

Vorblatt zum Frühwarndokument

Vorhaben:	Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen
KOM-Nr.:	COM (2021) 93 final
BR-Drucksache:	
Federführendes Ressort/Aktenzeichen:	Ministerium für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein
Zielsetzung:	Die vorgeschlagene Richtlinie ist Teil eines umfassenden Pakets von Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung der Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und zur Stärkung der wirtschaftlichen Stellung von Frauen. Das allgemeine Ziel des Vorschlags besteht in der Verbesserung der Umsetzung und Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gemäß Artikel 157 AEUV und der Richtlinie 2006/54/EG durch die Einführung neuer und detaillierterer Vorschriften.
Wesentlicher Inhalt:	Die Ziele sollen mithilfe folgender Maßnahmen erreicht werden: <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung von Lohntransparenz innerhalb von Organisationen, • einfachere Anwendung der Schlüsselbegriffe in Bezug auf gleiches Entgelt, einschließlich „Entgelt“ und „gleichwertige Arbeit“, und • Stärkung der Durchsetzungsmechanismen.
Vorläufige Einschätzung zur Einhaltung des Subsidiaritätsprinzips (bei Bedenken: kurze Begründung):	Keine Bedenken. <u>Begründung:</u> Auf S. 4f. der Richtlinie wird ausführlich und nachvollziehbar erläutert, dass vermutlich allein eine Initiative auf EU-Ebene zu vergleichbaren Anstrengungen zur Förderung der Entgeltgleichheit in der gesamten Union führen würde. Der Richtlinienvorschlag beruht auf einer Mindestharmonisierung der Systeme der Mitgliedstaaten und ermöglicht es ihnen, auf eigenen Wunsch höhere Standards festzulegen. Er räumt den

	Mitgliedstaaten ausdrücklich die Möglichkeit ein, die Umsetzung den Sozialpartnern zu übertragen, sofern diese jederzeit in der Lage sind, die Erreichung der in dieser Richtlinie festgelegten Ziele zu gewährleisten.
Besonderes schleswig-holsteinisches Interesse?:	Nein. In SH findet das Bundesgesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz), v. 30.06.2017 Anwendung. In SH lag die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Frauen und Männern im Jahr 2019 bei 13 Prozent und damit unter der bundesweiten Differenz von 19 Prozent. SH ist somit auf einem guten Weg zur Entgeltgleichheit von Männern und Frauen. Ein besonderes Interesse liegt daher nicht vor; das Vorhaben wird aber grundsätzlich befürwortet.
Zeitplan für die Behandlung: a) Bundesrat b) Rat: c) ggf. Fachministerkonferenzen, etc.	