

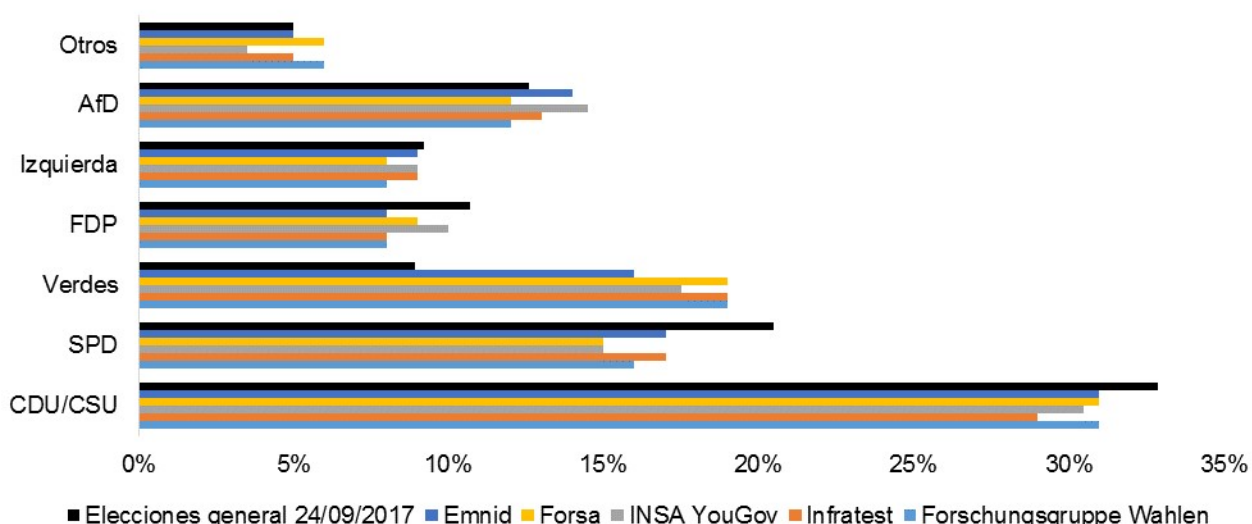
## ALEMANIA

### SPD LANZA DOS INICIATIVAS DE REFORMA SOCIAL

El SPD ha lanzado en febrero dos iniciativas de reforma social. La primera de ellas, liderada por el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD) pretende introducir una pensión básica. La segunda, impulsada por Andrea Nahles, presidenta del SPD, tiene como principal objetivo reformar en profundidad el sistema de prestaciones no contributivas, ideado hace aproximadamente quince años por el propio SPD.

Los planes han sido vistos por los analistas como un intento por dar marcha atrás a las reformas de la llamada Agenda 2010, del ex canciller Gerhard Schröder, que incluía recortes sociales. En prácticamente todas las encuestas el SPD se sitúa por debajo del 20% y ha sido desplazado del segundo lugar por Los Verdes.

**Encuestas de intención de voto, marzo 2019, diferentes institutos y resultados electorales, elecciones generales 24/09/2017**



### El Ministro De Trabajo Presenta Su Propuesta De Una Pensión Básica

El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil, presentó la propuesta de una pensión mínima aprovechando una entrevista publicada el 03.02.2019. Su objetivo es incrementar las pensiones de las personas con bajos salarios que hayan contribuido al seguro de pensiones durante al menos 35 años. Propone financiar este plan a través de impuestos. Una gran parte del colectivo que se vería beneficiado de esta medida serían mujeres.

El 04-02-2019 el Ministerio publicó un breve resumen de dicha pensión (ver anejo 2) que consta de tres elementos

- El proyecto prevé un complemento de las pensiones para aquellas personas que hayan acumulado al menos 35 años de cotizaciones directas o por

períodos asimilados por cuidados de hijos o de atención a familiares en situación de dependencia.

- Los pensionistas con al menos 35 años de períodos cotizados obtendrán un mínimo exento de 125 euros para poder solicitar la ayuda para la vivienda.
- La reforma introducirá un mínimo exento equivalente al 25% de la pensión individual (máximo 106 euros) a efectos de calcular la ayuda social básica para personas mayores para todos aquellos pensionistas con al menos 35 años de cotizaciones que tengan que complementar sus pensiones con esta ayuda.

El cálculo de la pensión básica tomará como referencia los puntos individuales obtenidos. Partiendo de la base de un conjunto de 35 años cotizados y una media de 0,2 puntos por cada año, la reforma duplicará los puntos individuales hasta un máximo de 0,8 puntos por año. El documento del Ministerio incluye a modo de ejemplo el caso de una mujer que ha trabajado durante cuarenta años con un salario mínimo. La pensión regular sería de 512,48 euros mensuales, gracias a la introducción de la renta básica ascendería a 960,90 euros mensuales.

El Ministro justificó su propuesta señalando que el actual sistema de cálculo de las pensiones aboca a los trabajadores y trabajadoras de los niveles salariales más bajos a tener que complementar sus pensiones con la ayuda social básica para personas mayores. Quiere evitar que este colectivo dependa de ayudas sociales y señala que la renta básica no estará sujeta a una comprobación individual de la situación de necesidad sino que el incremento de los puntos básicos se hará de forma automática para todas las pensiones de un importe mensual inferior a los 896 euros. Pretende que el colectivo de los beneficiarios no quede excluido completamente de la ayuda para la vivienda y de la ayuda social básica para personas mayores por lo que propone introducir los mínimos exentos. Calcula que entre 3 y 4 millones de personas podrían beneficiarse de la pensión básica, el 75% serán mujeres, el coste de la propuesta podría ascender a varios miles de millones de euros al año.

El SPD había logrado incluir en el acuerdo de coalición el compromiso de lograr que los beneficiarios de la prestación contributiva que hubieran cotizado al seguro de pensiones por un período de al menos 35 años recibirán una pensión regular de un importe superior en un 10% a la ayuda social básica para personas mayores. Para ello se tendrían en cuenta los períodos asimilados pero también la necesidad individual tomando como referencia la situación patrimonial y de ingresos individual.

Un informe del Instituto de la Economía Alemana (IW) cercano a la patronal publicado a finales de febrero, llega a la conclusión que dos tercios de las mujeres que reciben pensiones bajas y que residen en la parte occidental del país no se beneficiarían de este modelo por la simple razón de que no logran completar los períodos de cotización necesarios. Sin embargo, en la parte oriental el 83% de las mujeres con pensiones bajas podrían complementar sus pensiones. En el caso de los hombres sería el 56% de los hombres con pensiones bajas en la parte occidental del país y el 90% en la parte oriental.

### [Reacciones a la propuesta](#)

La CDU crítica la propuesta por considerar que va más allá de lo pactado en el acuerdo de coalición. Diversos políticos demócrata-cristianos consideran que supera con creces lo pactado por SPD, CDU y CSU. Critican el que la pensión no esté sujeta a una comprobación individual de ingresos y patrimonio y abogan por un sistema de ayudas diferenciadas en función de la necesidad real. Algunos políticos de la CDU critican a Heil por prometer complementos a las pensiones de más de 400 euros sin haber logrado el consenso con sus socios de la coalición. No obstante, la propuesta de Heil ha sido saludada por la agrupación de trabajadores en la CDU. Califica el documento de una base aceptable para iniciar el debate, saluda la financiación a través de impuestos aunque también el critica que no prevea una comprobación individual de la situación de necesidad.

Los liberales calificaron la iniciativa de Heil de maniobra electoral socialdemócrata y Los Verdes dudan que el plan sea financiable.

La patronal criticó la propuesta afirmando que „Los planes del SPD de introducir una pensión básico son otra aportación más que pone en peligro la equidad y la sostenibilidad financiera del seguro de pensiones.“ Advierten del previsible incremento del gasto de los seguros de pensiones, enfermedad y dependencia en los próximos años, por lo que, en su opinión, no parece sensato introducir una reforma de este calado. Por último, advierte que también se podrían beneficiar de esta pensión básica pensionistas con otros ingresos que solamente han trabajado a jornada parcial. El presidente de la patronal del metal llegó a afirmar el 26/02/2019 que la propuesta de Heil responde a la desesperación del SPD, acusa a los socialdemócratas de impulsar políticas para grupos marginales olvidándose del centro de la sociedad. Advierte a los votantes del SPD que, en caso de prosperar esta propuesta, se vería afectada la viabilidad del conjunto del sistema. Anima a la CDU a mantenerse firme en su oposición a la propuesta.

Heil ha recibido el apoyo del partido La Izquierda y de los sindicatos. El presidente de La Izquierda, Dietmar Bartsch, saluda la propuesta aunque la considera insuficiente. Su partido propone una „pensión mínimo solidaria“ de 1.050 euros mensuales. En especial ve con buenos ojos que la pensión básica se financie a través de impuestos y que se tenga en cuenta para su cálculo los períodos de cuidados y educación de los hijos.

La Federación Alemana de Sindicatos califica la propuesta como „una importante aportación para evitar la pobreza en la vejez“. El presidente del sindicato del metal, Jörg Hofmann afirmó que „con esta propuesta se afronta la situación escandalosa de que haber trabajado por decenios no redunde en una pensión que sea superior a la ayuda social básica para personas mayores“.

La portavoz del Gobierno señaló que esta propuesta no formaba parte de las negociaciones para formar el ejecutivo y afirma que además no tiene en cuenta las probables restricciones presupuestarias adelantadas por el ministro de Finanzas Olaf Scholz (SPD). Por otra parte señala que el acuerdo de gobierno mencionaba expresamente la comprobación individual de la situación de necesidad.

La vicepresidenta del SPD, Malu Dreyer, describió la propuesta de Heil como esencialmente socialdemócrata. Otros políticos del SPD calificaron las críticas de la CDU como poco consistentes, teniendo en cuenta que varias propuestas de reforma fiscal impulsadas por la CDU supondrán una fuerte descarga económica para los niveles de ingresos superiores.

El seguro público de pensiones comentó las propuestas insistiendo que el complemento de mínimos necesariamente debe financiarse a través de impuestos al tratarse de una tarea del conjunto de la sociedad.

A mediados de mes el presidente de la Federación Alemana de los Oficios Hans Peter Wollseifer se sumó a los críticos de la propuesta Heil. Wollseifer afirma que esta pensión supondría menospreciar las aportaciones que trabajadores y empresarios han hecho con sus cotizaciones al sistema si finalmente se impusiera el criterio de Heil de renunciar a la comprobación de ingresos. De hecho, este punto parece convertirse en el eje del debate. El presidente de Baviera, Markus Söder, insistió el 13/02/2019 que sin dicha comprobación su partido bloqueará la introducción de la pensión.

El día 13/02/2019 se reunieron las cúpulas de CDU, CSU y SPD para buscar una solución al conflicto suscitado por la propuesta de Heil sin a su final que hubiera una declaración conjunta. Todos los participantes en la reunieron acordaron mantener silencio sobre lo acordado. Todo parece que los partidos han decidido aplazar el tema ya que en la siguiente regular de los dirigentes de los tres partidos celebrada el 14/03/2019 no se trató la propuesta ni ningún otro tema relacionado con políticas sociales.

A finales de febrero la presidenta del SPD Nahles y la de la CDU Kramp-Karrenbauer retomaron el debate sobre la propuesta de Heil. Kramp-Karrenbauer recordó en varias ocasiones que la CDU rechazaría cualquier propuesta de pensión básica no sujeta a una comprobación individual de ingresos. Insta al SPD a presentar una propuesta que se acoga a lo acordado por el acuerdo de gobierno firmado en 2017. Nahles por su parte recuerda que esta pensión no pretende ser un instrumento de la beneficencia sino el reconocimiento al trabajo de personas que pertenecen al segmento salarial muy bajo. Por su parte Heil insistió el 23/02/2019 que se beneficiarían entre tres y cuatro millones de personas de esta pensión que además serviría para luchar contra la pobreza de las personas mayores, uno de los objetivos que el acuerdo de gobierno menciona de forma explícita.

Por otra parte, el ministro de Finanzas Olaf Scholz (SPD), de quien dependerá el diseño de la financiación de la pensión básica el 28/03/2019 apoyó explícitamente la idea de prescindir de la comprobación individual de la situación de necesidad. También el rechaza la comprobación individual de ingresos y bienes y defiende que también se puedan beneficiar de la pensión las personas que solo han trabajado con una jornada parcial.

El 03/03//2019 Heil anunció que presentará el borrador del proyecto de ley en mayo, es decir, poco antes de las elecciones al Parlamento Europeo.

A mediados de marzo el Instituto para la Nueva Economía Social de Mercado (INSM) cercano a la patronal anunció una campaña contra la pensión básica al considerar que ésta cuestiona la financiación del seguro de pensiones a través de cotizaciones.

Los resultados de una encuesta representativa publicada el 13/02/2019 refleja la enorme aceptación de la pensión básica, el 67% de los encuestados apoyan la propuesta del Ministro de Trabajo.

### **SPD Aprueba Propuesta “Estado Social 2025”**

La junta ejecutiva del SPD aprobó por unanimidad en la reunión celebrada el 10/02/2019 el plan de reforma del Estado social presentado por la líder socialdemócrata Andrea Nahles con el que el partido pretende recuperar la confianza del electorado. El documento contempla, entre otras cosas, un aumento del salario mínimo interprofesional a 12 €, una prolongación del tiempo de percepción de la prestación contributiva por desempleo y la sustitución de las actuales prestaciones no contributivas por un nuevo “ingreso de ciudadanía”. Nahles admitió que este es por el momento el posicionamiento del SPD y que los planes no podrán implementarse en la coalición con la CDU/CSU.

El documento aprobado contiene las siguientes propuestas:

#### **1. Mejorar las oportunidades de empleo y la protección laboral**

- **Revalorizar el empleo.** Aumentar el SMI a 12 € por hora. Reforzar la negociación colectiva y la cogestión bonificando fiscalmente la aplicación de los convenios y facilitando la posibilidad de declararlos vinculantes para todo un sector.
- **Mejorar la protección social de las nuevas formas de empleo.** Mejorar la protección para la vejez de los autónomos incluyéndolos en el seguro público de pensiones. Mejorar la eficacia la distinción entre trabajadores por cuenta ajena y autónomos. Elaborar una nueva definición de trabajador y empresa.
- **Incrementar la soberanía de los trabajadores sobre la jornada de trabajo.** Ampliar el derecho a la reducción temporal de la jornada. Introducir un período de dedicación a la familia y una prestación familiar. Crear cuentas individuales de tiempo y facilitar su transferibilidad de una empresa a otra. Introducir el derecho al trabajo móvil y al homeoffice y mejorar la protección contra la disponibilidad ilimitada.
- **Mejorar las oportunidades laborales** Desarrollar la Ley para las oportunidades de cualificación hacia un derecho subjetivo a la formación continua para el empleo y una garantía de cualificación. Financiar el tercer año de formación de los programas de reciclaje profesional. Reformar la Agencia Federal de Empleo a una Agencia de Empleo y Cualificación

mejorando las competencias de este organismo en el ámbito de la formación para el empleo para los trabajadores.

- **Reconocer los logros laborales individuales** Ampliar el número de personas acogidas al seguro de desempleo. Ampliar la duración del período de percepción de la prestación por desempleo en caso de realizar una formación, introduciendo una prestación por desempleo específica (prestación por desempleo para la cualificación). Ampliar la duración del pago de la prestación en función de la vida laboral (3 meses adicionales para 20 años de cotización, 6 meses para 25 años y 9 meses para 30 años).

## 2. Mejorar la protección social de los menores y garantizar su formación y participación a través de una sistema de protección social básico para menores

- **Aprobar una Ley para Reforzar las Familias** (amplia las prestaciones para menores, comidas gratis en la escuela etc.)
- **Introducir un sistema de protección social básica para menores** (1º pilar: asegurar medios económicos suficientes, 2º pilar: crear infraestructuras suficiente en la educación y movilidad, objetivo: lograr sacar a los menores del ámbito de prestaciones no contributivas).

## 3. Sustituir la prestación no contributiva por la prestación para ciudadanos

- **Mejorar las oportunidades de empleo, poner en valor los logros individuales** Crear un mercado de trabajo subvencionado. Introducir el derecho a hacer una formación profesional que cubra los tres años de la FP dual. Introducir una bonificación para aquellos beneficiarios de la prestación que realicen una medida de formación. Transferir a las agencias de empleo la gestión de los beneficiarios de la prestación en su modalidad de complemento salarial.

- **Respeto y cercanía a los ciudadanos a través de la prestación para ciudadanos** 2 años de carencia antes de tener en cuenta la situación económica y el tamaño de la vivienda. Reforma la ayuda para la vivienda. Mejorar el acceso a las ayudas y el trato a los solicitantes. Introducir un nuevo acuerdo de participación. Mantener la obligatoriedad de colaborar con los organismos gestores y eliminar el catálogo de sanciones específico para los menores de 25 años.

Andrea Nahles, la presidenta del SPD, califica la propuesta de un punto y aparte que deja atrás el sistema de prestaciones no contributivas. Todos los políticos socialdemócratas han mostrado su apoyo al documento. El ministro de Finanzas Olaf Scholz (SPD) cree que el SPD vuelve a tomar la delantera en la adaptación del Estado de Bienestar a las nuevas realidades. Stephan Weil (SPD), presidente regional de Baja Sajonia, contesta a las críticas de la CDU señalando que el mercado de trabajo alemán ha experimentado un profundo cambio en los últimos años, por lo que resulta más que justificado que el SPD trate de mirar al futuro e intente superar el sistema de las prestaciones no contributivas. En ese mismo sentido argumenta el secretario general del SPD, Lasrs Klingbeil, que acusa a la CDU de tener solo propuestas para los segmentos salariales muy elevados. La única voz crítica ha sido la del anterior presidente del SPD, Sigmar Gabriel. Gabriel afirma que sería un error reducir las propuestas socialdemócratas a lo social y recomienda bajas el impuesto de sociedades para mantener la competitividad de las empresas alemanas.

## Reacciones a las propuestas

El giro a la izquierda del SPD que ha generado críticas de parte de los dos socios, la CDU y la CSU. "El SPD está planificando el entierro de la economía social de mercado. Con el deseo de recuperar electores ha optado por un claro giro a la izquierda", dijo el primer ministro de Hesse y vicepresidente de la CDU, Volker Bouffier en declaraciones que publicaban ayer los medios del Grupo Funke. Según



Bouffier, el SPD no puede asumir responsabilidad de Gobierno y, al mismo tiempo, formular a diario planes que no son realizables dentro de la actual coalición de Gobierno. El presidente del grupo parlamentario de la CDU Ralph Brinkhaus cree que es legítimo que el SPD quiere dar un paso a la izquierda pero insiste en que el acuerdo de coalición firmado el año pasado sigue siendo la base del Gobierno.

El experto en mercado laboral de la CDU, Kai Whittaker, ha presentado un plan de cinco puntos con un conjunto de medidas que se concentran en sacar a los desempleados de la situación de desempleo mediante el establecimiento de mayores exigencias y obligaciones, pero centrándose también en la cualificación y en un mayor apoyo. El plan no cuestiona fundamentalmente el actual sistema de las prestaciones no contributivas por desempleo. La líder del partido, Annegret Kramp-Karrenbauer, no se pronunció por el momento al respecto, aunque indicó que ahora hay que discutir sobre la propuesta.

El presidente de la CSU y primer ministro bávaro, Markus Söder, por su parte, atacó directamente los planes de reforma del sistema de jubilaciones formulados recientemente por el ministro de Trabajo, Hubertus Heil. "No estamos negociando un nuevo acuerdo de coalición. Naturalmente tenemos que hablar entre nosotros pero el Gobierno no puede girar a la izquierda", dijo Söder en declaraciones al dominical Bild am Sonntag. Los planes de Heil, de aumentar las pensiones a las personas de bajos ingresos, fueron calificadas por Söder como imposibles de financiar. Söder recordó además que hay una comisión que debe encargarse de hacer propuestas para una reforma del sistema de jubilaciones que necesita tiempo para hacer su trabajo. El líder bávaro, además, se mostró molesto de que el SPD no haya presentado a los socios de coalición sus planes sobre el sistema de pensiones antes de hacerlos públicos. "Tendría sentido conocer de antemano los planes del socio de coalición. Los partidos de la coalición deben dedicarse este año a gobernar juntos y no a hacer campaña electoral", señaló.

El presidente de la patronal Ingo Kramer advierte de los riesgos que en su opinión encierra una vuelta "al pensamiento social del siglo pasado". Algunas organizaciones del Tercer Sector ya han saludado las propuestas del SPD, que critican sin embargo que estas no incluyan un incremento real del importe de las prestaciones sociales.

Agencia Federal de Empleo en desacuerdo con puntos de la reforma del Estado social. El presidente de la agencia está en desacuerdo con la prolongación de la prestación contributiva por desempleo para las personas mayores y aboga por pagar un suplemento financiado con los impuestos a las personas que han contribuido a la Seguridad durante muchos años si, tras una búsqueda fallida de trabajo recaen en el sistema de prestaciones no contributivas. Así lo corrobora el análisis del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), dependiente de la agencia, según el cual es decisivo mejorar las oportunidades para empezar a trabajar. "Tenemos que colocar a las personas lo más rápido posible en puestos de trabajo y pagados lo más adecuadamente posibles", dijo Scheele.

Christoph Schmidt, presidente de la comisión de expertos independientes que asesora al Gobierno en asuntos económicos se ha pronunciado en contra de las propuestas aprobadas por el SPD. Schmidt defiende la introducción de la prestación no contributiva por desempleo y afirma que esa reforma fue crucial para reducir el



elevado número de desempleados de larga duración. Por ello cree equivocado plantear la ampliación del período máximo de percepción de la prestación contributiva por desempleo.

No obstante, parte de la CDU, en concreta el ala denominada de los trabajadores, ve con buenos ojos la propuesta de Heil y propone introducir exenciones generosas a la hora de calcular el importe.

Según una encuesta representativa publicada el 13/02/2019 la propuesta de incrementar el SMI de 9,19 a 12,00 euros recibe el apoyo del 80%, el 82% aprueba la propuesta de ampliar el período de percepción de la prestación contributiva por desempleo. Sin embargo, solamente el 32% de los encuestado apoya la eliminación de las sanciones del régimen de prestaciones no contributivas.

El 36% cree que las propuestas beneficiarán al SPD, el 40% afirma que no cambiarán nada y el 17% opina que incluso podrían perjudicar a los socialdemócratas.

## EFFECTOS DE LA LEY DE TRANSPARENCIA SALARIAL SOBRE LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES<sup>35\*</sup>

---

### A. Resultados en base a una encuesta entre los Comités de Empresa

La Ley de transparencia salarial (EntgTranspG) entró en vigor en julio de 2017 (ver anexo: traducción al inglés de la ley). Un informe del Instituto de Economía y Ciencias Sociales (WSI) (WSI 2019) basado en una encuesta llevada a cabo entre los comités de empresa analiza:

- la implementación de la ley por los empleadores,
- si los trabajadores están dirigiendo a los comités de empresa sus solicitudes de información sobre remuneraciones en puestos de trabajo comparables,
- si las estructuras salariales de las empresas implican alguna desventaja de género,
- las actividades y estimaciones de los comités de empresa para promover la igualdad salarial.

Los resultados de la encuesta muestran que la ley apenas ha surtido efecto en la mayoría de las empresas con comité de empresa. En el 12% de ellas, el empleador se ha esforzado por implementar la ley. En las medianas empresas (entre 201 y 500 trabajadores) y en grandes empresas (501 o más), en donde los trabajadores pueden dirigirse a los comité de empresa para solicitar información, sólo se ha dado este hecho en un 13% y 23% de las empresas respectivamente.

#### 1. Introducción

Hoy en día sigue existiendo una importante brecha salarial entre hombres y mujeres en Alemania. Según datos facilitados en 2018 por Oficina Federal de Estadística (destatis), en 2017 ésta era del 21%. La brecha salarial representa la diferencia del salario medio bruto de los hombres y mujeres, y en él se reflejan factores específicos del género, como es el reparto de trabajo, la segregación en el mercado laboral, las distintas actividades, así como las diferentes oportunidades de acceso al mercado laboral.

El 2º Informe del Gobierno federal sobre la Igualdad subraya la importancia de reducir la brecha salarial y sugiere la aplicación de medidas para conseguirlo. Las diferencias salariales entre mujeres y hombres están estrechamente relacionadas en Alemania con las desigualdades de género en otros ámbitos, como por ejemplo en lo relativo a los derechos de pensión o la consecuencia que tienen a menudo los salarios más bajos de las mujeres a la hora de tomar decisiones laborales (por ejemplo, a la hora de decidir quién reduce las horas de trabajo para criar a los hijos o a la hora de optar por oportunidades de promoción profesional).

---

<sup>35</sup> WSI (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_45\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_45_2019.pdf)

## 2. Resultados de la encuesta

Con la Ley de transparencia salarial (EntgTranspG) el Gobierno pretende establecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres en aplicación de las obligaciones derivadas de la legislación europea en materia de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. El informe del WSI afirman que la ley no ha generado actividad alguna en la mayoría de las empresas, lo que deberá tenerse en cuenta en la próxima evaluación de la ley – prevista por la propia ley en su artículo 23-, y aconsejan endurecer las disposiciones legales para que más empresas estén obligadas a revisar sistemáticamente sus estructuras salariales y a facilitar a los trabajadores la revisión de sus remuneraciones.

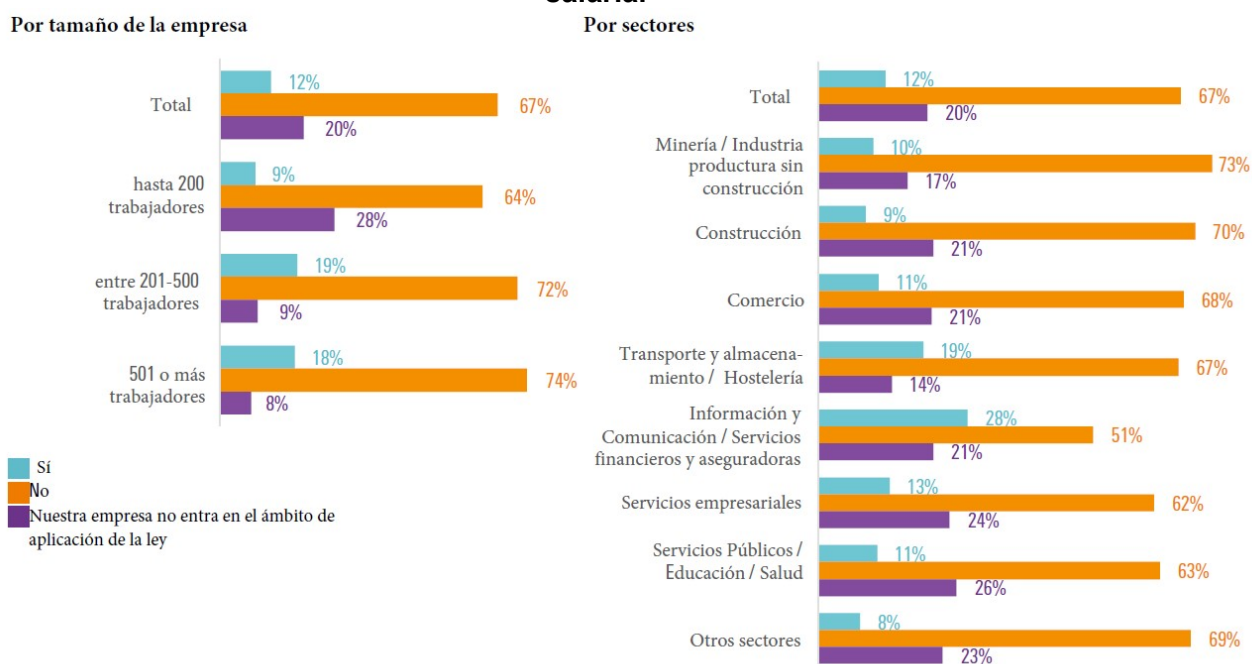
La Encuesta del Comité de Empresa 2018 de WSI muestra que la Ley de transparencia salarial sólo ha generado actividades en un mínimo número de empresas. Según los 2.288 comités de empresa encuestados la gran mayoría de las empresas no se han ocupado hasta ahora de la implementación de la Ley de transparencia salarial. Los resultados empíricos presentados en este informe son representativos de empresas alemanas con comités de empresa y una plantilla de al menos 20 trabajadores. Cabe destacar que cuando se llevó a cabo la encuesta, la Ley de transparencia salarial estaba en vigor desde hacía entre 7 y 10 meses. A continuación se presentan los resultados más importantes:

### Actividades de la dirección de empresas en la implementación de la ley

Sólo en el 12% de las empresas con comités de empresa, la dirección de la empresa se ocupó del tema de la aplicación de la ley durante los 7 y 10 meses siguientes a su entrada en vigor. La cuota más elevada corresponde a las empresas medianas (con plantillas de entre 201 y 500 trabajadores), en las que casi una de cada cinco empresas ha iniciado actividades para implementar la Ley de transparencia salarial. Con independencia de su tamaño la gran mayoría de las empresas permaneció inactiva. Las empresas en las áreas de "Información y Comunicación" y "Proveedores de servicios financieros y de seguros" fueron más activas que empresas de otros sectores. Asimismo el estudio puso de manifiesto que los empleadores eran más propensos a adoptar actividades en la materia si al mismo tiempo adoptaban medidas para mantener al personal. Empresas en las que se han adoptado medidas para la implementación de la Ley de transparencia salarial, son en gran medida aquellas en las que también han adoptado acuerdos sobre equidad de género y medidas favorables a la familia, que buscan trabajadores o quieren mantener a los que ya tienen y en la que la cogestión entre empresa y trabajador funciona muy bien.

### Actividades por parte de la dirección de empresa

## en la implementación de la ley de transparencia salarial



Una buena relación entre el comité de empresa y la dirección empresarial parece tener una repercusión positiva en la probabilidad de que el empleador haga esfuerzos por implementar la ley. Si el trabajo del comité de empresa nunca se ha visto entorpecido por la dirección, la probabilidad de que la dirección empresarial se muestre activa en el tema aumenta significativamente.

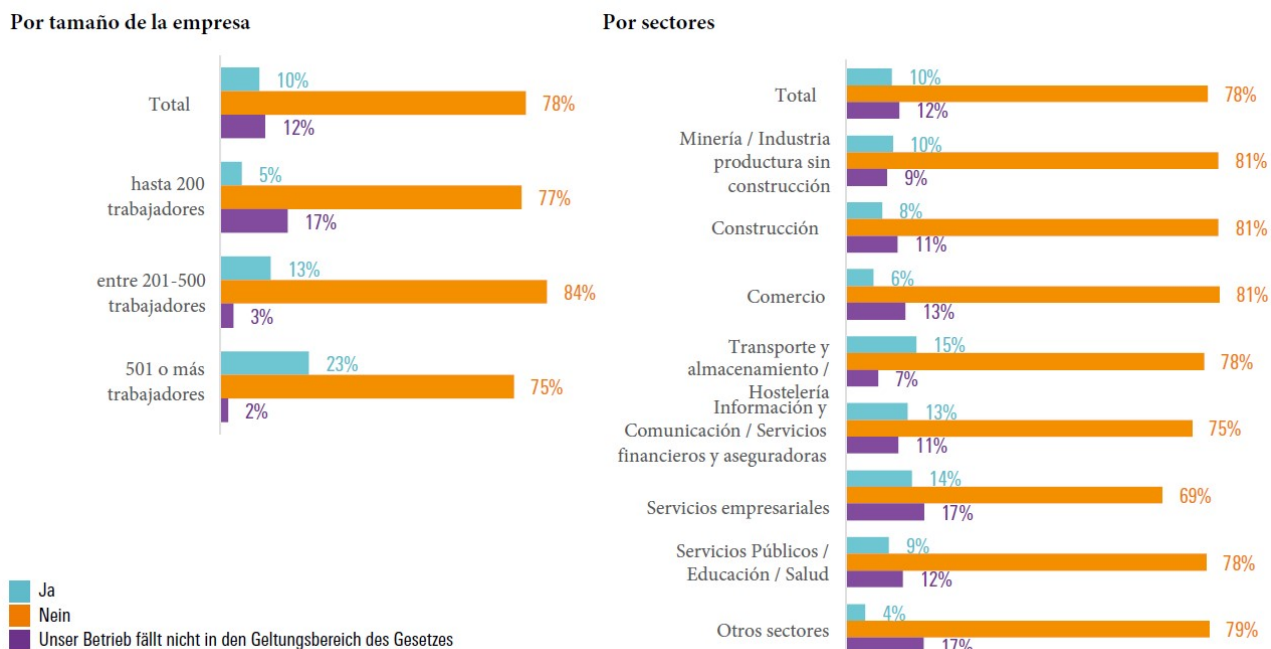
### El derecho individual a la información

Un punto central de la Ley de transparencia salarial es el derecho subjetivo de los trabajadores a informarse individualmente sobre la remuneración que perciben las personas del sexo opuesto que desempeñan trabajos comparables. La vía normal que prevé la ley para las empresas con comité de empresa es registrar ante este la solicitud de información. Los trabajadores hicieron uso de este derecho en el 13% de las empresas medianas (201-500 trabajadores) durante los cuatro primeros meses de validez de la ley. Pidieron información con mayor frecuencia los trabajadores de las grandes empresas (más de 500 trabajadores), en donde el porcentaje se eleva al 23%. Las diferencias entre los distintos sectores fueron mínimas. La probabilidad de que los trabajadores recurran al comité de empresa en busca de información aumenta considerablemente si el porcentaje de trabajadores con un título universitario es alto.

Una buena relación entre el comité de empresa y la dirección reduce las probabilidades de que los trabajadores acudan al comité de empresa en busca de información. En este caso, es más probable que los trabajadores piensen que las estructuras salariales de la empresa garantizan la igualdad salarial. A la hora de solicitar una revisión de su remuneración, los trabajadores de empresas sujetas a convenios colectivos también acuden al comité de empresa con mucha menos frecuencia que los trabajadores de empresas no sujetas a convenios colectivos ya que asumen que un convenio colectivo válido regulará la relación entre los tipos de

trabajo y la remuneración de los distintos grupos salariales de una manera no discriminatoria.

### Trabajadores que optaron por dirigirse al comité de empresa para hacer uso del derecho de información para revisar si existe discriminación



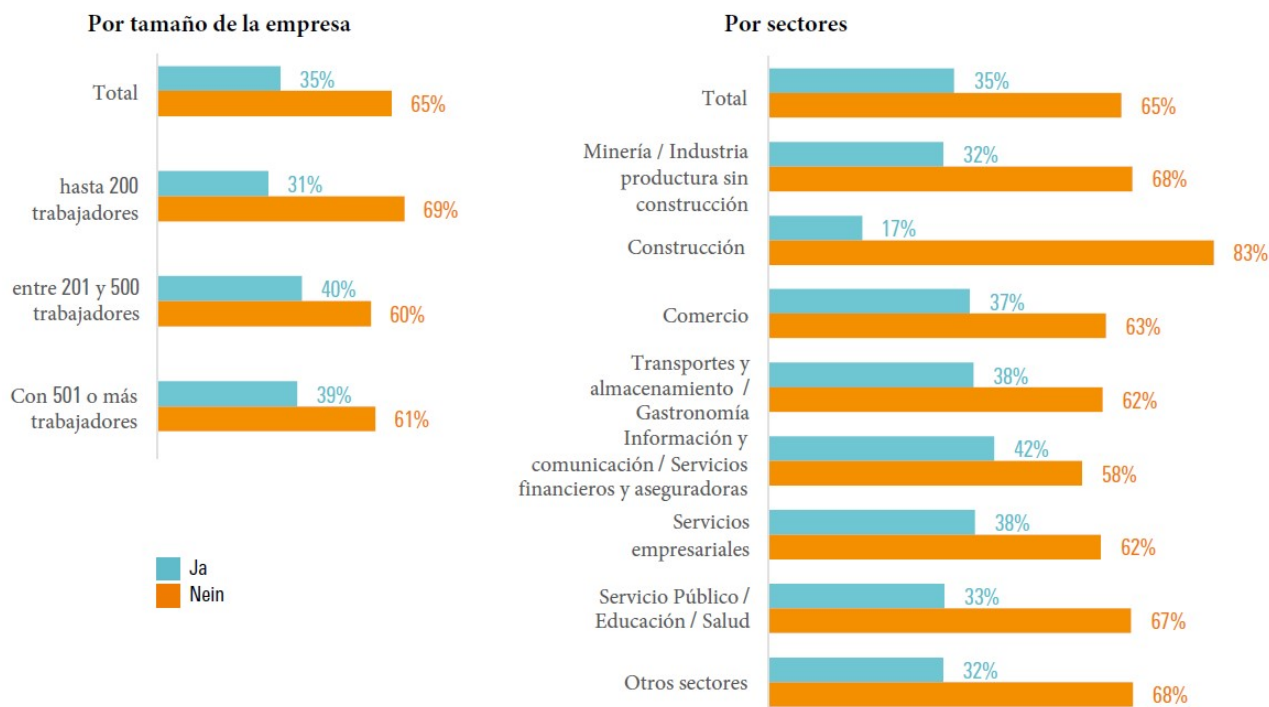
La conclusión de que en la gran mayoría de las empresas no se ha solicitado información hasta la fecha, muestra que todavía no ha surtido un gran efecto el derecho individual a la información recogido en la ley. Los expertos aclaran que con los datos obtenidos en esta encuesta no se puede dar respuesta al temor de los críticos a la ley, quienes afirman que el derecho a la información es demasiado complicado y las condiciones demasiado difíciles de cumplir. Cabe señalar que, incluso en las empresas en las que se ha solicitado información, no se cumplen los requisitos en todos los casos para ejercer dicho derecho. Los autores señalan que deben reservarse para encuestas y análisis posteriores en qué medida la solicitud de información ha revelado discriminación de género y en qué medida las personas afectadas reciben salarios más altos como resultado de ello.

#### Revisión de las estructuras salariales en la empresa

En los dos últimos años se ha realizado una auditoria de las estructuras salariales en el 34,5% de las empresas con comité de empresa. Este tipo de auditoria se llevará a cabo en parte antes de la entrada en vigor de la ley para garantizar que la remuneración de las mujeres y los hombres no fuera discriminatoria.

A pesar de que las grandes empresas están obligadas por ley a auditar sus estructuras salariales, la mayoría de las empresas no habían adoptado ninguna medida hasta el momento en que se llevó a cabo la encuesta. Las empresas con más de 500 trabajadores - a los que la ley explícitamente les exige una auditoría - se sitúan con el 39% de las empresas solo ligeramente por encima de la media general, lo que implica que un 61% no ha implementado ninguna medida.

### Revisión de los salarios de hombres y mujeres por los comités de empresa o empleador para determinar si existe desigualdad



En cuanto a los sectores, se sitúan por encima de la media los "proveedores de servicios de información y comunicación, financieros y de seguros", seguidos de los "servicios relacionados con la empresa" y "transporte y almacenamiento / hostelería". Las empresas con una plantilla joven (una cuota muy elevada de trabajadores menores de 30 años) también realizaron un número de auditorías superior a la media.

De acuerdo con las estimaciones de los órganos de representación de los trabajadores encuestados, las empresas que se esfuerzan por que los trabajadores se encuentren a gusto en el trabajo y por hacer su trabajo más digno, han revisado sus estructuras salariales con mayor frecuencia. Si se aplican en la empresa acuerdos sobre igualdad y antidiscriminación o sobre políticas favorables a la familia, esto va acompañado un mayor número de revisiones de las estructuras salariales en la empresa que se sitúan muy por encima de la media.

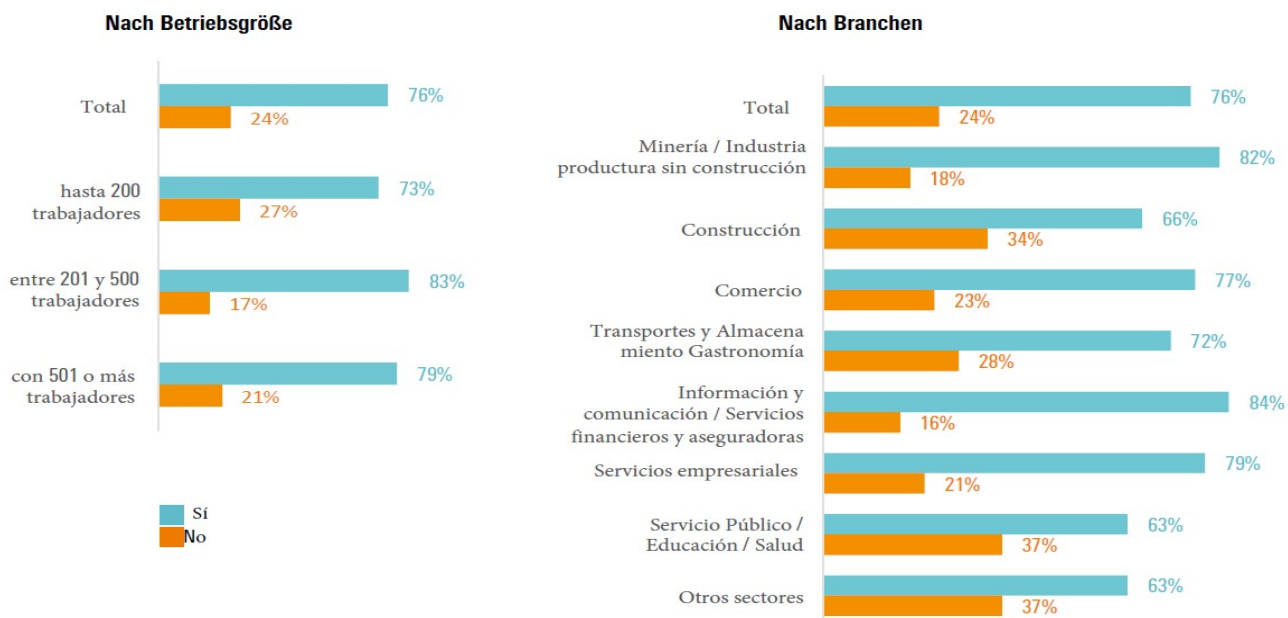
En este sentido, el estudio llega a la conclusión de que las auditorías se han llevado a cabo más bien en empresas con un alto grado de cogestión, que han orientado en gran medida su política de personal a las necesidades de sus trabajadores y, por lo tanto, también quieren atraer y mantener su personal. Por otra parte, la negociación colectiva también reduce significativamente la probabilidad de que se hayan revisado las estructuras salariales de las empresas en base a la suposición de que los convenios colectivos vigentes protegen contra la discriminación.

#### Opiniones y actuaciones de los comités de empresa

Desde la entrada en vigor de la ley, los comités de empresa son los encargados de la igualdad salarial. No todos los comités de empresa consideran que es su tarea el

fomento de la igualdad salarial entre mujeres y hombres, solo el 76% de los comités de empresa encuestados asume esta tarea como propia y una cuarta parte no conoce todavía el contenido de la Ley de transparencia salarial.

### Fomento de igualdad salarial como tarea del comité de empresa

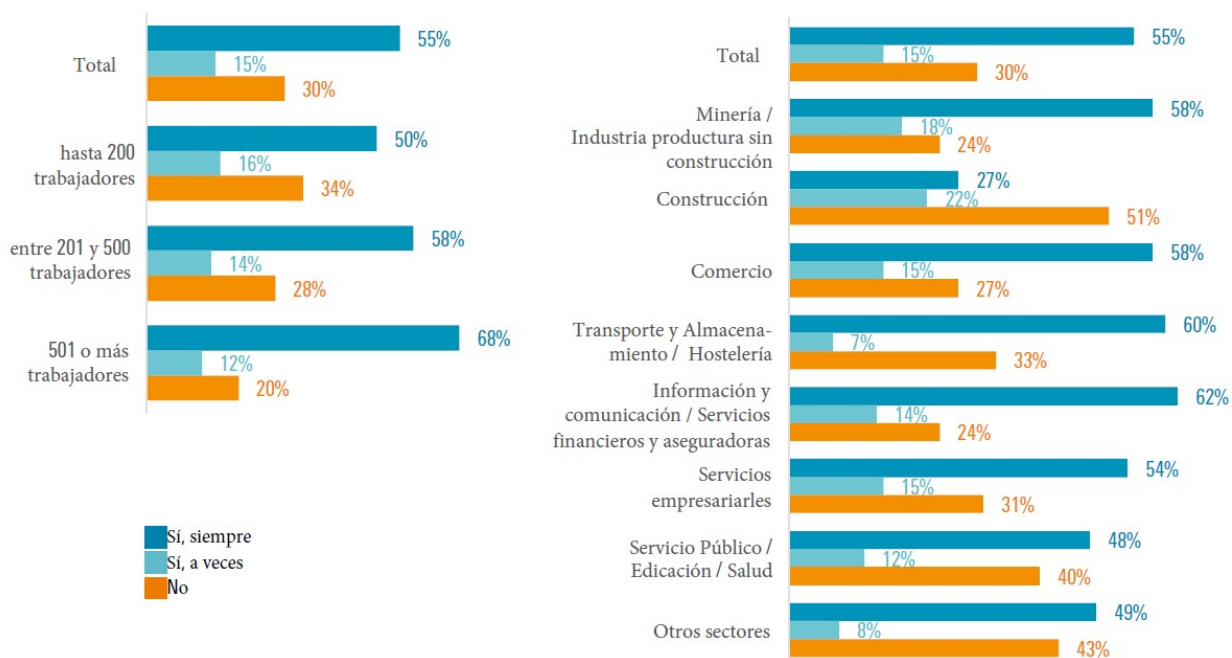


Tampoco todos los comités de empresa se ocupan de revisar las medidas individuales de personal para alcanzar una reagrupación adecuada y no sexista. En el 55% de las empresas, los comités de empresa se han encargado siempre de revisar estas medidas individuales, pero en el 30% de las empresas afirman no hacerlo nunca. En las empresas más grandes, hay más comités de empresa que se ocupan del tema. Sin embargo, los comités de empresa de los sectores de la construcción y de servicios públicos llevan a cabo revisiones muy por debajo de la media.

### Revisión de las medidas individuales de personal por los comités de empresa (por. ej. nuevas contrataciones o



## traslados)



### 3. Recomendaciones políticas

La valoración de la encuesta revela que la Ley de transparencia salarial ha tenido hasta el momento escasas repercusiones en las empresas con comités de empresa. Los expertos recomiendan al legislador considerar la posibilidad de hacer más vinculantes las vías ancladas en la Ley para alcanzar una mayor transparencia e igualdad de retribución. Convendría que la revisión de la estructura salarial por parte de las empresas no sea solo una recomendación sino que pase a ser una obligación.

Asimismo, proponen reducir las barreras que impiden el uso del derecho individual a la información. En su opinión, este derecho también debería poder aplicarse a los trabajadores de la pequeña empresa e incluso debería poder revisarse la estructura salarial en aquellas empresas en las que no hay seis personas del sexo opuesto con un trabajo equiparable.

Los autores del informe no consideran adecuado asumir que los convenios colectivos prevén una estructura salarial correcta y no discriminatoria. La Ley de transparencia salarial, en su artículo 4, párrafo 5, establece que las actividades que se asignen a diferentes grupos salariales sobre la base de las normas acordadas por convenio colectivo no se considerarán equivalentes, "siempre y cuando estas normas no infrinjan una ley de rango superior". Sin embargo, este puede ser precisamente el caso los propios convenios colectivos contienen regulaciones que pueden tener un efecto discriminatorio (cf. Lillemeier 2014, DjB 2018) o si la aplicación de los convenios colectivos (agrupación de actividades en grupos remunerativos de la empresa) discrimina a las mujeres sobre la base de estereotipos de género.

Consideran aconsejable una reforma de las disposiciones legales actuales. Proponen establecer por ley la aplicación de sanciones efectivas si no se cumple con todas las obligaciones legales y acentúan que ni siquiera se prevén sanciones para los casos de incumplimiento de la obligación de elaborar informes sobre equidad e igualdad salarial (art. 21 de la Ley de transparencia salarial), obligación que en realidad sólo afecta a unas pocas empresas. También proponen revisar los umbrales del número de trabajadores que restringen considerablemente el ámbito de aplicación de la ley. El objetivo debería ser el abarcar a la mayoría de las empresas y trabajadores.

También recomiendan analizar y aprender de las experiencias de países con leyes efectivas sobre igualdad de remuneración y ponen como ejemplo la ley belga.

Consideran que sería útil que los empleadores y comités de empresas dispusieran de mayor información y asesoramiento para dejar claro que la igualdad salarial pertenece al ámbito de la equidad de género. Dando a conocer las herramientas adecuadas para analizar la estructura retributiva y, en su caso, promoviendo el asesoramiento sobre este tema puede ser una forma adecuada de apoyar y alentar tanto a los directivos de empresas como a los comités de empresa. No obstante, dejan patente que la información y el asesoramiento no pueden suplir una ley eficaz, que defina claramente las obligaciones y prevea sanciones para garantizar su cumplimiento.

**ANEXO: Ley de transparencia salarial (versión en inglés<sup>36</sup>)**

Stand: Entgelttransparenzgesetz vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152)

Translation provided by the Language Service of the Federal Ministry of Health.

For conditions governing use of this translation, please see the information provided under "[Translations](#)".

---

**The Act to promote Transparency in Wage Structures among Women and Men  
(Transparency in Wage Structures Act)  
(Entgelttransparenzgesetz, EntgTranspG)**

Full citation: Transparency in Wage Structures Act of 30 June 2017 (Federal Law Gazette I p. 2152)

The Act was passed by the Bundestag as Art. 1 of the Act of 30 June 2017 I, 2152. Pursuant to Art. 3 of that Act, it came into force on 6 July 2017.

**Part 1      General provisions**

- Section 1    The purpose of the Act
- Section 2    Scope of application
- Section 3    Prohibition of direct or indirect remuneration discrimination based on gender
- Section 4    Determination of equal work or work of equal value, discrimination-free remuneration systems
- Section 5    General definition of terms
- Section 6    Responsibilities of employers, parties to the collective wage agreement and employee or worker representatives
- Section 7    Principle of equal pay
- Section 8    Invalidity of agreements
- Section 9    Prohibition of victimisation

**Part 2      Individual procedures to verify equal pay**

- Section 10   Individual entitlement to disclosure
- Section 11   Information on reference activity and reference remuneration
- Section 12   Scope
- Section 13   Tasks and rights of the works council
- Section 14   Procedures in the case of employers bound by and applying collective wage agreements
- Section 15   Procedures in the case of employers not bound by and not applying collective wage agreements
- Section 16   The public service

**Part 3      Internal company procedures to verify and establish equal pay**

- Section 17   Internal company evaluation procedures
- Section 18   Conducting internal company evaluation procedures
- Section 19   Elimination of remuneration discrimination

---

<sup>36</sup> [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_entgtranspg/index.html](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_entgtranspg/index.html)

## Section 20 Cooperation and information

### **Part 4 Reporting obligations for employers**

Section 21 Report on gender equality and equal pay

Section 22 Reporting period and publication

### **Part 5 Evaluation, responsibility of the equal opportunities officer, transitional provisions**

Section 23 Evaluation and reporting

Section 24 Responsibility of the equal opportunities officer

Section 25 Transitional provisions

### **Part 1 General provisions**

#### **Section 1 The purpose of the Act**

The purpose of the Act is to enforce the right to equal pay for women and men for equal work or work of equal value.

#### **Section 2 Scope of application**

(1) The present Act shall apply to the remuneration of employees pursuant to Section 5 subsection 2, who are employed with employers pursuant to Section 5 subsection 3, unless otherwise provided in the present Act.

(2) This shall be without prejudice to the provisions contained in the General Act on Equal Treatment. It shall also be without prejudice to other prohibitions of discrimination and rights to equal treatment, as well as provisions under public law that serve to protect or promote the interests of specific groups of persons.

#### **Section 3 Prohibition of direct or indirect remuneration discrimination based on gender**

(1) In the case of equal work or work of equal value, direct or indirect gender-based discrimination, with regard to all elements of remuneration and conditions of remuneration, is prohibited.

(2) Direct remuneration discrimination shall be deemed to exist if an employee receives less pay based on his/her gender than an employee of the other gender receives, has received or would receive for equal work or work of equal value. Direct discrimination shall also be deemed to exist if a woman receives less pay because of pregnancy or maternity.

(3) Indirect remuneration discrimination shall be deemed to exist where apparently neutral provisions, criteria or practices would, on the grounds of gender, put employees at a particular disadvantage compared with employees of the other gender, with regard to remuneration, unless those provisions, criteria or practices are objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary. In particular criteria related to the labour market, to

performance and to work results can justify different pay, if the principle of proportionality is observed.

(4) This shall be without prejudice to Sections 5 and 8 of the General Act on Equal Treatment.

#### **Section 4 Determination of equal work or work of equal value, discrimination-free remuneration systems**

(1) Female and male employees perform equal work if they carry out an identical or similar activity at different workplaces or successively at the same workplace.

(2) Female and male employees perform work of equal value, as defined by the present Act, if, taking into consideration the totality of factors, they can be seen as being in a comparable situation. The factors to be taken into consideration include, among other things, the type of work, the training requirements and the working conditions. The basis shall be the actual requirements that are essential for the specific activity and which are independent of the employee carrying out the activity and his/her level of performance.

(3) Employees in different legal relationships pursuant to Section 5 subsection 2 may not be seen as comparable to one another pursuant to subsection 1 or as being in a comparable situation pursuant to subsection 2.

(4) If the employer utilises a remuneration system to determine the remuneration to which the employee is entitled, said remuneration system must be designed, both as a whole and in its individual remuneration components, in such a way as to exclude any discrimination based on gender. To this end, it must, in particular:

1. objectively take into consideration the type of activity to be carried out,
2. be based on common criteria for female and male employees,
3. weight the individual differentiation criteria in a discrimination-free manner, as well as
4. be transparent on the whole.

(5) Remuneration provisions based on collective agreements, as well as remuneration provisions based on a binding determination pursuant to Section 19 subsection 3 of the Act on Homeworking shall be subject to a presumption of appropriateness. Activities that are assigned to different remuneration brackets, based on these provisions, shall be seen as not being of equal value, as long as the provisions are not in breach of a higher-ranking principle of law.

(6) Subsection 5 shall be applied *mutatis mutandis* to statutory remuneration provisions.

#### **Section 5 General definition of terms**

(1) Remuneration within the meaning of the present Act comprises all basic or minimum wages as well as all other compensation that is directly or indirectly disbursed, in cash or in the form of benefits in kind, based on an employment relationship.

(2) For the purpose of this Act, 'employee' shall refer to:

1. persons in dependent employment,
2. public officers of the Federal Government, as well as of other bodies, institutions and foundations under public law placed under the supervision of the Federal Government,
3. federal judges,
4. servicewomen and men,
5. persons employed in the context of vocational training,
6. home workers and those equated with them,

(3) For the purposes of this Act, 'employer' shall refer to natural and legal persons as well as business partnerships with legal capacity employing persons pursuant to subsection 2, unless otherwise provided under the present Act. In the case of home workers and those equated with them, the client or intermediary shall take the place of the employer.

(4) For the purpose of this Act, 'employers who are bound by collective wage agreements' shall refer to employers who utilise a collective wage agreement or a collective wage framework agreement based on Section 3 subsection 1 of the Collective Agreements Act. Sentence 1 shall also include employers who utilise a collective wage agreement that is generally binding based on a declaration that the collective agreement is applicable across an entire sector pursuant to Section 5 of the Collective Agreements Act or who apply remuneration provisions based on a binding determination pursuant to Section 19 subsection 3 of the Act on Homeworking.

(5) For the purpose of this Act, 'employers who apply collective wage agreements' shall refer to employers who, within the purview of a collective wage agreement or a collective wage framework agreement, have adopted the provisions of the collective agreement bindingly, by means of a written agreement between the employer and employees, with the same content for all activities and employees to whom these collective wage agreement provisions apply.

## **Section 6 Responsibilities of employers, parties to the collective wage agreement and employee or worker representatives**

(1) Employers, parties to the collective wage agreement and the employee or workers representatives are called upon, within the framework of their responsibilities and opportunities for action, to collaborate in achieving the goal of equal pay among women and men. The competent parties to the collective wage agreement shall appoint representatives to enforce the principle of equal pay within the meaning of the present Act and to fulfil the tasks defined in Section 14 subsection 3.

(2) Employers are under obligation to take the necessary measures to protect employees from discrimination based on gender with respect to remuneration. Such protection shall also include preventive measures.

## **Section 7 Principle of equal pay**

In employment relationships, it is prohibited for less pay to be agreed upon or paid to any employee based on their gender, for equal work or work of equal value, than is paid to an employee of the other gender.

### **Section 8 Invalidation of agreements**

(1) Provisions contained in agreements that violate Section 3 or Section 7 shall be invalid.

(2) The use of information obtained by means of a request for information is restricted to the enforcement of rights within the meaning of the present Act. The publication of personal salary details and the transmission of such data to third parties shall not be covered by the right of use.

### **Section 9 Prohibition of victimisation**

Employers may not discriminate against employees for asserting their rights based on the present Act. The same applies to persons who support employees in this respect or provide testimony as witnesses. This shall be without prejudice to the provisions contained in Section 16 of the General Act on Equal Treatment.



## **Part 2 Individual procedures to verify equal pay**

### **Section 10 Individual entitlement to disclosure**

(1) So as to verify compliance with the principle of equal pay within the meaning of the present Act, employees shall possess an entitlement to disclosure in accordance with Sections 11 to 16. To this end, employees are to name, as far as can be reasonably expected, a similar activity or one of equal value (reference activity). They can demand information on the average monthly gross remuneration pursuant to Section 5 subsection 1 and on no more than two individual remuneration components.

(2) The request for information shall take place in text form. Before a period of two years has elapsed after submitting the last request for information, employees may only make a repeat demand for information if they demonstrate that the prerequisites have changed substantially.

(3) The request for information shall be considered met when the response pursuant to Sections 11 to 16 is given.

(4) The provisions contained in the present Act shall be without prejudice to other entitlements to disclosure.

### **Section 11 Information on reference activity and reference remuneration**

(1) The duty to disclose shall extend to information regarding the criteria and practices used to establish the level of remuneration pursuant to subsection 2 as well as to the information regarding the reference remuneration pursuant to subsection 3.

(2) The duty to disclose information on the criteria and practices used to establish the level of remuneration shall extend to the information on the determination of the individual's own remuneration, as well as to the information regarding the remuneration of the reference activity. Insofar as the criteria and practices used to establish the level of remuneration are based on statutory provisions, collective bargaining remuneration provisions or a binding determination pursuant to Section 19 subsection 3 of the Act on Homeworking, it shall be sufficient, in response to a request for information, to name these regulations and to state where they can be found.

(3) With regard to the reference remuneration, the duty to disclose shall extend to information on the remuneration for the reference activity (reference remuneration). The reference remuneration shall be given as the full-time equivalent, projected, statistical median of the average monthly gross remuneration, as well as of the remuneration components mentioned, based on one calendar year in each case, according to the following guidelines:

1. in the cases covered by Section 14, as well as in the cases of a statutory remuneration provision, the reference remuneration of the employees of the other gender, who are classified in the same remuneration or pay bracket as the employee requesting information, is to be given;

2. in the cases covered by Section 15, the reference remuneration of all employees of the other gender, who carry out the reference activity enquired after, or the reference activity determined on the basis of Section 15 subsection 4, is to be given.

(4) Subsection 2 sentence 2 and subsection 3 number 1 shall be applied *mutatis mutandis* to collective labour law remuneration provisions agreed by churches or by public law religious communities.

## **Section 12 Scope**

(1) The entitlement pursuant to Section 10 exists for persons employed pursuant to Section 5 subsection 2 in establishments with a workforce that usually counts more than 200 employees under the same employer.

(2) The duty to disclose pursuant to Section 10 comprises:

1. only remuneration provisions that are applied in the same establishment and with the same employer,
2. no regionally different remuneration provisions with the same employer, and
3. no mutual comparison of the groups of employees pursuant to Section 5 subsection 2.

(3) In responding to a request for information, the protection of the personal data of the employee requesting information, as well as those of the employees affected by the requested information, is to be upheld. In particular, the reference remuneration shall not be disclosed if the reference activity is carried out by less than six employees of the other gender. Steps must be taken to ensure that only persons entrusted with responding to the request have access to the data necessary for this purpose.

## **Section 13 Tasks and rights of the works council**

(1) Within the framework of its duties pursuant to Section 80 subsection 1 number 2a of the Works Constitution Act, the works council shall promote the implementation of equal pay between women and men in their place of work. In the process, the works council shall, in particular, fulfil the tasks set out in Section 14 subsection 1 and Section 15 subsection 2. This shall be without prejudice to procedures that are regulated under the Works Constitution Act, in collective wage agreements or at establishment level.

(2) In order to fulfil its tasks pursuant to subsection 1, the works committee pursuant to Section 27 of the Works Constitution Act, or a committee set up pursuant to Section 28 subsection 1 sentence 3 of the Works Constitution Act, shall be entitled to inspect and evaluate the payroll showing the gross wages and salaries of the employees within the meaning of Section 80 subsection 2 sentence 2 of the Works Constitution Act. It shall be entitled to combine several requests for information and handle them collectively.

(3) The employer shall grant the works committee access to the payroll showing employees' gross wages and salaries and break these down. The payrolls must be broken down by gender and must contain all remuneration components, including

extra benefits not contained in the collective wage agreement and such payments as are individually negotiated and disbursed. The payrolls must be prepared in such a way that the works committee can meet the request for information properly, within the framework of its inspection rights.

(4) By way of derogation from Sections 14 and 15, executive staff members shall approach their employer with their request for information pursuant to Section 10.

(5) The employer shall declare in writing or in text form, to the works council for the latter's response to the request for information, whether the provisions of the collective wage agreement pursuant to Section 5 subsection 5 are being correspondingly applied. The works council shall confirm to the employee in writing or in text form that this declaration has been made. Sentences 1 and 2 shall apply *mutatis mutandis* to the cases referred to in Section 14 subsection 3 sentence 3.

(6) This shall be without prejudice to participation rights of the works council that are governed by statutory or collective labour law provisions.

#### **Section 14 Procedures in the case of employers bound by and applying collective wage agreements**

(1) Employees working for employers bound by and applying collective wage agreements shall approach the works council when requesting information pursuant to Section 10. Section 13 shall determine the requirements. The works council shall inform the employer regarding incoming requests for information, comprehensively and in an anonymized form. By way of derogation from sentence 1, the works council can demand that the employer assume the obligation to provide information.

(2) By way of derogation from subsection 1 sentence 1, the employer can assume the fulfilment of the obligation to provide information generally, or in specific cases, if he/she has given explanation to the works council in advance. The assumption of the obligation may last no longer than the period for which the current works council is in office. If the employer assumes the obligation to provide information, he/she shall inform the works council comprehensively and in good time of incoming requests for information, as well as of the responses given. In each case, the employees shall be informed as to which party will be providing the information.

(3) In the event that no works council exists, employees shall approach their employer. The employer shall inform the representatives of the competent parties to the collective wage agreement pursuant to Section 6 subsection 1 sentence 2 of his/her response to the submitted requests for information. The employer, as well as the representatives of the competent parties to the collective wage agreement, may agree that the representatives of the competent parties to the collective wage agreement shall assume the task of responding to requests for information. In such a case, the employer shall inform the latter comprehensively, and in good time, of the incoming requests for information. In each case, the employees shall be informed as to which party will be providing the information.

(4) If the representatives of the competent parties to the collective wage agreement pursuant to Section 3 sentence 3 respond to the request for information, the employer shall provide, upon request, the information needed for the fulfilment of their tasks. Within the framework of their tasks, the representatives shall be bound to maintain confidentiality.

### **Section 15 Procedures in the case of employers not bound by and not applying collective wage agreements**

(1) Employees working for employers who are not bound by and do not apply collective wage agreements shall approach their employer when requesting information pursuant to Section 10.

(2) If a works council exists, Section 14 subsections 1 and 2 shall apply *mutatis mutandis*.

(3) The employer or the works council shall be under obligation to provide the information requested pursuant to Section 10, in text form, within three months after receipt of the request for information. In the event of a risk of failure to meet the deadline, the employer or the works council shall inform the employee requesting information to this effect and give the response without further delay.

(4) The employer or the works council shall state whether the specific reference activity is carried out predominantly by employees of the other gender. If the employer or the works council considers the specific reference activity, according to the standards applied in the establishment, not to be equal or of equal value, he/she must provide comprehensible reasons for this opinion, based on said standards. In the process, the criteria named in Section 4 shall be taken into account. In such a situation, the employer or the works council shall make reference, in meeting the request for information, to an activity that, in his/her opinion, is equal or of equal value. If the works council is responsible for responding to the request for information, the employer shall make available to the works council, upon request, the information necessary to fulfil its tasks.

(5) Should the employer fail to fulfil his/her obligation to provide information, in the event of a dispute he/she shall bear the burden of proof that there has been no violation of the principle of equal pay within the meaning of the present Act. This shall also apply if the works council was unable to disclose the information on grounds for which the employer is to blame.

### **Section 16 The public service**

The entitlement pursuant to Section 10 exists also for public service employees pursuant to Section 5 subsection 2 numbers 1 to 5 in offices with a workforce that usually counts more than 200 employees. Sections 11 to 14 shall apply *mutatis mutandis*.

## **Part 3 Internal company procedures to verify and establish equal pay**

### **Section 17 Internal company evaluation procedures**

(1) Private employers with a workforce that usually counts more than 500 employees are called upon to use internal company evaluation procedures to assess their remuneration provisions and the various remuneration components disbursed, as well as the way in which they are applied, on a regular basis, to determine compliance with the principle of equal pay as laid down by the present Act. If, within a corporate group, the controlling company has a decisive influence on the remuneration conditions of at least one enterprise within the group, the controlling company can conduct the internal company evaluation procedure pursuant to sentence 1 for all of the companies within the corporate group.

(2) If an internal company evaluation procedure is conducted, it shall take place under the employer's own responsibility with the assistance of the procedures pursuant to Section 18 and with the participation of the employee or worker representatives.

### **Section 18 Conducting internal company evaluation procedures**

(1) The internal company evaluation procedure shall include the activities that belong to the same remuneration system, regardless of which legal principles from the fields of individual law, collective agreement and internal company agreements are involved.

(2) Internal company evaluation procedures shall consist of a fact-gathering procedure, an analysis and a report of findings. Subject to internal company participation rights, the employer shall be free to choose the analysis methods and job evaluation procedures. Valid statistical methods shall be used. The data are to be broken down by gender. In the process, the protection of personal data is to be ensured.

(3) The fact-gathering procedure and the analysis shall cover the current remuneration provisions, remuneration components and the job evaluation procedures and shall evaluate these and their application with a view to compliance with the principle of equal pay within the meaning of the present Act. In the process, Section 4 shall be observed. Section 12 sub-sections 1 and 2 shall apply *mutatis mutandis*. In the case of remuneration provisions based on statutory regulations and on collective wage agreements, as well as those based on a binding determination pursuant to Section 19 subsection 3 of the Act on Homeworking, there shall be no obligation to verify whether activities are of equal value. Sentence 4 shall be applied *mutatis mutandis* to collective labour law remuneration provisions agreed by churches or by public law religious communities.

(4) The results of the fact-gathering procedure and the analysis shall be summed up and can be published within the establishment.

### **Section 19 Elimination of remuneration discrimination**

In the event that an internal company evaluation procedure reveals remuneration-related discrimination based on gender, the employer shall take the necessary measures to eliminate such discrimination.

## **Section 20 Cooperation and information**

(1) The employer shall inform the works council of the planning of the internal company evaluation procedure and make the necessary documents available in time.

(2) The employees shall be informed of the results of the internal company evaluation procedure. Section 43 subsection 2 and Section 53 subsection 2 of the Works Constitution Act shall be observed.

## **Part 4 Reporting obligations for employers**

### **Section 21 Report on gender equality and equal pay**

(1) Employers with a workforce that usually counts more than 500 employees, who are required to file a management report pursuant to Sections 264 and 289 of the German Commercial Code, shall file a report on gender equality and equal pay describing the following:

1. their measures to promote equality between women and men and the impact of the former, as well as
2. their measures to create equal pay for women and men.

Employers who apply no measures within the meaning of sentence 1 number 1 or 2 shall give the grounds for this in their report.

(2) The report shall also contain statistics disaggregated by gender on:

1. the average total number of employees, as well as
2. the average number of full-time and part-time employees.

### **Section 22 Reporting period and publication**

(1) Employers pursuant to Section 21 subsection 1 who are bound by collective wage agreements pursuant to Section 5 subsection 4, or who apply collective wage agreements pursuant to Section 5 subsection 5 and who have declared pursuant to Section 13 subsection 5 that they will apply the remuneration provisions of the collective wage agreement pursuant to Section 5 subsection 5, shall file the report every five years. The reporting period shall cover the previous five years.

(2) All other employers pursuant to Section 21 subsection 1 shall file the report every three years. The reporting period shall cover the previous three years.

(3) The statistics pursuant to Section 21 subsection 2 shall refer only to the last calendar year of the reporting period. From the second report onwards, changes in the previously mentioned statistics are to be indicated by way of comparison with the previous report.

(4) The report pursuant to Section 21 is to be attached to the next management report pursuant to Section 289 of the German Commercial Code that is filed after the reporting period in question, and is to be published in the Federal Gazette.



## **Part 5 Evaluation, responsibility of the equal opportunities officer, transitional provisions**

### **Section 23 Evaluation and reporting**

(1) Following the entry into force of the present Act, the Federal Government shall continuously evaluate its effectiveness and shall report on its findings every four years, beginning two years after entry into force. The evaluation shall describe the implementation of the principle of equal pay for women and men performing the same work or work of equal value in establishments and companies of all forms and sizes that fall under the scope of application of Part 2 of the present Act.

(2) The Federal Government shall report on the development of the principle of equal pay for women and men performing the same work or work of equal value in establishments with a workforce that usually counts less than 200 employees, every four years, beginning two years after the entry into force of the present Act.

(3) The Federal Government shall include the statements of the social partners in the evaluation pursuant to subsection 1 and in the filing of the report pursuant to subsection 2.

### **Section 24 Responsibility of the equal opportunities officer**

It shall be the task of the equal opportunities officers of the federal administration and of the federal establishments and the federal courts, as well as the officers responsible for gender equality in companies, to promote the implementation of the present Act with respect to the enforcement of the right to equal pay for women and men for equal work or work of equal value.

### **Section 25 Transitional provisions**

(1) The entitlement to disclosure pursuant to Section 10 can be applied for the first time six calendar months after 6 July 2017. If the entitlement to disclosure pursuant to sentence 1 is then claimed for the first time within three calendar years, employees can make a subsequent request for information, by way of derogation from Section 10 subsection 2 sentence 2, only after three calendar years have elapsed. Sentence 2 shall not apply if the employees demonstrate that the prerequisites have changed substantially.

(2) The report pursuant to Section 21 shall be filed for the first time in 2018.

(3) By way of derogation from Section 22 subsection 1 sentence 2 and subsection 2 sentence 2, the reporting period for the first report shall include only the last completed calendar year that precedes the year 2017.