

Dossier: Equal Pay Day

7. März 2025

Sozialverband
Deutschland e. V.
Abteilung Sozialpolitik
Bei Rückfragen:
Tel. 030 72 62 22-0
Fax 030 72 62 22-328
sozialpolitik@sovde.de

1 Wissenswertes zum Equal Pay Day

Der Equal Pay Day, der Internationale Aktionstag für Entgeltgleichheit, findet in diesem Jahr am 7. März statt. Er markiert symbolisch die geschlechtsspezifische Lohnlücke (Gender Pay Gap), die laut Statistischem Bundesamt 16 Prozent in Deutschland beträgt (Stand: 13. Februar 2025). Das sind erst mal gute Nachrichten, denn es gibt einen Fortschritt. Vergangenes Jahr lag der EPD noch bei 18 Prozent. Unsere Bemühungen zeigen Wirkung. Die Erhöhung des Mindestlohns dürfte dazu beigetragen haben. 2026 findet der Equal Pay Day daher schon am 27. Februar statt. Aber dennoch sind 16 Prozent immer noch 16 Prozent zu viel.

Angenommen, Männer und Frauen bekommen den gleichen Stundenlohn: Dann steht der Equal Pay Day für den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden. Rechnet man den Wert in Tage um, arbeiten Frauen insgesamt immer noch 66 Tage umsonst.

In den vergangenen Jahren hat sich der Gender Pay Gap immer nur sehr langsam verringert. Ein Teil dieser Lohnlücke lässt sich auf sogenannte strukturelle Unterschiede zurückführen. Viele Frauen erlernen Berufe, die schlechter bezahlt sind, arbeiten seltener in Führungspositionen und häufiger in Teilzeit oder in Minijobs. Doch selbst wenn man diese Faktoren herausrechnet und sich gleichqualifizierte Frauen und Männer anschaut, die in der gleichen Branche und gleichen Position gleich viel arbeiten, dann ergibt sich in Deutschland immer noch eine nicht zu erklärende Lohnlücke von 6 Prozent. Der SoVD fordert daher nach wie vor mehr Fairness bei der Bezahlung.

2 Was ist das Entgelttransparenzgesetz?

Nach dem Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) müssen Arbeitgebende mit mehr als 200 Beschäftigten seit Januar 2018 ihren Mitarbeiter*innen auf Anfrage erläutern, nach welchen Kriterien sie wie bezahlt werden. Arbeitgebende dürfen die Auskunft aber dann verweigern, wenn weniger als sechs Arbeitnehmer*innen des anderen Geschlechts die Vergleichstätigkeit ausüben. Arbeitgebende mit in der Regel mehr als 500 Mitarbeiter*innen sind aufgefordert, ein betriebliches Prüfverfahren durchzuführen und so ihr Vergütungssystem auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu checken. Jenseits der Grenze von 500 Beschäftigten sollen zudem regelmäßig Berichte über Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung erstellt werden.

Das Gesetz war und ist zwar ein richtiger und wichtiger Schritt für mehr Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, ist aber bisher hinter seinen Möglichkeiten zurückgeblieben. Zu viele Frauen sind ausgeschlossen, beispielsweise wegen der Betriebsgrößenbeschränkungen. Zentrales Element des Gesetzes ist die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten. Politisch ist das zwar ein gutes Zeichen: Frauen in Deutschland haben jetzt ausdrücklich das Recht, nachzufragen, wie sie im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen bezahlt werden. Damit wird das Tabu gebrochen, über Gehälter zu sprechen. Allerdings arbeiten die meisten Frauen in mittleren und kleinen Betrieben. Das Gesetz muss daher auch für Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten Anwendung finden. Von zentraler Bedeutung ist es außerdem, das Verbandsklagerecht einzuführen sowie die Weiterentwicklung des Auskunftsanspruches, des Prüfverfahrens und der Berichtspflicht. Auch sollten Verstöße gegen das Entgelttransparenzgesetz mit Sanktionen belegt werden.

3 Was ist die EU-Entgelttransparenzrichtlinie?

Am 6. Juni 2023 ist die Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) der Europäischen Union in Kraft getreten. Sie stärkt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Lohns für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Mit dieser Richtlinie soll nun europaweit dem Gender Pay Gap, also dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle, durch mehr Transparenz von Entgeltstrukturen und entsprechenden Durchsetzungsmechanismen entgegengewirkt werden. Die ETRL geht in vielen Punkten deutlich über das deutsche Entgelttransparenzgesetz hinaus. Der Umsetzungsplan des

Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sah eine möglichst schnelle Umsetzung der ETRL in nationales Recht vor, um frühzeitig Rechtsklarheit und Rechtssicherheit für alle Unternehmen zu schaffen. Leider konnte das Vorhaben aufgrund des Ampel-Aus nicht mehr umgesetzt werden.

Zwei Schwerpunkte der ETRL sind:

Berichterstattung:

Arbeitgebende mit mindestens 100 Beschäftigten müssen regelmäßig Informationen über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern veröffentlichen.

Entgeltbewertung:

Wenn sich dabei eine geschlechtsspezifische Lohnlücke von mindestens 5 Prozent ergibt, die sich nicht mit objektiven, geschlechtsneutralen Faktoren begründen lässt, muss der Arbeitgebende eine Bewertung des Entgelts vornehmen.

Der SoVD fordert, mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie das Entgelttransparenzgesetz nachzubessern. Die Umsetzungsfrist für die EU-Mitgliedstaaten endet am 7. Juni 2026. Der SoVD setzt sich weiter dafür ein, bis die Kluft zwischen dem Lohn von Frauen und Männern überwunden ist.

Berlin, 20. Februar 2025

Abteilung Sozialpolitik

SoVD-Bundesverband