabilities and which takes into account their particular needs.

#### Article 9

##### Reporting on pay gap between female and male workers

1. Member States shall ensure that employers provide the following information concerning their organisation, in accordance with this Article:

- (a) | the gender pay gap;
- (b) | the gender pay gap in complementary or variable components;
- (c) | the median gender pay gap;

Entgeltgefälle;

d) | das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;

e) | der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten;

f) | der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil;

g) | das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt.

(2) Arbeitgeber mit 250 oder mehr Arbeitnehmern haben bis zum 7. Juni 2027 und in jedem darauf folgenden Jahr die Informationen nach Absatz 1 in Bezug auf das vorangehende Kalenderjahr vorzulegen.

(3) Arbeitgeber mit 150 bis 249 Arbeitnehmern haben bis zum 7. Juni 2027 und danach alle drei Jahre die Informationen nach Absatz 1 in Bezug auf das vorangehende Kalenderjahr vorzulegen.

(4) Arbeitgeber mit 100 bis 149 Arbeitnehmern haben bis zum 7. Juni 2031 und danach alle drei

(d) | the median gender pay gap in complementary or variable components;

(e) | the proportion of female and male workers receiving complementary or variable components;

(f) | the proportion of female and male workers in each quartile pay band;

(g) | the gender pay gap between workers by categories of workers broken down by ordinary basic wage or salary and complementary or variable components.

2. Employers with 250 workers or more shall, by 7 June 2027 and every year thereafter, provide the information set out in paragraph 1 relating to the previous calendar year.

3. Employers with 150 to 249 workers shall, by 7 June 2027 and every three years thereafter, provide the information set out in paragraph 1 relating to the previous calendar year.

4. Employers with 100 to 149 workers shall, by 7 June 2031 and every three years thereafter, provide

Jahre die Informationen nach Absatz 1 in Bezug auf das vorangehende Kalenderjahr vorzulegen.

(5) Die Mitgliedstaaten hindern Arbeitgeber mit weniger als 100 Arbeitnehmern nicht daran, die in Absatz 1 festgelegten Informationen auf freiwilliger Basis vorzulegen. Die Mitgliedstaaten können nach Maßgabe des nationalen Rechts von Arbeitgebern mit weniger als 100 Arbeitnehmern verlangen, Informationen über das Entgelt vorzulegen.

(6) Die Richtigkeit der Angaben wird von der Leitungsebene des Arbeitgebers nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter bestätigt. Die Arbeitnehmervertreter haben Zugang zu den vom Arbeitgeber angewandten Methoden.

(7) Die Informationen nach Absatz 1 Buchstaben a bis g des vorliegenden Artikels werden der Stelle, die mit der Aufgabe betraut ist, diese Daten gemäß Artikel 29 Absatz 3 Buchstabe c zu sammeln und zu veröffentlichen, mitgeteilt. Der Arbeitgeber kann die Informationen nach Absatz 1 Buchstaben a bis f des vorliegenden Artikels auf seiner Website veröffentlichen oder sie auf andere Weise öffentlich zugänglich machen.

the information set out in paragraph 1 relating to the previous calendar year.

5. Member States shall not prevent employers with fewer than 100 workers from providing the information set out in paragraph 1 on a voluntary basis. Member States may, as a matter of national law, require employers with fewer than 100 workers to provide information on pay.

6. The accuracy of the information shall be confirmed by the employer's management, after consulting workers' representatives. Workers' representatives shall have access to the methodologies applied by the employer.

7. The information referred to in paragraph 1, points (a) to (g), of this Article shall be communicated to the authority in charge of compiling and publishing such data pursuant to Article 29(3), point (c). The employer may publish the information referred to in paragraph 1, points (a) to (f), of this Article on its website or make it publicly available in another manner.

(8) Die Mitgliedstaaten können die in Absatz 1 Buchstaben a bis f des vorliegenden Artikels genannten Informationen selbst auf der Grundlage von Verwaltungsdaten wie etwa Daten, die Arbeitgeber den Steuer- oder Sozialversicherungsbehörden übermitteln, zusammenstellen. Diese Informationen sind gemäß Artikel 29 Absatz 3 Buchstabe c zu veröffentlichen.

(9) Arbeitgeber stellen allen ihren Arbeitnehmern und den Arbeitnehmervertretern ihrer Arbeitnehmer die in Absatz 1 Buchstabe g genannten Informationen zur Verfügung. Arbeitgeber stellen die Informationen auf Ersuchen der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung. Soweit verfügbar, sind auf Anfrage auch die Informationen der vorangegangenen vier Jahre zur Verfügung zu stellen.

(10) Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen haben das Recht, von Arbeitgebern zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu allen bereitgestellten Daten, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden, zu verlangen. Arbeitgeber übermitteln auf

8. Member States may compile the information set out in paragraph 1, points (a) to (f), of this Article themselves, on the basis of administrative data such as data provided by employers to the tax or social security authorities. The information shall be made public pursuant to Article 29(3), point (c).

9. Employers shall provide the information referred to in paragraph 1, point (g), to all their workers and to the workers' representatives of their workers. Employers shall provide the information to the labour inspectorate and the equality body upon request. The information from the previous four years, if available, shall also be provided upon request.

10. Workers, workers' representatives, labour inspectorates and equality bodies shall have the right to ask employers for additional clarifications and details regarding any of the data provided, including explanations concerning any gender pay differences. Employers shall respond to such requests within a reasonable time by providing a substantiated reply. Where gender

entsprechende Anfrage innerhalb einer angemessenen Frist eine begründete Antwort. Sind geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt, so haben Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle Abhilfe zu schaffen.

#### Artikel 10

##### Gemeinsame Entgeltbewertung

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber, die Berichterstattungspflichten nach Artikel 9 unterliegen, in Zusammenarbeit mit ihren Arbeitnehmervertretern eine gemeinsame Entgeltbewertung vornehmen, wenn alle der folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- a) | aus der Berichterstattung über das Entgelt ergibt sich ein Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Höhe von mindestens 5 Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmern;
- b) | der Arbeitgeber hat einen solchen Unterschied bei der

pay differences are not justified on the basis of objective, gender-neutral criteria, employers shall remedy the situation within a reasonable period of time in close cooperation with workers' representatives, the labour inspectorate and/or the equality body.

#### Article 10

##### Joint pay assessment

1. Member States shall take appropriate measures to ensure that employers who are subject to pay reporting pursuant to Article 9 conduct, in cooperation with their workers' representatives, a joint pay assessment where all the following conditions are met:

- (a) | the pay reporting demonstrates a difference in the average pay level between female and male workers of at least 5 % in any category of workers;
- (b) | the employer has not justified such a difference in the average pay

durchschnittlichen Entgelthöhe nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt;

c) | der Arbeitgeber hat einen solchen ungerechtfertigten Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Berichterstattung über das Entgelt nicht korrigiert.

(2) Die gemeinsame Entgeltbewertung wird durchgeführt, um Entgeltunterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt sind, festzustellen, zu korrigieren und zu verhindern, und sie umfasst Folgendes:

a) | eine Analyse des Anteils der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jeder Gruppe von Arbeitnehmern;

b) | Informationen über die durchschnittlichen Entgelthöhen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Gruppe von Arbeitnehmern;

c) | etwaige Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen zwischen Arbeitnehmerinnen und

level on the basis of objective, gender-neutral criteria;

(c) | the employer has not remedied such an unjustified difference in the average pay level within six months of the date of submission of the pay reporting.

2. The joint pay assessment shall be carried out in order to identify, remedy and prevent differences in pay between female and male workers which are not justified on the basis of objective, gender-neutral criteria, and shall include the following:

(a) | an analysis of the proportion of female and male workers in each category of workers;

(b) | information on average female and male workers' pay levels and complementary or variable components for each category of workers;

(c) | any differences in average pay levels between female and male workers in each category of workers;

Arbeitnehmern in jeder einzelnen Gruppe von Arbeitnehmern;

d) | die Gründe für solche Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen, gegebenenfalls auf der Grundlage objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien, wie von den Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitgeber gemeinsam festgestellt;

e) | den Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen eine Verbesserung beim Entgelt nach ihrem Wiedereinstieg nach Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub für pflegende Angehörige, gewährt wurde, wenn es eine solche Verbesserung in der einschlägigen Gruppe von Arbeitnehmern während des Zeitraums, in dem der Urlaub in Anspruch genommen wurde, gegeben hat;

f) | Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltunterschieden, wenn diese nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind;

g) | eine Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen.

(3) Die Arbeitgeber stellen die gemeinsamen Entgeltbewertungen den Arbeitnehmern und den Arbeitnehmervertretern zur

(d) | the reasons for such differences in average pay levels, on the basis of objective, gender-neutral criteria, if any, as established jointly by the workers' representatives and the employer;

(e) | the proportion of female and male workers who benefited from any improvement in pay following their return from maternity or paternity leave, parental leave or carers' leave, if such improvement occurred in the relevant category of workers during the period in which the leave was taken;

(f) | measures to address differences in pay if they are not justified on the basis of objective, gender-neutral criteria;

(g) | an evaluation of the effectiveness of measures from previous joint pay assessments.

3. Employers shall make the joint pay assessment available to workers and workers' representatives and shall communicate it to the

Verfügung und teilen sie der Überwachungsstelle nach Artikel 29 Absatz 3 Buchstabe d mit. Sie stellen die Informationen auf Ersuchen der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung.

(4) Bei der Umsetzung der Maßnahmen aus der gemeinsamen Entgeltbewertung hat der Arbeitgeber in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten für die ungerechtfertigten Entgeltunterschiede Abhilfe zu schaffen. Die Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder die Gleichbehandlungsstelle kann aufgefordert werden, an diesem Prozess mitzuwirken. Die Umsetzung der Maßnahmen umfasst eine Analyse bestehender Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung oder die Einrichtung solcher Systeme, um sicherzustellen, dass jegliche unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird.

#### Artikel 11

Unterstützung für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern

monitoring body pursuant to Article 29(3), point (d). They shall make it available to the labour inspectorate and the equality body upon request.

4. When implementing the measures arising from the joint pay assessment, the employer shall remedy the unjustified differences in pay within a reasonable period of time, in close cooperation, in accordance with national law and/or practice, with the workers' representatives. The labour inspectorate and/or the equality body may be asked to participate in the process. The implementation of the measures shall include an analysis of the existing gender-neutral job evaluation and classification systems or the establishment of such systems, to ensure that any direct or indirect pay discrimination on the grounds of sex is excluded.

#### Article 11

Support for employers with fewer than 250 workers

Die Mitgliedstaaten bieten Arbeitgebern mit weniger als 250 Arbeitnehmern und den betreffenden Arbeitnehmervertretern Unterstützung in Form von technischer Hilfe und Schulungen, um die Einhaltung der in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen zu erleichtern.

## Artikel 12

### Datenschutz

(1) Soweit Informationen, die im Rahmen von Maßnahmen nach den Artikeln 7, 9 und 10 übermittelt werden, mit der Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden sind, werden sie im Einklang mit der Verordnung (EU) 2016/679 bereitgestellt.

(2) Personenbezogene Daten, die gemäß den Artikeln 7, 9 oder 10 dieser Richtlinie verarbeitet werden, dürfen nicht für andere Zwecke als die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts verwendet werden.

(3) Die Mitgliedstaaten können beschließen, dass in Fällen, in denen die Offenlegung von Informationen nach den Artikeln 7, 9 und 10 zur unmittelbaren oder mittelbaren Offenlegung des Entgelts eines bestimmbaren Arbeitnehmers führen würde, nur die Arbeitnehmervertreter, die Arbeitsaufsichtsbehörde oder die Gleichbehandlungsstelle Zugang zu den betreffenden Informationen

Member States shall provide support, in the form of technical assistance and training, to employers with fewer than 250 workers and to the workers' representatives concerned, to facilitate their compliance with the obligations laid down in this Directive.

## Article 12

### Data protection

1. To the extent that any information provided pursuant to measures taken under Articles 7, 9, and 10 involves the processing of personal data, it shall be provided in accordance with Regulation (EU) 2016/679.

2. Any personal data processed pursuant to Articles 7, 9 or 10 of this Directive shall not be used for any purpose other than for the application of the principle of equal pay.

3. Member States may decide that, where the disclosure of information pursuant to Articles 7, 9 and 10 would lead to the disclosure, either directly or indirectly, of the pay of an identifiable worker, only the workers' representatives, the labour inspectorate or the equality body shall have access to that information. The workers' representatives or the equality body

haben. Die Arbeitnehmervertreter oder die Gleichbehandlungsstelle beraten Arbeitnehmer über mögliche Ansprüche nach dieser Richtlinie, ohne dass die tatsächlichen Entgelthöhen einzelner Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, offengelegt wird. Für Zwecke der Überwachung gemäß Artikel 29 werden die Informationen uneingeschränkt zugänglich gemacht.

### Artikel 13

#### Sozialer Dialog

Die Mitgliedstaaten ergreifen unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner und im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner wirksam einbezogen werden, indem die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten erörtert werden, gegebenenfalls auf ihr Ersuchen.

Die Mitgliedstaaten ergreifen, unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner und unter Berücksichtigung der Vielfalt der nationalen Gepflogenheiten, geeignete Maßnahmen zur Förderung der Rolle der Sozialpartner und zur Ermutigung zur Ausübung des Rechts auf Kollektivverhandlungen über

shall advise workers regarding a possible claim under this Directive without disclosing actual pay levels of individual workers performing the same work or work of equal value. For the purposes of monitoring pursuant to Article 29, the information shall be made available without restriction.

### Article 13

#### Social dialogue

Without prejudice to the autonomy of the social partners and in accordance with national law and practice, Member States shall take adequate measures to ensure the effective involvement of the social partners, by means of discussing the rights and obligations laid down in this Directive, where applicable upon their request.

Member States shall, without prejudice to the autonomy of the social partners and taking into account the diversity of national practices, take adequate measures to promote the role of the social partners and encourage the exercise of the right to collective bargaining on measures to tackle pay discrimination and its adverse

Maßnahmen, um gegen Entgeltdiskriminierung und deren nachteilige Auswirkungen auf die Bewertung von Arbeit, die überwiegend von einem Geschlecht verrichtet wird, vorzugehen.

### KAPITEL III

#### RECHTSMITTEL UND RECHTSDURCHSETZUNG

##### Artikel 14

###### Rechtsschutz

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass allen Arbeitnehmern, die sich durch die Nichtanwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts in ihren Rechten für verletzt halten, nach einer etwaigen Schlichtung gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts zur Verfügung stehen. Diese Verfahren müssen für Arbeitnehmer und Personen, die in ihrem Namen handeln, selbst nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, leicht zugänglich sein.

##### Artikel 15

###### Verfahren im Namen oder zur Unterstützung von Arbeitnehmern

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen und

impact on the valuation of jobs predominantly carried out by workers of one sex.

### CHAPTER III

#### REMEDIES AND ENFORCEMENT

##### Article 14

###### Defence of rights

Member States shall ensure that, after possible recourse to conciliation, court proceedings for the enforcement of rights and obligations relating to the principle of equal pay are available to all workers who consider themselves wronged by a failure to apply the principle of equal pay.

Such proceedings shall be easily accessible to workers and to persons who act on their behalf, even after the end of the employment relationship in which the discrimination is alleged to have occurred.

##### Article 15

###### Procedures on behalf or in support of workers

Member States shall ensure that associations, organisations, equality bodies and workers' representatives

Arbeitnehmervertreter oder andere juristische Personen, die gemäß den im nationalen Recht festgelegten Kriterien ein berechtigtes Interesse an der Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen haben, sich an Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren betreffend eine mutmaßliche Verletzung der Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts beteiligen können. Sie können mit Zustimmung eines Arbeitnehmers, der mutmaßliches Opfer einer Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts ist, im Namen oder zur Unterstützung dieser Person handeln.

#### Artikel 16

##### Anspruch auf Schadensersatz

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmer, die durch die Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts einen Schaden erlitten haben, das Recht haben, für diesen Schaden – je nach Vorgabe des Mitgliedstaats – vollständigen Schadensersatz oder vollständige Entschädigung zu verlangen und zu erhalten.

or other legal entities which have, in accordance with criteria laid down in national law, a legitimate interest in ensuring equality between men and women, may engage in any administrative procedure or court proceedings regarding an alleged infringement of the rights or obligations relating to the principle of equal pay. They may act on behalf of, or in support of, a worker who is an alleged victim of an infringement of any right or obligation relating to the principle of equal pay, with that person's approval.

#### Article 16

##### Right to compensation

1. Member States shall ensure that any worker who has sustained damage as a result of an infringement of any right or obligation relating to the principle of equal pay has the right to claim and to obtain full compensation or reparation, as determined by the Member State, for that damage.

(2) Der in Absatz 1 genannte Schadensersatz bzw. die in Absatz 1 genannte Entschädigung müssen einen tatsächlichen und wirksamen Schadensersatz oder eine tatsächliche und wirksame Entschädigung für den erlittenen Schaden – je nach Vorgabe des Mitgliedstaats – auf eine abschreckende und angemessene Art und Weise darstellen.

(3) Durch den Schadensersatz oder die Entschädigung wird der Arbeitnehmer, der einen Schaden erlitten hat, in die Situation versetzt, in der er sich befunden hätte, wenn er nicht aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden wäre oder wenn keine Verletzung der Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts erfolgt wäre. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Schadensersatz oder die Entschädigung die vollständige Nachzahlung entgangener Entgelte und damit verbundener Boni oder Sachleistungen sowie den Schadensersatz für entgangene Chancen, immateriellen Schaden, jeglichen Schaden, der durch andere relevante Faktoren verursacht wurde, zu denen auch intersektionelle Diskriminierung zählen kann, und Verzugszinsen umfasst.

(4) Der Schadensersatz oder die Entschädigung darf nicht durch eine

2. The compensation or reparation referred to in paragraph 1 shall constitute real and effective compensation or reparation, as determined by the Member State, for the loss and damage sustained, in a dissuasive and proportionate manner.

3. The compensation or reparation shall place the worker who has sustained damage in the position in which that person would have been if he or she had not been discriminated against based on sex or if there had been no infringement of any of the rights or obligations relating to the principle of equal pay. Member States shall ensure that the compensation or reparation includes full recovery of back pay and related bonuses or payments in kind, compensation for lost opportunities, non-material damage, any damage caused by other relevant factors which may include intersectional discrimination, as well as interest on arrears.

4. The compensation or reparation shall not be restricted by the fixing of

vorab festgelegte Obergrenze beschränkt werden.

a prior upper limit.

## Artikel 17

## Article 17

### Sonstige Abhilfemaßnahmen

### Other remedies

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die zuständigen Behörden oder nationalen Gerichte im Falle einer Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts im Einklang mit dem nationalen Recht auf Antrag der klagenden Partei und zulasten der beklagten Partei Folgendes anordnen können:

1. Member States shall ensure that, in the case of an infringement of rights or obligations related to the principle of equal pay, competent authorities or national courts may, in accordance with national law, at the request of the claimant and at the expense of the respondent, issue:

a) | die Unterlassung der Verletzung;

(a) | an order to stop the infringement;

b) | die Ergreifung von Maßnahmen zur Sicherstellung, dass die Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts erfüllt werden.

(b) | an order to take measures to ensure that the rights or obligations related to the principle of equal pay are applied.

(2) Kommt eine beklagte Partei einer Anordnung nach Absatz 1 nicht nach, so stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass ihre zuständigen Behörden oder nationalen Gerichte in der Lage sind, gegebenenfalls Zwangsgelder zu verhängen, um die Erfüllung sicherzustellen.

2. Where a respondent does not comply with any order issued pursuant to paragraph 1, Member States shall ensure that their competent authorities or national courts are able, where appropriate, to issue a recurring penalty payment order, with a view to ensuring compliance.

## Artikel 18

## Article 18

### Verlagerung der Beweislast

### Shift of burden of proof

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen

1. Member States shall take the appropriate measures, in accordance

Justizsystem geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen Arbeitnehmer, die sich durch die Nichtanwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts in ihren Rechten für verletzt halten, bei einer zuständigen Behörde oder einem nationalen Gericht Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, die beklagte Partei nachweisen muss, dass keine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren in Bezug auf mutmaßliche unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung, die Fälle betreffen, in denen der Arbeitgeber Pflichten im Zusammenhang mit der Entgelttransparenz nach den Artikeln 5, 6, 7, 9 und 10 nicht erfüllt hat, der Arbeitgeber nachweisen muss, dass keine derartige Diskriminierung vorliegt.

Unterabsatz 1 des vorliegenden Absatzes findet keine Anwendung, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass der Verstoß gegen die Verpflichtungen nach den Artikeln 5, 6, 7, 9 und 10 offensichtlich unbeabsichtigt und geringfügig war.

with their national judicial systems, to ensure that, when workers who consider themselves wronged because the principle of equal pay has not been applied to them establish before a competent authority or national court facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no direct or indirect discrimination in relation to pay.

2. Member States shall ensure that, in administrative procedures or court proceedings regarding alleged direct or indirect discrimination in relation to pay, where an employer has not implemented the pay transparency obligations set out in Articles 5, 6, 7, 9 and 10, it is for the employer to prove that there has been no such discrimination.

The first subparagraph of this paragraph shall not apply where the employer proves that the infringement of the obligations set out in Articles 5, 6, 7, 9 and 10 was manifestly unintentional and of a minor character.

(3) Diese Richtlinie lässt das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, eine günstigere Beweislastregelung für einen Arbeitnehmer vorzusehen, der in Bezug auf eine mutmaßliche Verletzung von Rechten und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts ein Verwaltungsverfahren oder ein Gerichtsverfahren anstrengt.

(4) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die zuständige Behörde oder das Gericht den Sachverhalt ermittelt.

(5) Vorbehaltlich anderslautender nationaler Rechtsvorschriften gilt dieser Artikel nicht für Strafverfahren.

## Artikel 19

### Nachweis für gleiche oder gleichwertige Arbeit

(1) Bei der Bewertung, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, ist die Bewertung, ob sich die Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, nicht auf Situationen beschränkt, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für denselben Arbeitgeber arbeiten, sondern wird auf eine einheitliche Quelle, die die

3. This Directive shall not prevent Member States from introducing evidential rules which are more favourable to a worker who institutes an administrative procedure or court proceedings regarding an alleged infringement of any of the rights or obligations relating to the principle of equal pay.

4. Member States need not apply paragraph 1 to procedures and proceedings in which it is for the competent authority or the national court to investigate the facts of the case.

5. This Article shall not apply to criminal proceedings, unless national law provides otherwise.

## Article 19

### Proof of equal work or work of equal value

1. When assessing whether female and male workers are carrying out the same work or work of equal value, the assessment of whether workers are in a comparable situation shall not be limited to situations in which female and male workers work for the same employer, but shall be extended to a single source establishing the pay conditions. A single source shall exist where it stipulates the elements

Entgeltbedingungen festlegt, ausgeweitet. Eine einheitliche Quelle besteht, wenn diese alle für den Vergleich zwischen Arbeitnehmern relevanten Elemente des Entgelts festlegt.

(2) Die Bewertung, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, ist nicht auf Arbeitnehmer beschränkt, die zur gleichen Zeit wie der betreffende Arbeitnehmer beschäftigt sind.

(3) Wenn keine echte Vergleichsperson ermittelt werden kann, können andere Beweismittel zum Nachweis einer mutmaßlichen Entgeltdiskriminierung herangezogen werden, einschließlich Statistiken oder eines Vergleichs darüber, wie ein Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation behandelt würde.

## Artikel 20

### Zugang zu Beweismitteln

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass zuständige Behörden oder nationale Gerichte in Verfahren betreffend Ansprüche auf gleiches Entgelt im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten anordnen können, dass die beklagte Partei einschlägige Beweismittel, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, offenlegt.

of pay relevant for the comparison of workers.

2. The assessment of whether workers are in a comparable situation shall not be limited to workers who are employed at the same time as the worker concerned.

3. Where no real comparator can be established, any other evidence may be used to prove alleged pay discrimination, including statistics or a comparison of how a worker would be treated in a comparable situation.

## Article 20

### Access to evidence

1. Member States shall ensure that in proceedings concerning an equal pay claim, competent authorities or national courts are able to order the respondent to disclose any relevant evidence which lies in the respondent's control, in accordance with national law and practice.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die zuständigen Behörden oder die nationalen Gerichte befugt sind, die Offenlegung von Beweismitteln, die vertrauliche Informationen enthalten, anzuordnen, wenn sie diese als sachdienlich für den Anspruch auf gleiches Entgelt erachten. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die zuständigen Behörden oder die nationalen Gerichte bei der Anordnung der Offenlegung solcher Informationen im Einklang mit nationalem Verfahrensrecht über wirksame Maßnahmen zu deren Schutz verfügen.

(3) Dieser Artikel lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung aufrechtzuerhalten oder einzuführen, unberührt.

## Artikel 21

### Verjährungsfristen

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in den anwendbaren nationalen Vorschriften für Verjährungsfristen für das Geltendmachen von Ansprüchen auf gleiches Entgelt festgelegt ist, wann die Verjährungsfrist beginnt, wie lange sie dauert, und unter welchen Umständen eine Hemmung oder Unterbrechung der Frist eintritt. Die Verjährungsfristen beginnen nicht,

2. Member States shall ensure that competent authorities or national courts have the power to order the disclosure of evidence containing confidential information where they consider it relevant to the equal pay claim. Member States shall ensure that, when ordering the disclosure of such information, competent authorities or national courts have at their disposal effective measures to protect such information, in accordance with national procedural rules.

3. This Article shall not prevent Member States from maintaining or introducing rules which are more favourable to claimants.

## Article 21

### Limitation periods

1. Member States shall ensure that national rules applicable to limitation periods for bringing equal pay claims determine when such periods begin to run, the duration thereof and the circumstances under which they may be suspended or interrupted. The limitation periods shall not begin to run before the claimant is aware, or can reasonably be expected to be aware, of an infringement. Member

bevor die klagende Partei Kenntnis von einem Verstoß hat oder diese Kenntnis vernünftigerweise von ihm erwartet werden kann. Die Mitgliedstaaten können beschließen, dass Verjährungsfristen nicht beginnen, solange ein Verstoß weiter besteht, oder dass sie nicht vor Beendigung des Arbeitsvertrags oder des Beschäftigungsverhältnisses beginnen. Diese Verjährungsfristen dürfen nicht kürzer sein als drei Jahre.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verjährungsfristen gehemmt oder – je nach nationalem Recht – unterbrochen werden, sobald eine klagende Partei tätig wird, indem sie den Arbeitgeber über eine Beschwerde in Kenntnis setzt oder indem sie, direkt oder über die Arbeitnehmervertreter, die Arbeitsaufsichtsbehörde oder die Gleichbehandlungsstelle ein Verfahren bei einem Gericht anstrengt.

(3) Dieser Artikel gilt nicht für Vorschriften über das Erlöschen von Ansprüchen.

## Artikel 22

### Verfahrenskosten

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in Fällen, in denen die beklagte Partei in einem Verfahren aufgrund eines Anspruchs wegen Entgeltdiskriminierung die

States may decide that limitation periods do not begin to run while the infringement is ongoing or before the end of the employment contract or employment relationship. Such limitation periods shall be no shorter than three years.

2. Member States shall ensure that a limitation period is suspended or, depending on national law, interrupted, as soon as a claimant undertakes action by bringing a complaint to the attention of the employer or by instituting proceedings before a court, directly or through the workers' representatives, the labour inspectorate or the equality body.

3. This Article does not apply to rules on the expiry of claims.

## Article 22

### Legal costs

Member States shall ensure that, where a respondent is successful in proceedings relating to a pay discrimination claim, national courts can assess, in accordance with

obsiegende Partei ist, die nationalen Gerichte im Einklang mit dem nationalen Recht bewerten können, ob die unterlegene klagende Partei berechnigte Gründe hatte, den Anspruch geltend zu machen, und, wenn dies der Fall ist, zu beurteilen, ob es angemessen wäre, dass die unterlegene klagende Partei die Verfahrenskosten nicht tragen muss.

## Artikel 23

### Sanktionen

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen Vorschriften über wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen, die bei Verletzungen der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts zu verhängen sind. Die Mitgliedstaaten ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass diese Vorschriften umgesetzt werden, und teilen der Kommission diese Vorschriften und Maßnahmen unverzüglich mit und melden ihr etwaige spätere Änderungen.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die in Absatz 1 genannten Sanktionen eine tatsächlich abschreckende Wirkung bei Verletzungen der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts gewährleisten. Zu diesen

national law, whether the unsuccessful claimant had reasonable grounds for bringing the claim and, if so, whether it is appropriate not to require that claimant to pay the costs of the proceedings.

## Article 23

### Penalties

1. Member States shall lay down the rules on effective, proportionate and dissuasive penalties applicable to infringements of the rights and obligations relating to the principle of equal pay. Member States shall take all measures necessary to ensure that those rules are implemented and shall, without delay, notify the Commission of those rules and of those measures and of any subsequent amendment affecting them.

2. Member States shall ensure that the penalties referred to in paragraph 1 guarantee a real deterrent effect with regard to infringements of the rights and obligations relating to the principle of equal pay. Those penalties shall include fines, the

Sanktionen gehören auch Geldbußen, die gemäß dem nationalen Recht festgesetzt werden.

(3) Bei den in Absatz 1 genannten Sanktionen ist allen relevanten erschwerenden oder mildernden Umständen Rechnung zu tragen, die auf den Sachverhalt der Verletzung anwendbar sind, wozu auch intersektionelle Diskriminierung gehören kann.

(4) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass für wiederholte Verletzungen der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts spezifische Sanktionen Anwendung finden.

(5) Die Mitgliedstaaten treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Sanktionen gemäß diesem Artikel in der Praxis wirksam angewendet werden.

#### Artikel 24

Gleiches Entgelt bei öffentlichen Aufträgen und Konzessionen

(1) Zu den geeigneten Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten im Einklang mit Artikel 30 Absatz 3 der Richtlinie 2014/23/EU, Artikel 18 Absatz 2 der Richtlinie 2014/24/EU und Artikel 36 Absatz 2 der Richtlinie 2014/25/EU ergreifen, gehören Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass Wirtschaftsteilnehmer bei der

setting of which shall be based on national law.

3. The penalties referred to in paragraph 1 shall take into account any relevant aggravating or mitigating factor applicable to the circumstances of the infringement, which may include intersectional discrimination.

4. Member States shall ensure that specific penalties apply in the case of repeated infringements of the rights and obligations relating to the principle of equal pay.

5. Member States shall take all measures necessary to ensure that the penalties provided for pursuant to this Article are effectively applied in practice.

#### Article 24

Equal pay in public contracts and concessions

1. The appropriate measures that Member States take in accordance with Article 30(3) of Directive 2014/23/EU, Article 18(2) of Directive 2014/24/EU and Article 36(2) of Directive 2014/25/EU shall include measures to ensure that, in the performance of public contracts or concessions, economic operators comply with their

Ausführung von öffentlichen Aufträgen oder Konzessionen ihre Pflichten betreffend den Grundsatz des gleichen Entgelts einhalten.

(2) Die Mitgliedstaaten prüfen, öffentliche Auftraggeber gegebenenfalls zu verpflichten, Sanktionen und Kündigungsbedingungen einzuführen, um die Wahrung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei der Ausführung von öffentlichen Verträgen und Konzessionen zu gewährleisten. Wenn die Behörden der Mitgliedstaaten im Einklang mit Artikel 38 Absatz 7 Buchstabe a der Richtlinie 2014/23/EU, Artikel 57 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie 2014/24/EU oder Artikel 80 Absatz 1 der Richtlinie 2014/25/EU in Verbindung mit Artikel 57 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie 2014/24/EU handeln, können öffentliche Auftraggeber einen Wirtschaftsteilnehmer von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren ausschließen oder von den Mitgliedstaaten dazu angewiesen werden, wenn sie in geeigneter Form eine Verletzung der Pflichten nach Absatz 1 des vorliegenden Artikels im Zusammenhang mit der Nichteinhaltung der Pflichten hinsichtlich der Entgelttransparenz oder mit einem Entgeltgefälle von mehr als 5 % in einer Gruppe von

obligations relating to the principle of equal pay.

2. Member States shall consider requiring contracting authorities to introduce, as appropriate, penalties and termination conditions ensuring compliance with the principle of equal pay in the performance of public contracts and concessions. Where Member States' authorities act in accordance with Article 38(7), point (a), of Directive 2014/23/EU, Article 57(4), point (a), of Directive 2014/24/EU, or Article 80(1) of Directive 2014/25/EU in conjunction with Article 57(4), point (a), of Directive 2014/24/EU, contracting authorities may exclude or may be required by Member States to exclude any economic operator from participation in a public procurement procedure where they can demonstrate by any appropriate means an infringement of the obligations referred to in paragraph 1 of this Article, related either to a failure to comply with pay transparency obligations or a pay gap of more than 5 % in any category of workers which is not justified by the employer on the basis of objective, gender-neutral criteria. This shall be without prejudice to any other rights or obligations set out in

Arbeitnehmern nachweisen und der Arbeitgeber diesen Unterschied nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien begründen kann. Dies gilt unbeschadet anderer Rechte und Pflichten nach der Richtlinie 2014/23/EU, 2014/24/EU oder 2014/25/EU.

#### Artikel 25

Viktimisierung und Schutz vor ungünstigerer Behandlung

(1) Arbeitnehmer und deren Arbeitnehmervertreter dürfen nicht deshalb ungünstiger behandelt werden, weil sie ihre Rechte in Bezug auf den Grundsatz des gleichen Entgelts ausgeübt haben oder eine andere Person beim Schutz ihrer Rechte unterstützt haben.

(2) Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmer, einschließlich Arbeitnehmer, die Arbeitnehmervertreter sind, vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch einen Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb der Organisation des Arbeitgebers oder auf die Einleitung eines Verwaltungsverfahrens oder eines Gerichtsverfahrens für die Zwecke der Durchsetzung von Rechten oder Pflichten im

Directive 2014/23/EU, 2014/24/EU or 2014/25/EU.

#### Article 25

Victimisation and protection against less favourable treatment

1. Workers and their workers' representatives shall not be treated less favourably on the ground that they have exercised their rights relating to equal pay or have supported another person in the protection of that person's rights.

2. Member States shall introduce in their national legal systems such measures as are necessary to protect workers, including workers who are workers' representatives, against dismissal or other adverse treatment by an employer as a reaction to a complaint within the employer's organisation or to any administrative procedure or court proceedings for the purpose of the enforcement of any rights or obligations relating to the principle of equal pay.

Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts erfolgen.

## Artikel 26

Verhältnis zur Richtlinie 2006/54/EG

Kapitel III der vorliegenden Richtlinie findet auf Verfahren betreffend die Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts nach Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG Anwendung.

## KAPITEL IV

### HORIZONTAL BESTIMMUNGEN

## Artikel 27

Schutzniveau

(1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften beibehalten oder einführen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind als die Bestimmungen dieser Richtlinie.

(2) Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des Schutzniveaus in den von dieser Richtlinie erfassten Bereichen benutzt werden.

## Artikel 28

Gleichbehandlungsstellen

(1) Unbeschadet der Zuständigkeiten der Arbeitsaufsichtsbehörden oder anderer mit der Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte befasster Stellen, einschließlich der

## Article 26

Relationship with Directive 2006/54/EC

Chapter III of this Directive shall apply to proceedings concerning any right or obligation relating to the principle of equal pay set out in Article 4 of Directive 2006/54/EC.

## CHAPTER IV

### HORIZONTAL PROVISIONS

## Article 27

Level of protection

1. Member States may introduce or maintain provisions that are more favourable to workers than those laid down in this Directive.

2. The implementation of this Directive shall under no circumstances constitute grounds for reducing the level of protection in the fields covered by this Directive.

## Article 28

Equality bodies

1. Without prejudice to the competence of labour inspectorates or other bodies that enforce the rights of workers, including the social partners, the equality bodies shall be competent with regard to

Sozialpartner, sind die Gleichbehandlungsstellen für Fragen zuständig, die unter diese Richtlinie fallen.

(2) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten aktive Maßnahmen zur Sicherstellung der engen Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den Arbeitsaufsichtsbehörden, den Gleichbehandlungsstellen und gegebenenfalls den Sozialpartnern in Bezug auf den Grundsatz des gleichen Entgelts.

(3) Die Mitgliedstaaten statten ihre Gleichbehandlungsstellen mit den angemessenen Ressourcen für die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben im Hinblick auf die Wahrung des Rechts auf gleiches Entgelt aus.

#### Artikel 29

##### Überwachung und Sensibilisierung

(1) Die Mitgliedstaaten stellen eine konsequente und koordinierte Überwachung und Unterstützung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts und der Durchsetzung aller verfügbaren Rechtsmittel sicher.

(2) Jeder Mitgliedstaat benennt eine Stelle für die Überwachung und Unterstützung der Anwendung nationaler Maßnahmen zur Umsetzung dieser Richtlinie (im

matters falling within the scope of this Directive.

2. Member States shall, in accordance with national law and practice, take active measures to ensure close cooperation and coordination among the labour inspectorates, the equality bodies and, where applicable, the social partners with regard to the principle of equal pay.

3. Member States shall provide their equality bodies with the adequate resources necessary for effectively carrying out their functions with regard to the respect for the right to equal pay.

#### Article 29

##### Monitoring and awareness raising

1. Member States shall ensure the consistent and coordinated monitoring of and support for the application of the principle of equal pay and the enforcement of all available remedies.

2. Each Member State shall designate a body for the monitoring and support of the implementation of national measures implementing this Directive (monitoring body) and

Folgenden „Überwachungsstelle“) und trifft die erforderlichen Vorkehrungen für das reibungslose Funktionieren dieser Stelle. Die Überwachungsstelle kann Teil einer bestehenden Stelle oder Struktur auf nationaler Ebene sein. Die Mitgliedstaaten können mehr als eine Stelle für Zwecke der Sensibilisierung und Datenerhebung benennen, sofern die nach Absatz 3 Buchstaben b, c und e vorgesehenen Überwachungs- und Analysefunktionen von einer zentralen Stelle wahrgenommen werden.

(3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Folgendes zu den Aufgaben der Überwachungsstelle gehört:

a) | Sensibilisierung öffentlicher und privater Unternehmen und Organisationen, der Sozialpartner und der Öffentlichkeit im Hinblick auf die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts und des Rechts auf Entgelttransparenz, einschließlich durch Bekämpfung intersektioneller Diskriminierung in Bezug auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit;

b) | Analyse der Ursachen des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles und Entwicklung von Instrumenten für eine bessere Beurteilung von Ungleichheiten beim

shall make the necessary arrangements for the proper functioning thereof. The monitoring body may be part of an existing body or structure at national level.

Member States may designate more than one body for the purpose of awareness-raising and data collection, provided that the monitoring and analysis functions provided for in paragraph 3, points (b), (c) and (e), are ensured by a central body.

3. Member States shall ensure that the tasks of the monitoring body include the following:

(a) | raising awareness among public and private undertakings and organisations, the social partners and the public to promote the principle of equal pay and the right to pay transparency, including by addressing intersectional discrimination in relation to equal pay for equal work or work of equal value;

(b) | analysing the causes of the gender pay gap and devising tools to help assess pay inequalities, making use, in particular, of the analytical work and tools of the EIGE;

Entgelt, insbesondere unter Verwendung der Analysearbeit und der Analyseinstrumente des EIGE;

c) | Sammlung der gemäß Artikel 9 Absatz 7 erhaltenen Daten der Arbeitgeber und unverzügliche Veröffentlichung der in Artikel 9 Absatz 1 Buchstaben a bis f genannten Daten in einfach zugänglicher und benutzerfreundlicher Weise, um einen Vergleich zwischen Arbeitgebern, Sektoren und Regionen des betreffenden Mitgliedstaats zu ermöglichen und, sofern verfügbar, sicherzustellen, dass Informationen aus den vorangehenden vier Jahren zugänglich sind;

d) | Sammlung der Berichte über die gemeinsame Entgeltbewertung gemäß Artikel 10 Absatz 3;

e) | Bereitstellung von Daten über die Zahl und die Art der wegen Entgeltdiskriminierung bei den zuständigen Behörden, einschließlich Gleichbehandlungsstellen, eingegangenen Beschwerden und der vor den nationalen Gerichten geltendgemachten Ansprüchen.

(4) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission bis zum 7. Juni 2028 und danach alle zwei Jahre in einer einzigen Vorlage die in Absatz 3 Buchstaben c, d und e genannten Daten.

Artikel 30

(c) | collecting data received from employers pursuant to Article 9(7), and promptly publishing the data referred to in Article 9(1), points (a) to (f), in an easily accessible and user-friendly manner that allows comparison between employers, sectors and regions of the Member State concerned, and ensuring that the data from the previous four years is accessible if available;

(d) | collecting the joint pay assessment reports pursuant to Article 10(3);

(e) | aggregating data on the number and types of pay discrimination complaints brought before the competent authorities, including equality bodies, and claims brought before the national courts.

4. By 7 June 2028 and every two years thereafter, Member States shall, in a single submission, provide the Commission with the data referred to in paragraph 3, points (c), (d), and (e).

Article 30

## Tarifverhandlungen und Kollektivmaßnahmen

Diese Richtlinie berührt in keiner Weise das Recht auf die Aushandlung, den Abschluss und die Durchsetzung von Tarifverträgen oder das Recht auf Kollektivmaßnahmen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten.

### Artikel 31

#### Statistik

Die Mitgliedstaaten stellen der Kommission (Eurostat) jährlich aktuelle nationale Daten für die Berechnung des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles in unbereinigter Form bereit. Diese Statistiken sind nach Geschlecht, Wirtschaftssektor, Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit), wirtschaftlicher Kontrolle (öffentliches/privates Eigentum) und Alter aufgeschlüsselt und auf jährlicher Basis zu berechnen.

Die in Absatz 1 genannten Daten werden ab dem 31. Januar 2028 für das Bezugsjahr 2026 übermittelt.

### Artikel 32

#### Verbreitung von Informationen

Die Mitgliedstaaten ergreifen aktive Maßnahmen, um sicherzustellen, dass ihre gemäß dieser Richtlinie angenommenen Vorschriften sowie

## Collective bargaining and action

This Directive shall not affect in any way the right to negotiate, conclude and enforce collective agreements or to take collective action in accordance with national law or practice.

### Article 31

#### Statistics

Member States shall, on an annual basis, provide the Commission (Eurostat) with up-to-date national data for the calculation of the gender pay gap in unadjusted form. Those statistics shall be broken down by sex, economic sector, working time (full-time/part-time), economic control (public/private ownership) and age and shall be calculated on an annual basis.

The data referred to in the first paragraph shall be transmitted from 31 January 2028 for reference year 2026.

### Article 32

#### Dissemination of information

Member States shall take active measures to ensure that the provisions which they adopt pursuant to this Directive, together

die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in ihrem Hoheitsgebiet in geeigneter Form bekannt gemacht werden.

## Artikel 33

### Durchführung

Die Mitgliedstaaten können die Sozialpartner im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten in Bezug auf die Rolle der Sozialpartner mit der Durchführung dieser Richtlinie betrauen, sofern die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um zu gewährleisten, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse jederzeit erzielt werden. Die den Sozialpartnern übertragenen Durchführungsaufgaben können Folgendes umfassen:

- a) | Entwicklung von Analyseinstrumenten oder -methoden gemäß Artikel 4 Absatz 2;
- b) | finanzielle Sanktionen, die Geldbußen gleichkommen, sofern sie wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind.

## Artikel 34

### Umsetzung

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie bis zum 7. Juni

with the relevant provisions already in force, are brought by all appropriate means to the attention of the persons concerned throughout their territory.

## Article 33

### Implementation

Member States may entrust the social partners with the implementation of this Directive in accordance with national law and/or practice with regard to the role of the social partners, provided that Member States take all the necessary steps to ensure that the results sought by this Directive are guaranteed at all times. The implementation tasks entrusted to the social partners may include:

- (a) | the development of analytical tools or methodologies as referred to in Article 4(2);
- (b) | financial penalties equivalent to fines, provided that they are effective, proportionate and dissuasive.

## Article 34

### Transposition

1. Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by

2026 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Wenn sie die Kommission in Kenntnis setzen, übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission auch eine Zusammenfassung der Ergebnisse einer Bewertung zu den Auswirkungen ihrer Umsetzungsmaßnahmen auf Arbeitnehmer sowie auf Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern und einen Verweis darauf, wo diese Bewertung veröffentlicht wird.

(2) Bei Erlass der in Absatz 1 genannten Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

## Artikel 35

### Berichterstattung und Überprüfung

(1) Die Mitgliedstaaten informieren die Kommission bis zum 7. Juni 2031 über die Durchführung dieser Richtlinie und ihre Auswirkungen in der Praxis.

(2) Bis zum 7. Juni 2033 legt die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Bericht über die Umsetzung dieser Richtlinie vor. In dem Bericht werden unter anderem die Schwellenwerte

7 June 2026. They shall immediately inform the Commission thereof.

When informing the Commission, Member States shall also provide it with a summary of the results of an assessment regarding the impact of their transposition measures on workers and employers with fewer than 250 workers and a reference to where such assessment is published.

2. When Member States adopt the measures referred to in paragraph 1 they shall contain a reference to this Directive or shall be accompanied by such a reference on the occasion of their official publication. The methods of making such reference shall be laid down by Member States.

## Article 35

### Reporting and review

1. By 7 June 2031, Member States shall inform the Commission about the implementation of this Directive and its impact in practice.

2. By 7 June 2033, the Commission shall submit a report to the European Parliament and to the Council on the implementation of this Directive. The report shall examine, inter alia, the employer thresholds provided for in

für Arbeitgeber gemäß den Artikeln 9 und 10 sowie der Schwellenwert von 5 % für die gemeinsame Entgeltbewertung gemäß Artikel 10 Absatz 1 geprüft. Die Kommission schlägt gegebenenfalls Änderungen der Gesetzgebung vor, die sie auf der Grundlage dieses Berichts für erforderlich hält.

#### Artikel 36

##### Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft.

#### Artikel 37

##### Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Straßburg am 10. Mai 2023.

Im Namen des Europäischen Parlaments

Die Präsidentin

R. METSOLA

Im Namen des Rates

Die Präsidentin

J. ROSWALL

(1) ABl. C 341 vom 24.8.2021 S. 84.

(2) Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 30. März 2023 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht) und Beschluss des Rates vom 24. April 2023.

Articles 9 and 10, as well as the 5 % trigger for the joint pay assessment provided for in Article 10(1). The Commission shall, if appropriate, propose any legislative amendments that it considers to be necessary on the basis of that report.

#### Article 36

##### Entry into force

This Directive shall enter into force on the twentieth day following that of its publication in the Official Journal of the European Union.

#### Article 37

##### Addressees

This Directive is addressed to the Member States.

Done at Strasbourg, 10 May 2023.

For the European Parliament

The President

R. METSOLA

For the Council

The President

J. ROSWALL

(1) OJ C 341, 24.8.2021, p. 84.

(2) Position of the European Parliament of 30 March 2023 (not yet published in the Official Journal) and decision of the Council of 24 April 2023.

(3) Urteil des Gerichtshofs vom 30. April 1996, P gegen S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; Urteil des Gerichtshofs vom 7. Januar 2004, K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; Urteil des Gerichtshofs vom 27. April 2006, Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; Urteil des Gerichtshofs vom 26. Juni 2018, MB, C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

(4) Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23).

(5) Urteil des Gerichtshofs vom 3. Juli 1986, Lawrie-Blum, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; Urteil des Gerichtshofs vom 14. Oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; Urteil des Gerichtshofs vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; Urteil des Gerichtshofs vom 9. Juli 2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; Urteil des Gerichtshofs vom 17. November 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; Urteil des Gerichtshofs vom 16. Juli 2020,

(3) Judgment of the Court of Justice of 30 April 1996, P v S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; Judgment of the Court of Justice of 7 January 2004, K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; Judgment of the Court of Justice of 27 April 2006, Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; Judgment of the Court of Justice of 26 June 2018, M.B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

(4) Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (OJ L 204, 26.7.2006, p. 23).

(5) Judgment of the Court of Justice of 3 July 1986, Lawrie-Blum, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; judgment of the Court of Justice of 14 October 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; judgment of the Court of Justice of 4 December 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; judgment of the Court of Justice of 9 July 2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; judgment of the Court of Justice of 17 November 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; judgment of the Court of Justice of

Governo della Repubblica italiana (Status der italienischen Friedensrichter), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

(6) Beispielsweise Urteil des Gerichtshofs vom 9. Februar 1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; Urteil des Gerichtshofs vom 9. Juni 1982, Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Großherzogtum Luxemburg, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; Urteil des Gerichtshofs vom 13. Juli 1989, Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; Urteil des Gerichtshofs vom 27. Juni 1990, Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; Urteil des Gerichtshofs vom 4. Juni 1992, Böttel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; Urteil des Gerichtshofs vom 13. Februar 1996, Gillespie und andere, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; Urteil des Gerichtshofs vom 7. März 1996, Freers und Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; Urteil des Gerichtshofs vom 30. März 2004, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

(7) Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22).

16 July 2020, Governo della Repubblica italiana (Status of Italian magistrates), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

(6) For example, judgment of the Court of Justice of 9 February 1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; judgment of the Court of Justice of 9 June 1982, Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; judgment of the Court of Justice of 13 July 1989, Rinner-Kulhn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; judgment of the Court of Justice of 27 June 1990, Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; judgment of the Court of Justice of 4 June 1992, Bötet, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; judgment of the Court of Justice of 13 February 1996, Gillespie and Others, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; judgment of the Court of Justice of 7 March 1996, Freers and Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; judgment of the Court of Justice of 30 March 2004, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

(7) Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (OJ L 180, 19.7.2000, p. 22).

(8) Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16).

(9) Urteil des Gerichtshofs vom 17. September 2002, Lawrence u. a., C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

(10) Urteil des Gerichtshofs vom 27. März 1980, Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

(11) Empfehlung 2003/361/EG der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 36).

(12) Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen (ABl. L 327 vom 2.12.2016, S. 1).

(13) Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Jahresabschluss, den konsolidierten Abschluss und damit verbundene Berichte von Unternehmen bestimmter Rechtsformen und zur Änderung der Richtlinie 2006/43/EG

(8) Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (OJ L 303, 2.12.2000, p. 16).

(9) Judgment of the Court of Justice of 17 September 2002, Lawrence and others, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

(10) Judgment of the Court of Justice of 27 March 1980, Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

(11) Commission Recommendation 2003/361/EC of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises (OJ L 124, 20.5.2003, p. 36).

(12) Directive (EU) 2016/2102 of the European Parliament and of the Council of 26 October 2016 on the accessibility of the websites and mobile applications of public sector bodies (OJ L 327, 2.12.2016, p. 1).

(13) Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on the annual financial statements, consolidated financial statements and related reports of certain types of undertakings, amending Directive 2006/43/EC of the

des Europäischen Parlaments und des Rates und zur Aufhebung der Richtlinien 78/660/EWG und 83/349/EWG des Rates (ABl. L 182 vom 29.6.2013, S. 19).

(14) Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1).

(15) Urteil des Gerichtshofs vom 17. Dezember 2015, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, Rn. 45.

(16) Urteil des Gerichtshofs vom 17. Oktober 1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

(17) Richtlinie 2014/23/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Konzessionsvergabe (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 1).

(18) Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 65).

(19) Richtlinie 2014/25/EU des Europäischen Parlaments und des

European Parliament and of the Council and repealing Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC (OJ L 182, 29.6.2013, p. 19).

(14) Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) (OJ L 119, 4.5.2016, p. 1).

(15) Judgment of the Court of Justice of 17 December 2015, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, para. 45.

(16) Judgment of the Court of Justice of 17 October 1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

(17) Directive 2014/23/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the award of concession contracts (OJ L 94, 28.3.2014, p. 1).

(18) Directive 2014/24/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on public procurement and repealing Directive 2004/18/EC (OJ L 94, 28.3.2014, p. 65).

(19) Directive 2014/25/EU of the European Parliament and of the

Rates vom 26. Februar 2014 über die Vergabe von Aufträgen durch Auftraggeber im Bereich der Wasser-, Energie- und Verkehrsversorgung sowie der Postdienste und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/17/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 243).

(20) Urteil des Gerichtshofs vom 20. Juni 2019, Hakelbracht u. a., C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

(21) Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates vom 9. März 1999 zur Statistik über die Struktur der Verdienste und der Arbeitskosten (ABl. L 63 vom 12.3.1999, S. 6).

(22) Verordnung (EG) Nr. 223/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2009 über europäische Statistiken und zur Aufhebung der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1101/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Übermittlung von unter die Geheimhaltungspflicht fallenden Informationen an das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften, der Verordnung (EG) Nr. 322/97 des Rates über die Gemeinschaftsstatistiken und des Beschlusses 89/382/EWG, Euratom des Rates zur Einsetzung eines Ausschusses für das Statistische Programm der Europäischen

Council of 26 February 2014 on procurement by entities operating in the water, energy, transport and postal services sectors and repealing Directive 2004/17/EC (OJ L 94, 28.3.2014, p. 243).

(20) Judgment of the Court of Justice of 20 June 2019, Hakelbracht and others, C-404/18, ECLI:EU:2019:523.

(21) Council Regulation (EC) No 530/1999 of 9 March 1999 concerning structural statistics on earnings and on labour costs (OJ L 63, 12.3.1999, p. 6).

(22) Regulation (EC) No 223/2009 of the European Parliament and of the Council of 11 March 2009 on European statistics and repealing Regulation (EC, Euratom) No 1101/2008 of the European Parliament and of the Council on the transmission of data subject to statistical confidentiality to the Statistical Office of the European Communities, Council Regulation (EC) No 322/97 on Community Statistics, and Council Decision 89/382/EEC, Euratom establishing a Committee on the Statistical Programmes of the European Communities (OJ L 87, 31.3.2009, p. 164).

Gemeinschaften (ABl. L 87 vom 31.3.2009, S. 164).

(23) Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2018 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 und des Beschlusses Nr. 1247/2002/EG (ABl. L 295 vom 21.11.2018, S. 39).

(24) Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1).

(25) Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie (EU) 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

(23) Regulation (EU) 2018/1725 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2018 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data by the Union institutions, bodies, offices and agencies and on the free movement of such data, and repealing Regulation (EC) No 45/2001 and Decision No 1247/2002/EC (OJ L 295, 21.11.2018, p. 39).

(24) Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 348, 28.11.1992, p. 1).

(25) Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU (OJ L 188, 12.7.2019, p. 79).