



## Beate Müller-Gemmeke

Mitglied des Deutschen Bundestages  
Bündnis 90/Die Grünen  
Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte und aktive Arbeitsmarktpolitik

Berlin  
Platz der Republik 1 - 11011 Berlin  
Tel: (030) 227 73041, Fax: (030) 227 76041  
beate.mueller-gemmeke@bundestag.de

Wahlkreis  
Gartenstraße 18 - 72764 Reutlingen  
Tel: (07121) 9092411, Fax: (07121) 9943186  
beate.mueller-gemmeke.wk01@bundestag.de

---

Berlin, 4. März 2021

## Pressemitteilung

### Neue Equal-Pay-Richtlinie der EU ist Schritt in die richtige Richtung

Zu dem Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie zur Entgelttransparenz erklären **Beate Müller-Gemmeke**, Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte und aktive Arbeitsmarktpolitik, und **Ulle Schauws**, Sprecherin für und Frauenpolitik:

Es ist richtig und wichtig, dass die EU-Kommission Equal Pay auf die Tagesordnung gesetzt und eine Richtlinie dazu erarbeitet hat. Und es ist ein klares Signal an alle, dass diskriminierte Frauen künftig einen unbegrenzten Anspruch auf Schadensersatz erhalten sollen, wenn sie zu wenig Lohn erhalten haben oder die Erfahrung von Benachteiligung machen mussten.

Außerdem ist es äußerst begrüßenswert, dass der Vorschlag der EU-Kommission die Frauen nicht allein lässt. Denn künftig sollen Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertretungen im Namen der beschäftigten Frauen in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren tätig werden und bei Sammelklagen auf gleiches Entgelt federführend sein. Und auch, dass die Beweislast beim Arbeitgeber liegen soll, ist nur zu befürworten. Beides ist gut und wichtig, denn bisher müssen Frauen in Deutschland bei Entgeltdiskriminierung einen steinigen Weg gehen – und zwar alleine.

Fraglich ist jedoch, ob die geplante Richtlinie allein ambitioniert genug ist. Ob Equal Pay eingehalten wird oder nicht, muss auch überprüft werden. Und gleichzeitig schließt es viele Frauen aus, wenn eine Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Lohngefälle erst für Unternehmen ab 250 Beschäftigten gelten soll. Denn eine große Zahl der erwerbstätigen Frauen arbeitet in kleinen und mittleren Unternehmen. Und das Equal-Pay-Gebot gilt ganz grundsätzlich für alle. Wir bezweifeln daher, dass dieser Vorstoß der EU tatsächlich zu mehr Entgeltgleichheit führen wird. Denn pure Transparenz führt nicht zu Equal Pay, das sehen wir leider in Deutschland.

Unverständlich ist auch, dass Unternehmen erst dann gegen Lohnungleichheit vorgehen und mit den Arbeitnehmervertretungen eine Entgeltbewertung vornehmen müssen, wenn die Lücke 5 Prozent beträgt. Equal Pay bedeutet gleicher Lohn für gleiche Arbeit – da ist kein Platz für Lohnlücken.