

Equal Pay Day – Gleiche Bezahlung für alle!

AUSGANGSLAGE

Warum brauchen wir den Equal Pay Day?

Der Equal Pay Day erinnert uns jedes Jahr daran, dass Frauen in Deutschland nach wie vor deutlich weniger verdienen als Männer. Die Zahlen sprechen eine klare Sprache: Im Jahr 2025 lag der unbereinigte Gender Pay Gap bei 16 %. Frauen verdienten durchschnittlich 22,81 Euro brutto pro Stunde, während Männer auf 27,05 Euro kamen – ein Unterschied von 4,24 Euro pro Stunde. Selbst bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit zeigt sich mit einem bereinigten Gender Pay Gap von 6 % noch immer eine deutliche Benachteiligung von Frauen. Damit gehört Deutschland im europäischen Vergleich zu den Ländern mit einer besonders hohen Entgeltlücke. Im Gegensatz dazu sank der EU-Durchschnitt von 16 % im Jahr 2015 auf 12 % im Jahr 2023.

Woran liegt die Entgeltlücke?

Die Ursachen für diese Ungleichheit sind vielfältig. Frauen arbeiten häufiger in schlechter bezahlten Branchen wie Pflege, Bildung oder Einzelhandel. Zudem übernehmen sie oft den Großteil unbezahlter Care-Arbeit, was zu Karriereunterbrechungen und Teilzeitarbeit führt. Diese sogenannte „Teilzeitfalle“ wird durch die Verbreitung von Minijobs zusätzlich verschärft, da diese selten langfristige Perspektiven oder soziale Absicherungen bieten. Darüber hinaus bleibt Frauen der Zugang zu Führungspositionen häufig verwehrt, und unbewusste Vorurteile beeinflussen Entscheidungen in der Arbeitswelt negativ. Gleichzeitig fehlen gezielte Förderprogramme, die Frauen in gut bezahlten und technischen Berufen unterstützen könnten.

UNSERE FORDERUNGEN

- Transparente Gehaltsstrukturen und konsequente Ausweitung des Entgelttransparenzgesetzes.
- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitsmodelle für beide Elternteile.
- Verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen.
- Abschaffung von Minijobs, um Frauen aus der Teilzeitfalle zu holen und ihnen langfristig eine bessere soziale Absicherung und Karriereentwicklung zu ermöglichen.
- Mehr Frauen in Führungspositionen durch verbindliche Maßnahmen.

Equal Pay Day – Gleiche Bezahlung für alle!

BEGRÜNDUNG

Transparente Gehaltsstrukturen und konsequente Ausweitung des Entgelttransparenzgesetzes

Transparente Gehaltsstrukturen in Unternehmen sind der Schlüssel, um Diskriminierung bei der Bezahlung zu verhindern. Gehälter müssen offengelegt werden, damit Unterschiede sichtbar gemacht und gezielt behoben werden können. Die konsequente Durchsetzung und Erweiterung des Entgelttransparenzgesetzes verpflichtet Unternehmen, Gehälter regelmäßig zu überprüfen und ungleiche Bezahlung systematisch zu beseitigen. Dies schafft mehr Gerechtigkeit und stärkt das Vertrauen der Mitarbeitenden in faire Strukturen.

Das **Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)** existiert seit dem 6. Juli 2017. Es wurde eingeführt, um die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zu verringern und mit dem Ziel, für mehr Transparenz bei der Bezahlung zu sorgen.

Die **Entgelttransparenzrichtlinie** geht über das bisherige Entgelttransparenzgesetz hinaus: Künftig müssen Arbeitgeber über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede berichten. Bereits im Bewerbungsprozess müssen Arbeitgeber Gehaltsspannen oder Einstiegsgehalt offenlegen und dürfen nicht mehr nach bisherigen Entgelten fragen. Bei Abweichungen von über 5% in Entgelten innerhalb eines Unternehmens ohne sachliche Rechtfertigung müssen entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. Die Nachweispflicht, nicht gegen die EU-Vorschriften zu verstoßen, liegt künftig beim Arbeitgeber. Die Richtlinie regelt Entschädigungen bei Diskriminierung und sieht Sanktionen für Arbeitgeber vor, die gegen diese Richtlinie verstoßen. Nachdem der Europäische Rat die Richtlinie am 24. April 2023 angenommen hat, liegt nun die Umsetzung in nationales Recht beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die Umsetzung soll bis zum 7. Juni 2026 erfolgen.

Mehr Frauen in Führungspositionen: Frauen sind in Führungsrollen weiterhin unterrepräsentiert und stellen nur 29,1 % der Führungskräfte in Deutschland. Im europäischen Vergleich liegt ihr Anteil bei 35,2 %. Um diese strukturellen Ungleichheiten nachhaltig zu beseitigen, ist eine verbindliche Regelung zur Förderung von Frauen in Führungspositionen erforderlich, da freiwillige Maßnahmen bisher nicht ausreichen. Dieses Ungleichgewicht trägt maßgeblich zum Gender Pay Gap bei.

Flexible Arbeitsmodelle sind entscheidend, um Frauen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Sie bieten die Chance, Arbeitszeiten an familiäre Verpflichtungen anzupassen, ohne langfristig auf berufliche Weiterentwicklung verzichten zu müssen. Dies fördert nicht nur die Karrierechancen von Frauen, sondern stärkt auch Unternehmen, die von zufriedeneren und produktiveren Mitarbeitenden profitieren.

Verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten ermöglichen es Frauen, früher und mit größerem Stundenumfang in den Beruf zurückzukehren. Das steigert ihre finanzielle Unabhängigkeit, verbessert die Karrierechancen und hilft der Wirtschaft, den Fachkräftemangel zu bekämpfen. Eine flächendeckende, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung entlastet Familien und ist ein zentraler Baustein für echte Chancengleichheit.

Die Abschaffung von Minijobs ist ein zentraler Schritt, um Frauen aus der Teilzeitfalle zu holen. Minijobs bieten meist nur geringe soziale Absicherung und erschweren den beruflichen Aufstieg. Durch die Umwandlung in reguläre Arbeitsverhältnisse erhalten Frauen Zugang zu besseren Karrierechancen, höherer sozialer Absicherung und einer stabileren Altersvorsorge. Dies fördert langfristig die finanzielle Unabhängigkeit und stärkt die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen.

Gemeinsam gegen Mythen und Falschinformationen

„Der Gender Pay Gap existiert nicht“, „Frauen sind selbst schuld“, „Männer arbeiten mehr als Frauen“ – solche Falschinformationen begegnen uns immer wieder. Die zunehmende Zustimmung zu rechten Parteien und das wachsende antifeministische Klima erschweren die Debatte über Lohngerechtigkeit. Das Argumentarium der EPD-Kampagne räumt mit falschen Annahmen auf und gibt Hilfestellungen, um für Gleichstellung zu argumentieren.

Mehr dazu auf: www.equalpayday.de

Equal Pay Day – Gleiche Bezahlung für alle!

FAZIT

Der Equal Pay Day erinnert daran, dass Frauen in Deutschland weiterhin deutlich weniger verdienen als Männer – mit einem Gender Pay Gap von 16 % gehört Deutschland zu den Schlusslichtern in Europa. Ursachen wie die Teilzeitfalle, schlechtere Bezahlung in typischen Frauenberufen und fehlende Transparenz müssen dringend angegangen werden. Maßnahmen wie transparente Gehaltsstrukturen, bessere Kinderbetreuung, flexible Arbeitsmodelle und die Abschaffung von Minijobs sind entscheidend, um Lohngerechtigkeit zu schaffen. Es ist höchste Zeit, gleiche Bezahlung zur Realität zu machen.



initiiert von
Business and Professional Women Germany e.V.

Stand: Februar 2026

Katholischer Deutscher Frauenbund e. V.
Kaesenstraße 18 | 50677 Köln

www.frauenbund.de

Wenn Sie unsere Arbeit unterstützen möchten:

Stiftung
Katholischer
Deutscher
Frauenbund

Stiftungskonto:
DE53 3606 0295 0000 3040 50
Bank im Bistum Essen