

# Equal Pay Day 2021: Kleine Fortschritte & Europäische Richtlinie

Der heutige Equal Pay Day markiert symbolisch die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Bis zu diesem Tag arbeiten Frauen rechnerisch „umsonst“, während Männer schon seit dem 01. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden.



Foto: Businessfotografie Inga Haar

Lag die Lücke 2015 noch bei 22 % ist sie nach den aktuellsten Zahlen (Stand 09.03.21) des Statistischen Bundesamtes auf 18 % gesunken, aber verschwunden ist sie leider noch lange nicht.

„Es muss nach wie vor darum gehen, dass wir diese Ungerechtigkeit beseitigen“, fordert EVG-Vize Martin Burkert. Die Entgeltlücke hat viele Gründe. So sind es noch immer überwiegend Frauen, die einen Großteil der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit übernehmen. Gerade in der Pandemie waren es wieder die Kolleginnen, welche die zusätzliche Betreuung

übernommen haben. „Hier braucht es dringend eine gerechtere Verteilung und eine größere Anerkennung dieser geleisteten Arbeit, auch im Hinblick auf faire und gute Renten für Frauen“, so Martin Burkert weiter.

Überdies müssen Berufe, die vermehrt von Frauen ausgeübt werden, aufgewertet werden. „Durch die Corona-Pandemie ist mal wieder deutlich geworden, wie wichtig die Arbeit vor allem von Frauen ist, damit unsere Gesellschaft funktioniert. Es ist völlig inakzeptabel, dass es sogar bei systemrelevanter Arbeit oft keine ordentlichen Tarifverträge gibt. Generell brauchen wir eine echte Aufwertung frauendominierter Berufe“, so Burkert weiter.

Als ersten Schritt in die richtige Richtung beurteilt die EVG, dass die Europäische Kommission endlich einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Lohntransparenz veröffentlicht hat. „Wir als EVG hatten gemeinsam mit der ETF hier mehrfach die Veröffentlichung eingefordert (<https://www.evg-online.org/meldungen/details/news/eu-entgelttransparenzrichtlinie-wir-verlangen-sofortiges-handeln-8441/>),“ begrüßt Martin Burkert, dass es hier nun vorwärts geht.

Die veröffentlichte Richtlinie enthält einige gute Grundsätze, jedoch gibt es seitens des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) Bedenken, die von der EVG geteilt werden: Die Richtlinie beinhaltet unzureichende Instrumente, um sie in der Praxis umzusetzen. So werden z.B. Lohnprüfungen und Aktionspläne auf Organisationen mit mehr als 250 Mitarbeiter\*innen begrenzt, Arbeitgeber\*innen dürfen selbst definieren, welche Arbeitsplätze verglichen werden können und die gesamte Richtlinie bezieht sich auf nicht näher definierte „Arbeitnehmervertreter\*innen“ anstelle von Gewerkschaften. „Wir werden darauf drängen, dass die Richtlinie verbessert wird. Sie muss zu einem echten Instrument werden, das in der Lage ist, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen“, so Burkert abschließend.

Das Thema steht auf der Tagesordnung der nächsten Sitzung des ETF-Frauenausschusses Ende März 2021. Die EVG wird hier am Ball bleiben.

Weitere Infos:

<https://www.equalpayday.de/startseite/>  
(<https://www.equalpayday.de/startseite/>)

**Aktuelle Berechnung des statistischen Bundesamtes**  
([https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21\\_106\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_106_621.html))