



Julia Schmücker
Profion GmbH
Manager Recruiting
T +49 (0)89 388 372 704
julia.schmuecker@profion.de

Bedeutet Lohndifferenzierung immer gleich Diskriminierung?

Mit dem Inkrafttreten der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz am 26. Juni 2023 erhielt der Kampf gegen Lohn-diskriminierung neuen Rückenwind. Ziel der Richtlinie ist es, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu reduzieren. Spätestens seit 2023 ist klar: Arbeitgeber in der Europäischen Union müssen für gleiche oder gleichwertige Arbeit fair und geschlechterneutral bezahlen. Aktuell befinden sich die Mitgliedstaaten in der Phase der verpflichtenden Umsetzung; bis zum 7. Juni 2026 ist die Richtlinie national zu verankern – auch Deutschland ist damit gefordert.

Bei genauerer Betrachtung zeigt sich jedoch ein zentraler Dissens: der Unterschied zwischen **differenzierter** und **diskriminierender** Bezahlung. Bedeutet eine unterschiedliche Vergütung automatisch einen Gender Pay Gap, wenn ein Mann und eine Frau betroffen sind – und der Mann mehr verdient?

Die kurze Antwort lautet: **Nein**. Entscheidend ist die Unterscheidung zwischen dem nicht bereinigten und dem bereinigten Gender Pay Gap. Letzterer berücksichtigt ausschließlich den Lohnunterschied, der nach Herausrechnung sachlicher Kriterien wie Beruf, Branche, Arbeitszeit oder Karrierestufe verbleibt. Erst dann kann von einer möglichen Diskriminierung gesprochen werden. Unterschiedliche Bezahlung kann also legitim sein, sofern sie auf nachvollziehbaren, objektiven Faktoren beruht – auch wenn dies im Ergebnis zugunsten eines Mannes ausfällt.

Vor diesem Hintergrund sollten Unternehmen ihre Vergütungsstrukturen frühzeitig überprüfen: Gehaltsbänder, Stellenprofile und Bewertungsparameter müssen transparent und konsistent gestaltet, mögliche Ungleichgewichte identifiziert werden. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit ist bereits in Art. 3 GG veran-

kert – die neue Richtlinie konkretisiert ihn und verbindet ihn mit verbindlichen Instrumenten.

Diese Änderungen kommen:

Lohntransparenz bei Stellenausschreibungen

Arbeitgeber müssen das Gehaltsniveau bereits in der Ausschreibung angeben. Fragen nach dem bisherigen Gehalt von Bewerbern könnten künftig untersagt sein.

Auskunftsrecht für Arbeitnehmende

Beschäftigte erhalten das Recht auf anonymisierte Informationen zu durchschnittlichen Gehältern, differenziert nach Geschlecht und vergleichbarer Tätigkeit.

Berichtspflichten zu Lohnunterschieden

Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten müssen regelmäßig über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede berichten – abhängig von der Unternehmensgröße jährlich oder alle drei Jahre.

Gemeinsame Entgeltprüfung

Liegt ein bereinigter Lohnunterschied von mehr als fünf Prozent vor, ist gemeinsam mit Arbeitnehmervertretungen eine Überprüfung der Vergütung vorzunehmen.

Künftig entsteht damit ein System, das Betroffenen wirksame Instrumente an die Hand gibt: Entschädigungsansprüche, eine Beweislast beim Arbeitgeber, Sanktionen bei Diskriminierung sowie die Möglichkeit von Sammelklagen.



Neue Initiative der schwedischen Regierung: Von „Made in“ zu „Made with“

„In einer Welt, in der Protektionismus immer öfter die neue Normalität wird, soll Schweden einen anderen Weg wählen.“

Ende 2025 lancierte die schwedische Regierung die Initiative „Made with Sweden“. Dabei handelt es sich um eine koordinierte Kampagne zur Förderung freier Märkte, globaler Zusammenarbeit sowie schwedischer Exporte und Investitionen in Zeiten von zunehmendem Protektionismus.

Die Initiative zielt darauf ab, die schwedische Wirtschaftskraft zu stärken, indem es offene Märkte verteidigt und Handelsbarrieren abbaut. **Benjamin Dousa**, Minister für internationale Entwicklungszusammenarbeit und Außenhandel, betonte: „Wir möchten Schweden attraktiv machen für Investitionen, aber wir möchten auch, dass schwedische Unternehmen im Ausland investieren. Wir möchten Talente aus aller Welt hierher holen – aber wir möchten auch, dass junge Menschen die Welt entdecken. Wir wollen unsere Waren auf ihren Regalen und ihre auf unseren – in einer Welt, die sich abschottet, steht Schweden für Offenheit.“

Klare Aufgabe an Team Sweden

Die Initiative ist eine gemeinsame Kraftanstrengung schwedischer Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichen Institutionen und der Zivilgesellschaft für Freihandel und globale Zusammenarbeit.

Sie umfasst unter anderem die Förderung der Arbeit des Team Sweden, zu dem auch die Schwedische Handelskammer gehört, und der Internationalisierung vor allem kleiner und mittelständischer Unternehmen.

„In einer Welt, in der Protektionismus immer öfter die neue Normalität wird, soll Schweden einen anderen Weg wählen. Unser Wohlfahrtsstaat, unsere Innovationskraft und Sicherheit basieren auf Freihandel und Zusammenarbeit mit Gleichgesinnten. ‚Made with Sweden‘ ist eine klare Botschaft, dass Schweden weltzugewandt, offen und fest in globalen Partnerschaften verankert bleibt“, so **Joar Forssell**, außenpolitischer Sprecher der Partei Liberalerna.