

## **Podcats Powersnack: EPD Motto 2025 Transkript**

Weil es sich lohnt – Entgelttransparenz jetzt!  
Das ist das Motto der Equal Pay Day Kampagne 2025

Stell dir vor, du bewirbst dich und weißt schon vorher, was das Unternehmen für diese Stelle bezahlen wird. Dein Gehalt hängt nicht mehr von deinem Verhandlungsgeschick ab und was du vorher verdient hast, danach darf auch nicht gefragt werden.

Das sind zwei der Maßnahmen, die in der EU Richtlinie zu Entgelttransparenz stehen. Im Juni 2023 ist diese in Kraft getreten und muss bis zum 7. Juni 2026 in deutsches Recht überführt werden.

Ziel der Richtlinie ist es, den Gender Pay Gap zu verringern – das ist der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern. In Deutschland liegt der Lohnunterschied laut Statistischem Bundesamt bei 18 Prozent, im EU-Durchschnitt bei 13.

Entgelttransparenz ist eine wichtige Maßnahme, dass gleiche und gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird. Fehlt Gehaltstransparenz oder ist sie mangelhaft, bleiben Entgeltunterschiede und Entgeltdiskriminierung unbemerkt. So hat eine Studie zum Beispiel festgestellt, dass die gleichen Anforderungen in Berufen, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten, oft schlechter entlohnt werden als in Berufen, in denen hauptsächlich Männer arbeiten. Das ist ein Grund dafür, weshalb Berufe wie in der Pflege und in der Erziehung unterbewertet und unterbezahlt sind.

In Deutschland gibt es seit 2017 das Entgelttransparenzgesetz. 2023 wurde überprüft, wie wirksam es ist. Es hat sich gezeigt, dass das Gesetz den meisten Arbeitnehmer:innen kaum bekannt ist, Lücken aufweist und vor allem wenig genutzt wird.

Zeit, es zu überarbeiten und die Maßnahmen, die in der EU Richtlinie genannt werden, auch in Deutschland umzusetzen.

Dazu zählen

1. Transparenz vor der Beschäftigung:

Arbeitssuchende erfahren vor dem Bewerbungsgespräch das Einstiegsgehalt bzw. eine Gehaltsspanne.

Und – das vorherige Gehalt darf nicht erfragt werden.

2. Transparenz für alle:

Der Auskunftsanspruch zu Vergleichsgehältern gilt für alle Beschäftigten und ist unabhängig von der Betriebsgröße.

3. Transparenz in Unternehmen und Organisationen:

Arbeitgeber:innen mit 100 und mehr Beschäftigten müssen regelmäßig einen Bericht vorlegen, nach welchen Kriterien sie das Gehalt festlegen und wie hoch der Gender Pay Gap in ihrem Unternehmen ist.

Sind Entgeltunterschiede anhand objektiver Kriterien nicht zu rechtfertigen, müssen Abhilfemaßnahmen eingeleitet werden.

Bei ungerechtfertigten Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern von mehr als 5 Prozent müssen Arbeitgeber:innen und die Arbeitnehmer:innenvertretung eine gemeinsame Entgeltbewertung durchführen.

#### 4. Wirksame Sanktionen:

Kommen Unternehmen ihren Verpflichtungen nicht nach, greifen verbindliche juristische Mittel wie Entschädigungen für Arbeitnehmer:innen und Sanktionen gegen Arbeitgeber:innen

Entgelttransparenz ist ein essenzieller Baustein für equal pay. Um so wichtiger, dass auch Deutschland ein wirksames Entgelttransparenzgesetz hat. Weil es sich lohnt.

Am 7. März 2025 ist Equal Pay Day. Eine gute Möglichkeit, Entgelttransparenz zu fordern. Jetzt.