



## **Formelle Bemerkungen des EDSB zu dem 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**

### **1. Einleitung und Hintergrund**

- Am 4. März 2021 nahm die Kommission einen 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<sup>1</sup> (im Folgenden „Vorschlag“) an.
- Durch die Festlegung von Lohntransparenzstandards, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, ihr Recht auf gleiches Entgelt geltend zu machen, soll mit dem Vorschlag gegen die nach wie vor unzureichende Durchsetzung des Grundrechts auf gleiches Entgelt vorgegangen und die Wahrung dieses Rechts in der gesamten EU gewährleistet werden<sup>2</sup>. Vor diesem Hintergrund werden mit dem Vorschlag insbesondere folgende Maßnahmen vorgeschlagen:
  - Schaffung von Lohntransparenz innerhalb von Organisationen,
  - einfachere Anwendung der Schlüsselbegriffe in Bezug auf gleiches Entgelt, einschließlich „Entgelt“ und „gleichwertige Arbeit“, und
  - Stärkung der Durchsetzungsmechanismen.
- Die vorliegenden formellen Bemerkungen des EDSB werden in Antwort auf eine legislative Konsultation abgegeben, die von der Kommission gemäß Artikel 42 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2018/1725<sup>3</sup> am 4. März 2021 durchgeführt wurde. Wir haben uns in den nachstehenden Bemerkungen auf die Bestimmungen des Vorschlags beschränkt, die in datenschutzrechtlicher Hinsicht relevant sind.
- Der EDSB begrüßt, dass er informell von der Kommission konsultiert wurde und somit bereits in der frühen Phase der Ausarbeitung des Vorschlags Gelegenheit hatte, Rückmeldung zu geben.

---

<sup>1</sup> 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, COM (2021) 93 final vom 4.3.2021.

<sup>2</sup> Siehe Begründung, S. 2.

<sup>3</sup> 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 (Text von Bedeutung für den EWR) (ABl. L 295 vom 21.11.2018, S. 39-98).

## 2. Bemerkungen

- Der EDSB stellt fest, dass der Vorschlag nach Artikel 1 *„Mindestanforderungen [festlegt], mit denen die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen nach Artikel 157 AEUV und des Verbots der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG<sup>4</sup> durch Lohntransparenz und verstärkte Durchsetzungsmechanismen gestärkt werden soll“*.
- Der EDSB stellt fest, dass Artikel 5 Absatz 2<sup>5</sup> eine Bestimmung enthält, die den Stellenbewerber im weiteren Sinne schützt, aber auch – im Einklang mit dem Datenschutzgrundsatz der Datenminimierung – seine Grundrechte auf Privatsphäre und den Schutz personenbezogener Daten berücksichtigt.
- Artikel 7, der das Recht des Arbeitnehmers auf Auskunft über sein **individuelles Einkommen** und über die **Durchschnittseinkommen** behandelt, scheint das Recht der übrigen Arbeitnehmer (die für denselben Arbeitgeber arbeiten) auf Schutz personenbezogener Daten nicht unangemessen zu beeinträchtigen. Weitere Garantien hierzu finden sich in Artikel 7 Absatz 6<sup>6</sup>, der den Zweck des Auskunftsrechts eng definiert, sowie in Artikel 10 Absätze 2 und 3.
- Der EDSB begrüßt Artikel 10 Absatz 1, in dem es heißt: *„Soweit Informationen, die im Rahmen von Maßnahmen nach den Artikeln 7, 8 und 9 übermittelt werden, mit der Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden sind, werden sie im Einklang mit der Verordnung (EU) 2016/679 bereitgestellt.“* Der EDSB stellt fest und begrüßt, dass **der Zweck** der in den Artikeln 7, 8 oder 9 vorgesehenen Datenverarbeitung klar in Artikel 10 Absatz 2<sup>7</sup> festgelegt ist.
- Darüber hinaus begrüßt der EDSB Artikel 10 Absatz 3, der bestimmt, dass *„die Mitgliedstaaten ... beschließen [können], dass in Fällen, in denen die Offenlegung von Informationen nach den Artikeln 7, 8 und 9 zur unmittelbaren oder mittelbaren Offenlegung des Entgelts eines bestimmbareren Mitarbeiters führen würde, nur die Arbeitnehmervertreter oder die Gleichbehandlungsstelle Zugang zu den betreffenden Informationen haben. Die Vertreter oder die Gleichbehandlungsstelle beraten Arbeitnehmer über mögliche Ansprüche nach dieser Richtlinie, ohne dass das tatsächliche*

---

<sup>4</sup> 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 (Neufassung), ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23-36.

<sup>5</sup> Artikel 5 Absatz 2 des Vorschlags sieht Folgendes vor: *„Der Arbeitgeber darf Bewerber weder mündlich noch schriftlich, persönlich oder über einen Vertreter nach ihrer Lohnentwicklung in ihren früheren Beschäftigungsverhältnissen befragen.“*

<sup>6</sup> Artikel 7 Absatz 6 des Vorschlags lautet: *„Arbeitgeber können verlangen, dass Arbeitnehmer, die Informationen gemäß diesem Artikel erhalten haben, diese Informationen nur zur Verteidigung ihres Rechts auf gleiches Entgelt verwenden und die Informationen nicht anderweitig verbreiten.“*

<sup>7</sup> Nach Artikel 10 Absatz 2 des Vorschlags *„[dürfen] Personenbezogene Daten, die von Arbeitgebern gemäß den Artikeln 7, 8 oder 9 erhoben werden, ... nicht für andere Zwecke als die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit verwendet werden.“*

*Einkommen einzelner Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, offengelegt wird. Die Überwachungsstelle nach Artikel 26 hat uneingeschränkt Zugang zu den Informationen.“*

- Der EDSB stellt ferner fest, dass nach Erwägungsgrund 30 [Fettdruck hinzugefügt] *„eine Verarbeitung oder Veröffentlichung von Informationen im Rahmen dieser Richtlinie ... der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates entsprechen [sollte]. **Es sollten spezifische Garantien hinzugefügt werden, um eine direkte oder indirekte Offenlegung von Informationen über einen identifizierbaren Mitarbeiter zu verhindern.** Andererseits sollten Arbeitnehmer nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.“*
- In diesem Zusammenhang empfiehlt der EDSB, **in den verfügbaren Teil des Vorschlags als gesonderten Absatz unter Artikel 10 die in dem Erwägungsgrund enthaltene Präzisierung aufzunehmen** (d. h., dass spezifische Garantien eingeführt werden sollten, um eine direkte oder indirekte Offenlegung von Informationen über einen identifizierbaren Mitarbeiter zu verhindern) und hinzuzufügen, dass solche Garantien insbesondere im Hinblick auf die gemäß Artikel 8 Absatz 4<sup>8</sup> zu erstellenden und zu veröffentlichenden Informationen umgesetzt werden.

### **3. Abschließende Anmerkungen**

- Der EDSB ist der Auffassung, dass der Vorschlag keine wesentlichen datenschutzrechtlichen Probleme aufwirft. Er empfiehlt jedoch, die Garantien zu verstärken, um eine direkte oder indirekte Offenlegung von Informationen eines identifizierbaren Mitarbeiters zu verhindern.

Brüssel, 27. April 2021

Wojciech Rafał WIEWIÓROWSKI  
(elektronisch unterzeichnet)

---

<sup>8</sup> Artikel 8 Absatz 4 des Vorschlags besagt: *„Die Mitgliedstaaten können beschließen, die in Absatz 1 Buchstaben a bis f genannten Informationen selbst auf der Grundlage von Verwaltungsdaten wie etwa Daten, die Arbeitgeber den Steuer- oder Sozialversicherungsbehörden übermitteln, zu erstellen. Diese Informationen sind gemäß Absatz 6 zu veröffentlichen.“*