

equal
pay
—
day,-

ENTGELT

TRANSPARENZ

JETZT

JOURNAL 2025

VERSTEHEN

3 Editorial

Birte Siemonsen, Präsidentin BPW Germany e. V.

4 Wissen, wer was verdient

Eva Flügel, EPD Team

6 Was bringt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie? Bausteine, Instrumente und Potenziale

Heide Pfarr, Prof. für Arbeitsrecht, djb

8 Quiz: Wie fit bist du für die EU-Entgelttransparenzrichtlinie?

EPD Team

9 „Wir erreichen mehr Solidarität, wenn wir offen über Löhne sprechen“

Mareice Kaiser, Journalistin und Autorin

VERÄNDERN

10 Transparenz – und alles wird gut? Entgelttransparenzgesetze in Europa

Uta Zech, EPD Team

12 Wirtschaftliche und organisationale Gründe für Gehaltstransparenz

Sven Franke, Geschäftsführender Gesellschafter
CO:X GmbH

13 „Der Class Pay Gap ist ein blinder Fleck“

Marcel Fratzscher, Präsident des DIW

14 Strukturen stärken statt individuell klagen

Eva Flügel, EPD Team

16 Comic: Transparenz kann Leben retten

EPD Team

GESTALTEN

17 Entgelttransparenz durchsetzen, Betriebsräte stärken

Anja Weusthoff, DGB Bundesvorstand

18 Identifikation gleicher und gleichwertiger Arbeit leichtgemacht

BMFSFJ

19 Zert:Equal – digitales Tool für Entgelttransparenzberichte

Milena Herbig, Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Universität Kassel

20 Pasta, Operetten, Toiletten – Warum Arbeitgebende Entgelttransparenz brauchen

EPD Team

23 Aktionstipps

EPD Team

Editorial



Liebe Leser:innen,

dieses Editorial entsteht in einer Zeit der Ungewissheit. Durch das vorzeitige Aus der Regierungskoalition, die in ihrem Koalitionsvertrag die Gleichstellung bis 2030 verankert hatte, liegen viele wichtige Gesetzesvorhaben dazu auf Eis. Auch die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie, die für die gleiche Bezahlung von gleicher und gleichwertiger Arbeit so wichtig ist, liegt zwar als Referentenentwurf bereits vor, muss nun aber zeitnah vom nächsten Bundestag verabschiedet werden. Denn Gleichstellung ist kein Sahnehäubchen, sondern Teil der Lösung jeder Krise.

Ökonomische Eigenständigkeit ist die Basis für Gleichstellung. Dafür muss endlich auch in Deutschland sichergestellt sein, dass gleiche und gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird. Das ist aktuell nicht der Fall, wie der Gender Pay Gap von 16 Prozent deutlich macht. Das Entgelttransparenzgesetz soll seit 2017 dafür sorgen, dass sich daran etwas verändert. Die letzte Evaluation des Gesetzes zeigt jedoch: Es wirkt nicht. Es ist wenig bekannt, sehr kompliziert und verlangt von Diskriminierten, dass sie gegen ihre Arbeitgebenden klagen, um ihre Rechte durchzusetzen. Auch wenn der Prozess gewonnen wird, gilt das nur für diesen einen Fall. Unternehmen müssen diskriminierende Lohnstrukturen nicht ändern, Sanktionen gibt es nicht. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie enthält wirkungsvolle Maßnahmen, diskriminierungsfreie Lohnstrukturen einzuführen und regelmäßig zu überprüfen. Wie sie sich auswirken und wie sie umgesetzt werden können, darum geht es in diesem Heft.

Ein Gesetz ist sperrig und juristische Formulierungen nicht zwangsläufig verständlich. Heide Pfarr vom Deutschen Juristinnenbund blickt in diesem Journal auf die Bausteine und Potenziale des neuen Gesetzes und zeigt, was die Umsetzung der Europäischen Entgelttransparenzrichtlinie bringen könnte. Claudia Nikolaus, Alexandra Sturm und Sarah Lincoln haben Entgeltgleichheit vor Gericht eingefordert. Sie wissen nicht nur, wie finanziell und emotional belastend solche Gerichtsverfahren sind, sondern verdeutlichen nochmals, was ein neues Gesetz wirklich braucht. Im Interview mit Mareice Kaiser geht es um die gesellschaftliche Einordnung von Geld; Marcel Fratzscher spricht mit uns über Gerechtigkeit und den Class Pay Gap. Sven Franke erklärt, welche wirtschaftlichen Gründe für Entgelttransparenz sprechen, und Anja Weusthoff verdeutlicht die Bedeutung von Betriebsräten für die Unterstützung von Arbeitnehmenden.

Doch wir reden nicht nur, denn Worten müssen Taten folgen. Deshalb schauen wir in europäische Nachbarländer: Was gibt es dort zu lernen? Wie setzen sie Entgelttransparenz um? Es werden Tools für Arbeitgebende vorgestellt und drei Best Practice Beispiele von Unternehmen zeigen, wie Transparenz in Entgeltstrukturen umgesetzt werden kann.

Es ist also möglich. Mit dieser guten Nachricht wünsche ich euch allen eine inspirierende, mutmachende Lektüre!

Präsidentin Business and Professional Women (BPW) Germany e.V.

Wissen, was wer verdient

Eva Flügel, EPD Team

Wer kennt es nicht? Während der Jobsuche ist in unzähligen Stellenausschreibungen von einer guten Arbeitsatmosphäre, einem fairen Gehalt und vielfältigen Erwartungen an die Bewerbenden die Rede. Aber häufig fehlt die Angabe eines Gehalts oder einer Gehaltsspanne. Arbeitssuchende müssen ihre Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten offenlegen, Arbeitgebende teilen jedoch nicht den entsprechenden Verdienst mit. Daraus resultiert ein Ungleichgewicht, das eng an Machtverhältnisse und Diskriminierung geknüpft ist: Wer traut sich überhaupt nach dem konkreten Gehalt zu fragen?

Manchmal sollen Interessierte ihren Gehaltswunsch in der Bewerbung angeben. Auch das birgt Gefahren: Setze ich zu hoch oder zu niedrig an? Was hat das jeweils für Konsequenzen? Investiere ich vergebens Arbeit in meine Bewerbung, weil meine Gehaltsvorstellungen nicht zu denen des Arbeitgebers passen? Nach einem Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts darf Verhandlungsgeschick nicht ausschlaggebend für das Gehalt sein. Doch wer weiß das und hält sich daran?

Verstehen

Männer und Frauen sollen für gleiche und gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn erhalten. Dieser Grundsatz des gleichen Entgelts ist seit 1957 in den Europäischen Verträgen verankert. Allerdings existiert in fast allen Ländern Europas nach wie vor ein Gender Pay Gap. In der EU beträgt er durchschnittlich 13 Prozent (Eurostat, 2024), in Deutschland seit einem Jahr 16 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2025, Pressemitteilung Nr. 056). Fehlende Transparenz in Gehaltsstrukturen ist ein Grund dafür.

Unter dem Motto „**Weil es sich lohnt – Entgelttransparenz jetzt!**“ rückt die Equal Pay Day Kampagne deshalb den Zusammenhang von Transparenz und Gender Pay Gap in den Fokus. Anlass ist die Umsetzung der Europäischen Entgelttransparenzrichtlinie in deutsches Recht bis 2026. Diese nimmt Arbeitgebende in die Pflicht, zukünftig zu definieren und klar zu kommunizieren, nach welchen Kriterien sie wie bezahlen. Die Richtlinie fordert die Auseinandersetzung von Arbeitgebenden mit den eigenen Lohnstrukturen und unterstützt die Durchsetzung transparenter und fairer Entgeltsysteme. Das ist eine grundlegende Voraussetzung für die Schließung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern und ein wichtiger Schritt hin zu equal pay.

Verändern

Der unverändert hohe Gender Pay Gap zeigt: Anreize und gesetzliche Vorschriften für eine gleichberechtigte Partizipation von Frauen und Männern in der deutschen Gesellschaft haben ihre volle Wirkung nicht erreicht. Trotz wichtiger gesetzlicher Maßnahmen wie der Frauenquote für den öffentlichen Dienst und DAX-Unternehmen oder der Gleichstellungsstrategie sind Frauen nicht nur in Führungsetagen, sondern auch in politischen Entscheidungspositionen in Deutschland weiterhin unterrepräsentiert.

Während wir diesen Beitrag schreiben, wissen wir nicht, wie der neue Bundestag zusammengestellt sein wird. Der Frauenanteil im Deutschen Bundestag und in den Länderparlamenten stagniert seit über zehn Jahren bei etwa einem Drittel. Dabei ist klar: Wir brauchen die Repräsentation aller für erfolgreiche Politik. Wir brauchen Frauen, LGBTIQ*, Menschen aus verschiedenen sozialen Klassen, mit verschiedenen biographischen Hintergründen, Altersstrukturen und aus diversen Berufsgruppen in den Parlamenten. Politik sollte mit gutem Vorbild voran gehen für all die anderen Bereiche, in denen Frauen in Führungspositionen ebenfalls unterrepräsentiert sind. Von Gleichstellung profitieren alle. Politik hat die Möglichkeit, an vielen weiteren Stellschrauben für Gleichberechtigung und equal pay zu drehen: in der Familienpolitik (Elternzeit), der Steuerpolitik (Ehegattensplitting), dem Gewalthilfeschutzgesetz sowie der Gesundheitspolitik und bei reproduktiven Rechten.

Gestalten

Emanzipation muss politischer Wille sein. Filme wie „Die Unbeugsamen 2“ (Regie: Torsten Körner) zeigen dies: Da in den 1950er Jahren Arbeitskräfte in der DDR fehlten, wurden Maßnahmen ergriffen, die Frauen Erwerbsarbeit ermöglichten. Eine umfassende Kinderbetreuung war die Grundlage dafür. Frauen arbeiteten auch in für sie untypischen Berufen, die mit schwerer körperlicher Arbeit verbunden oder technischer Natur waren. Die daraus gewonnene Unabhängigkeit durch ökonomische Eigenständigkeit veränderte nachhaltig das Bild von Frauen, wie sie gesehen wurden und wie sie sich selbst sahen. Gesetzliche Maßnahmen können klischeebesetzte Zuschreibungen ändern, wenn Menschen sich mit ihren Köpfen und Taten dafür einsetzen.

Im Juni 2023 ist die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970) in Kraft getreten. Sie hat das Ziel, den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer zu stärken und dazu beizutragen die Gender Pay Gaps in der EU zu reduzieren. Bis 7. Juni 2026 muss sie in deutsches Recht umgesetzt sein. Fest steht: Grundlage für equal pay ist ökonomische Gleichstellung. Dafür müssen bestehende Ungleichheiten aufgedeckt und bekämpft werden. Das wird uns nur mit Entgelttransparenz und damit transparenten Lohnstrukturen gelingen. Wie das aussehen kann, möchten wir euch in der diesjährigen Equal Pay Day Kampagne zeigen – weil es sich lohnt!

Was bringt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie?

Bausteine, Instrumente und Potenziale



Dr. Heide Pfarr ist Professorin für Arbeits- und Wirtschaftsrecht a.D. mit dem Schwerpunkt Gleichstellung in der Erwerbsarbeit. Bis zur Pensionierung war sie Direktorin und Geschäftsführerin des Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans Böckler Stiftung. Heide Pfarr engagiert sich im Deutschen Juristinnenbund.

Der Gender Pay Gap belegt, dass das grundrechtlich und europäisch verbrieftete Recht auf Entgeltgleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit nicht die Praxis prägt. Warum ist das Recht so wirkungslos?

Das geltende Recht hat zwei grundsätzliche systemische Fehler. Sie beziehen sich auf die Transparenz und die Durchsetzbarkeit. Was die Transparenz betrifft, hat diese zwei Aspekte. Der eine ist, dass viele Frauen nicht wissen, was der Kollege mit der gleichen Arbeit verdient. Erst recht wissen sie nicht, was jene männlichen Beschäftigten verdienen, die Arbeit verrichten, die in ihren Anforderungen und Bedingungen mit ihrer Arbeit gleichwertig ist.

Der zweite Aspekt der Transparenz ist, dass es in der Regel völlig undurchschaubar ist, auf welcher Basis und mit welchen Methoden entschieden worden ist, wieviel eine Arbeit wert ist.

Welche Anforderungen werden berücksichtigt? Welche Qualifikationen, Arbeitsbedingungen, Belastungen?

Zur Durchsetzbarkeit: Obwohl die Gleichstellung der Geschlechter ein Auftrag zum Handeln an den Staat ist, hat dieser deren Durchsetzung den Diskriminierten selbst übertragen. Er selbst stellt ihnen lediglich den Zugang zu Gerichten zur Verfügung. Die Frauen, die weniger Entgelt bekommen als ihre Kollegen, müssen sich selbst und allein gelassen darum kümmern, ihr Recht zu bekommen. Sie müssen sich gegen ihre jeweiligen Arbeitgebenden durchsetzen, also in einer sozialen Lage handeln, in der kaum jemand in den Konflikt gehen und dabei die Arbeitsbedingungen oder gar den Arbeitsplatz gefährden möchte. Geht eine Diskriminierte dennoch dieses hohe Risiko ein und gewinnt, haben die anderen vergleichbar benachteiligten Kolleginnen nichts davon. Das Unternehmen wird durch das Urteil nicht zur umfassenden Beseitigung der Benachteiligung verpflichtet. Also kein Wunder, dass ein so entworfenes Recht den Gender Pay Gap nicht verringert hat.

Das Entgelttransparenzgesetz von 2017 hat diese grundsätzlichen Fehler nicht beseitigt; zwei Evaluationen belegen seine Unwirksamkeit. Nun aber zwingt die EU-Entgelttransparenzrichtlinie die Bundesrepublik, spätestens mit Wirkung für 2026 Gesetze zu erlassen, um endlich den Gender Pay Gap abzubauen. Wenn die Bundesrepublik die Regulierungen in der Richtlinie richtig umsetzt, kann dies wirklich gelingen.

Denn die Richtlinie greift genau die Defizite auf, die das deutsche Recht unwirksam machen: Sie schafft Transparenz und Instrumente für die Durchsetzung gleichen Entgelts.

Die Anforderungen der Richtlinie an Transparenz sind umfassend. Auf der individuellen Ebene gewährt sie einzelnen oder Gruppen von Beschäftigten erleichterten Zugang zur Kenntnis über Entgeltunterschiede, und zwar ohne komplizierte und undurchsichtige Verfahren wie im geltenden Entgelttransparenzgesetz. Unternehmen müssen ihre Beschäftigten sogar jährlich über deren Recht informieren, das Einkommen vergleichbarer Kollegen zu erfahren. Verlangt wird auch Transparenz über das Einstiegsgehalt für Bewerber:innen.

Die Richtlinie belässt es für die Transparenz nicht auf der individuellen Ebene. Vielmehr müssen die Unternehmen Transparenz herstellen über das Zustandekommen von Entgelten und den Gender Pay Gap. Sie müssen ermitteln, ob Arbeitsleistungen nach objektiven Kriterien bewertet werden und weibliche Arbeit systematisch benachteiligt wird. Wenn sich Entgeltunterschiede gezeigt haben, die nicht gerechtfertigt sind, müssen die Unternehmen selbst tätig werden. Hier zeigt sich ein anderer, wirksamer Weg zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots. Die betroffenen Unternehmen werden verpflichtet, gemeinsam mit den Interessenvertretungen der Beschäftigten die Entgeltstrukturen so zu ändern, dass alle Geschlechter für gleiche und gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden und damit die Entgeltlücke geschlossen wird.

Entscheidend für die Durchsetzung ist, dass Unternehmen nicht nur intern, sondern auch nach außen berichten müssen, sodass kontrolliert werden kann, ob Abhilfe geschaffen wird bei Entgeltdiskriminierungen. Dazu muss eine sogenannte Überwachungsstelle eingerichtet werden, die die Berichte der Unternehmen sammelt und veröffentlicht. Verfahrensvorschriften und die Möglichkeit von Verbänden zur Unterstützung von Betroffenen sollen die Einhaltung des Rechts durchsetzen. Die Richtlinie sieht nicht nur Schadensersatz für Diskriminierte vor: Wenn Unternehmen ihre Pflichten nicht erfüllen, müssen wirksame und abschreckende Sanktionen drohen und tatsächlich angewandt werden, wie Geldbußen und der Ausschluss von öffentlichen Aufträgen.

Ein Gesetz, das den Forderungen der Europäischen Richtlinie entspricht, wäre also imstande, endlich den Gender Pay Gap abzubauen. Es lohnt sich wirklich, für ein so gestaltetes Recht zu kämpfen.

Mehr Hintergründe zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie?

Hier gibt es den gesamten Vortrag auf Video:

youtu.be/5H3R16aB2V4

QUIZ Wie fit bist du für die EU-Entgelttransparenzrichtlinie?

1. 2023 wurde das Entgelttransparenzgesetz von 2017 überprüft. Muss es überarbeitet werden?

a. Quatsch, es funktioniert hervorragend. In Deutschland wird fair bezahlt! Das Leben ist ein Ponyhof.

b. Das Gesetz funktioniert schon ganz gut, muss aber noch minimal ergänzt werden. Nobody's perfect!

c. Ja, denn das Gesetz ist nicht bekannt, zu kompliziert und wird nicht genutzt. Ihren individuellen Auskunftsanspruch haben gerade mal 4 Prozent der berechtigten Beschäftigten genutzt. Ihren Bericht über Gleichstellung und Lohngleichheit haben nur 10 Prozent der verpflichteten Unternehmen ohne tarifliche Entgeltstruktur und knapp 30 Prozent der verpflichteten Unternehmen mit tariflicher Entgeltstruktur geschrieben.

2. Wie fördert die EU-Richtlinie die Transparenz von Lohnstrukturen?

a. Wer braucht denn transparente Lohnstrukturen? Angst, taft zu verhandeln?

b. Kann ich mir nichts drunter vorstellen...Transparenz ... wissen dann die anderen in meinem Unternehmen, wie wenig ich verdiene?

c. Schon beim Einstiegsgehalt muss eine Spanne genannt werden, Unternehmen müssen regelmäßig nach innen und außen berichten, nach welchen Kriterien sie bezahlen und wie es zum Beispiel mit dem Gender Pay Gap im Unternehmen aussieht.



Du hast 6-mal c) angekreuzt:

Profi in Sachen EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Herzlichen Glückwunsch! Du kennst dich mit dem aktuellen Entgelttransparenzgesetz in Deutschland prima aus und weißt, wie es durch die EU-Richtlinie wirksamer wird. Mach dich für eine Umsetzung stark, in deinem Betrieb, in deinem persönlichen Umfeld und gesellschaftspolitisch.

3. Gegen seine:n Arbeitgeber:in zu klagen ist teuer und belastend. Doch das ist die Situation, in die das Entgelttransparenzgesetz von 2017 Diskriminierte bringt. Was will die EU-Richtlinie hier verändern?

a. Wer so doof ist, gegen seinen Arbeitgeber zu klagen, ist selbst schuld, wenn die Puste ausgeht. Nix wird da geändert!

b. Wie bei Gehaltsgesprächen ist das ja eine sehr persönliche Sache. Das sollten die beiden Parteien schon unter sich ausmachen, da muss sich nichts ändern.

c. Zum einen müssen Unternehmen aktiv werden, wenn der Gender Pay Gap zu hoch ist, und etwas dagegen tun. Zum anderen werden Diskriminierte über die Prozessstandschaft im Klageverfahren unterstützt.

4. Welche Arbeitgebenden müssen zukünftig regelmäßig über Entgeltindikatoren wie den Gender Pay Gap berichten?

a. Arbeitgebende mit mehr als 1000 Beschäftigten – für kleinere lohnt sich das ja gar nicht.

b. Nur Arbeitgebende, die keinen Tarifvertrag anwenden. Tarifverträge sind frei von Entgeltdiskriminierung!

c. Arbeitgebende mit 100 bis 250 Beschäftigten berichten alle drei Jahre und Arbeitgebende mit mehr als 250 Beschäftigten berichten jährlich. Und zwar nicht nur intern, sondern auch nach außen. So ist vor einer Bewerbung zum Beispiel zu sehen, inwieweit das Unternehmen faire Entgeltstrukturen hat.



Du hast 2-5-mal c) angekreuzt:

Semiprofi in Sachen EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Du hast eine Ahnung davon, was eine wirksame Umsetzung der EU-Richtlinie zu Entgelttransparenz bewirken könnte. Bleib dran und werde Profi. Die Artikel hier im Journal unterstützen dich dabei.

5. Was bringt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie für Unternehmen?

a. Nüsch. Kostet die Unternehmen nur Geld!

b. Wenig bis nichts – das hat das bestehende Entgelttransparenzgesetz ja gezeigt!

c. Transparenz und abschreckende Sanktionen führen zu gleicher Bezahlung von gleicher und gleichwertiger Arbeit und so zu einer Verringerung des Gender Pay Gap. Unternehmen, die es umsetzen, werden attraktiv für Fachkräfte!

6. Nutzt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie auch Männern?

a. Hahaha, Männer verhandeln statt zu heulen, die brauchen das nicht!

b. Männer? Gibt es das, dass die weniger verdienen?

c. Mit der Umsetzung der Richtlinie wird das Entgeltgleichheitsgebot (gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit) gestärkt. Das gilt für Frauen und Männer. Wenn Männer weniger verdienen als Frauen bei vergleichbarer Tätigkeit, muss dies ebenfalls abgestellt werden.



Du hast 0-2-mal c) angekreuzt:

Anfänger:in in Sachen EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Nicht nur das Wort ist kompliziert, sondern die ganze Sache. Aber setz dich weiter damit auseinander, du schaffst das! Wir brauchen ein wirksames Entgelttransparenzgesetz in Deutschland und die EU-Richtlinie enthält wichtige Bausteine dafür. Hier im Journal gibt es viele Informationen, mit denen auch du Profi werden kannst.

„Wir erreichen mehr Solidarität, wenn wir offen über Geld sprechen“



Mareice Kaiser arbeitet als Journalistin, Autorin und Moderatorin. Sie scrollt, schreibt und spricht zu Machtverhältnissen, Maloche und Mutterschaft im Kapitalismus. In ihrem aktuellen Buch „Wie viel – Was wir mit Geld machen und was Geld mit uns macht“ erzählt sie ihre Geldgeschichte und die von anderen Menschen.

Eva Flügel: Warum müssen wir über Geld sprechen?

Mareice Kaiser: Geld bestimmt unser Leben in allen Bereichen. Trotzdem ist es tabuisiert, darüber zu sprechen. Dabei muss das Thema Geld dringend enttabuisiert werden. Um mehr Verteilungsgerechtigkeit zu erreichen, müssen wir über Geld sprechen. Dann wird klar, wie ungerecht Geld verteilt ist.

Was machen intransparente Löhne mit unserer Gesellschaft?

Neid und Missgunst. Meine Erfahrung ist, dass wir mehr Solidarität erreichen, wenn wir offen über Löhne und Gehälter sprechen. Dann merken wir: Wir sitzen alle in einem Boot. Und wir merken, wer nicht mit im Boot sitzt (sehr reiche Menschen).

In deinem Buch „Wie Viel“ hast du mit unterschiedlichen Menschen über Geld gesprochen. Welche Herausforderungen hattest du dabei, Gesprächspartner:innen zu finden?

Es war kein Problem, Menschen zu finden, die mit mir für das Buch über Geld sprechen wollten. Das liegt vor allem daran, dass ich seit Jahren zu Themen sozialer Gerechtigkeit arbeite. Die Menschen haben mir also vertraut, keinen Blödsinn zu machen. Die einzige Herausforderung war, Menschen mit wenig Geld deutlich zu machen, dass ihre Stimme zählt, Relevanz hat, wert ist, gehört zu werden.

Fehlendes Geld und Scham, Reichtum und Scham – wie hängt das zusammen?

Wir leben in einer Gesellschaft, die von Armut betroffene Menschen verachtet. Das sieht man, wenn Menschen in der

Öffentlichkeit über ihre Armut sprechen. Sie bekommen Drohungen und Hass. Wir werden sozialisiert mit dem Trugschluss, es läge an uns, wie viel Geld wir haben. Stattdessen liegt es am Glück unserer Geburt. Aufstieg durch Arbeit, das gibt es nur sehr, sehr selten und immer seltener. Wegen dieser Verachtung gibt es viel Scham rund um Armutsbetroffenheit. Scham für Überreichtum habe ich noch nicht erlebt, würde ich mir allerdings wünschen.

In deinem Buch erwähnst du ein Online-Tool, das die eigene finanzielle Situation ausrechnet und in Klassenkategorien einordnet. Was hast du bei der Nutzung des Rechners herausgefunden?

In das Tool habe ich all meine Zahlen eingetragen und festgestellt, dass meine finanzielle Situation abhängig ist von meiner Mutterschaft. Allein für mich verantwortlich würde ich gut hinkommen mit meinem Geld – gemeinsam mit meinem Kind sieht das schon anders aus. Mutterschaft und vor allem alleinerziehend sein mit Kind oder Kindern ist ein Armutsrisiko in Deutschland.

Wie könnte eine positive Zukunft aussehen, in der Geld nicht mehr tabuisiert wird?

Es wäre eine anti-kapitalistische Gesellschaft. Eine, in der nicht Leistung und Geld die Dinge sind, nach denen wir streben, sondern in der die Sorgearbeit für sich selbst und andere der größte Wert ist. Wie wir mit uns selbst und anderen umgehen, was wir Gutes zur Gesellschaft beitragen.

Transparenz – und alles wird gut?

Entgelttransparenzgesetze in Europa

Spanien hat eins, Frankreich hat eins und Österreich auch: ein Equal-Pay-Gesetz, das Gehälter transparent machen soll. Wie effektiv verringern diese gesetzlichen Maßnahmen den Gender Pay Gap? Was sollte Deutschland davon übernehmen? **Uta Zech**, EPD Team

Österreich: Einstiegsgehalt und Unternehmensberichte

Seit 2011 muss bei Stellenausschreibungen das Einstiegsgehalt oder der Mindestlohn laut Kollektivvertrag angegeben werden. Wird mehr als der Mindestlohn gezahlt, muss auch das in der Stellenanzeige stehen. Gleichzeitig sind Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitenden seit 2014 verpflichtet, alle zwei Jahre einen Einkommensbericht zu erstellen. Aus diesem müssen die Durchschnittsgehälter in den einzelnen Verwendungs- oder Beschäftigungsgruppen ersichtlich sein. Der Bericht kann beim Betriebsrat eingesehen werden oder muss in einem allen Angestellten zugänglichen Raum ausliegen. Die Daten sind anonymisiert, Rückschlüsse auf einzelne Gehälter sind nicht möglich.

Flankierende Maßnahmen sind ein Online-Gehaltsrechner, in dem die aktuellen Daten zu Branchen und Gehältern hinterlegt sind. So können branchenübliche Löhne vor dem Bewerbungs- oder Gehaltsverhandlungsgespräch abgeklärt werden. Für die Unternehmensberichte gibt es eine „Toolbox für den good practice Einkommensbericht“ mit praktischen Tipps zur Erstellung, Analyse und Kommunikation der Einkommensberichte: Welche Gehaltsbestandteile müssen angegeben werden? Wie können Gehaltstransparenz und Einkommensgerechtigkeit im Unternehmen verbessert werden?

Gute Ansätze: Immerhin hat sich der Gender Pay Gap seit 2011 von 23,5 auf 18,4 Prozent verringert, was natürlich nicht nur dieser einen gesetzlichen Verpflichtung zugeschrieben werden kann.¹ Durch die Gehaltsangaben müssen sich Unternehmen innerbetrieblich mit Gehaltsstrukturen auseinandersetzen. Der Einkommensbericht macht deutlich, *wo* ein Gender Pay Gap vorliegt. Er zeigt jedoch nicht, *warum* es einen Gender Pay Gap gibt, und welche Maßnahmen eingeleitet werden können, um ihn zu verringern.

Frankreich: Software und Sanktionen

2018 teilte der französische Premierminister Édouard Philippe lapidar mit: „In Frankreich sollen Unternehmen innerhalb von drei Jahren Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern ausgleichen. Ansonsten drohen Geldstrafen.“ Gehaltstransparenz als Chefsache.

Seit 2020 verpflichtet das Gesetz Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden, jährlich ihren Gleichstellungsindex zu berechnen und zu veröffentlichen. Er basiert auf fünf Indikatoren: Durchschnittsgehalt einschließlich Leistungsboni und Sachleistungen; Lohnerhöhungen nach Geschlecht; Beförderungen nach Geschlecht; Gleichbehandlung bei Lohnerhöhungen im Mutterschaftsurlaub; Frauenanteil im Vorstand. Für jeden Indikator werden Punkte vergeben, die höchste erreichbare Punktzahl ist 100. Erreicht ein Unternehmen weniger als 75 Punkte, muss es tätig werden und Korrekturmaßnahmen ergreifen. Bleiben Korrekturmaßnahmen innerhalb eines vorab festgelegten Zeitraums aus, werden Geldstrafen von bis zu einem Prozent der Gesamtlohnkosten des Unternehmens verhängt. Zur effektiven Umsetzung müssen Unternehmen eine Software installieren, die direkt an ihr eigenes Lohnabrechnungssystem angebunden wird. Der Gender Pay Gap ist in Frankreich im privaten Sektor von 16,7 Prozent im Jahr 2018 auf 13,9 Prozent im Jahr 2023 gesunken.²

Spanien: Register und Maßnahmenkatalog

„Eine faire Bezahlung kurbelt die Wirtschaft an!“ So benannte Gleichstellungsministerin Irene Monteri 2020 das Ziel des Equal-Pay-Gesetzes in Spanien. Obendrauf legte sie 2021 ein Gesetz, das Vätern die gleiche Elternzeit wie Müttern zuspricht, nämlich 16 bezahlte Wochen.

Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten sind verpflichtet, gleiches Gehalt für gleiche und gleichwertige Tätigkeiten zu zahlen. Sie müssen ein Register führen, das die Durchschnittsgehälter nach Geschlecht, Funktion, Position und gleichwertigen Positionen auflistet, und die Gleichwertigkeit von Stellen im Unternehmen überprüfen. Ist der aktuelle Stand von equal pay analysiert, werden in einem Gleichstellungsplan Maßnahmen benannt, wie Gleichstellung und faire Bezahlung durchgesetzt werden sollen. Eine interne Kommission überwacht die Umsetzung und Einhaltung der aufgeführten Maßnahmen. Bei einem Verstoß gegen das Gesetz drohen bis zu 187.000 Euro Strafe. Im privaten Sektor hat sich der Gender Pay Gap von 8,9 Prozent im Jahr 2020 auf 8,7 Prozent im Jahr 2022 verringert.³

Fazit

Die Erkenntnis aus diesen drei Beispielen: Transparenz beginnt beim Einstellungsgespräch. Unternehmen müssen verpflichtet werden, regelmäßig nach festgelegten Kriterien über equal pay zu berichten und, falls ein Gender Pay Gap vorhanden ist, aktiv dagegen steuern, Maßnahmen benennen und umsetzen. Spürbare Sanktionen erhöhen die Motivation, das Gesetz ernst zu nehmen. Schlupflöcher werden umso kleiner, je klarer die Vorgaben sind, wie Frankreich zeigt. Auch das härteste Entgelttransparenzgesetz wird den Gender Pay Gap nicht von heute auf morgen auflösen. Es ist ein Baustein von vielen. Aber ein wichtiger.

1 [statista.com](https://www.statista.com)

2 [statista.com](https://www.statista.com)

3 [statista.com](https://www.statista.com)

Wirtschaftliche und organisationale Gründe für Gehaltstransparenz



Sven Franke ist geschäftsführender Gesellschafter der CO:X GmbH, Founding Member des New Pay Collective und des New Pay Campus. Er ist Antiberater, New Pay und New Work Vordenker & Experte, Thementreiber, Impulsgeber & Feminist. Des Weiteren hat er das Netzwerk New Work Women mitinitiiert.

Gehaltstransparenz ist mehr als ein bloßes Schlagwort – sie ist ein echter Mehrwert für Unternehmen und ihre Kultur. Durch offene Gehaltsstrukturen wird die Vertrauensbasis zwischen Führung und Mitarbeitenden deutlich gestärkt. Geheimnisse und unnötige Spannungen werden abgebaut und Fairness rückt stattdessen in den Fokus. In einem transparenten Umfeld fühlen sich Mitarbeitende wertgeschätzt, sie engagieren sich mehr und bringen sich aktiv in Entscheidungsprozesse ein. Diese gesteigerte Zufriedenheit wirkt sich positiv auf die innere Kultur aus und führt zu einer sinkenden Mitarbeitendenfluktuation, was langfristig auch Kosten spart.

Ein transparenter Umgang zwingt die Verantwortlichen, gut durchdachte und vertretbare Entscheidungen zu treffen. Dieser bewusste Umgang mit Gehaltsentscheidungen sorgt dafür, dass alle Beteiligten sich an den Unternehmenswerten orientieren, statt beliebige oder willkürliche Entscheidungen zu treffen. So entsteht eine Kultur, in der Transparenz Vertrauen schafft und Mitarbeitende sich sicher fühlen, dass alles mit rechten Dingen zugeht.

Eine transparente Vergütungspolitik ermöglicht es Mitarbeitenden, besser zu verstehen, wie Gehälter strukturiert sind, was ihr Vertrauen stärkt und unnötige Konflikte vermeidet.

Darüber hinaus sorgt Gehaltstransparenz für eine positive Außenwirkung. **In Zeiten des Fachkräftemangels ist dies ein entscheidender Vorteil: Unternehmen, die offen und fair agieren, sind attraktiver und ziehen engagierte Mitarbeitende an.** Transparenz signalisiert, dass hier nach klaren, fairen Prinzipien gearbeitet wird – ein deutlicher Wettbewerbsvorteil.

Insgesamt zeigt sich, dass Gehaltstransparenz nicht nur eine Frage der Fairness ist, sondern auch ein wirksames Mittel zur Stärkung von Mitarbeitendenbindung, Engagement und einer positiven Unternehmenskultur. Unternehmen, die Transparenz leben, zeigen Verantwortung und gewinnen Vertrauen – ein Schritt, der sich wirtschaftlich und kulturell auszahlt.

„Der Class Pay Gap ist ein blinder Fleck“



Marcel Fratzscher ist Wissenschaftler, Autor und Kolumnist zu wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Themen. Er ist Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) und Professor für Makroökonomie an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Das ganze Interview gibt's bei uns auf dem Blog:

equalpayday.de/blog/

Eva Flügel: Was ist der Class Pay Gap?

Marcel Fratzscher: Der Class Pay Gap entsteht durch die Diskriminierung von Menschen, die wegen ihrer sozialen Herkunft eine geringere Bezahlung erhalten als gleich gut qualifizierte Personen, die aus einem Akademiker:innenhaushalt kommen.

Welche Ursachen hat der Class Pay Gap?

Menschen aus einem Arbeiter:innenhaushalt fehlen häufig wichtige Netzwerke. Auch hat der Class Pay Gap mit Kommunikation und Selbstdarstellung zu tun: Kinder aus Akademiker:innenhaushalten treten in der Regel selbstbewusster auf, kennen die sozialen Gepflogenheiten und Normen und können dadurch besser verhandeln und sich selbst präsentieren.

Wie hoch ist der Class Pay Gap in Deutschland?

Ganz verlässliche Zahlen gibt es für Deutschland meines Wissens nicht. Aber Zahlen aus Großbritannien und vergleichbaren Ländern indizieren, dass der Class Pay Gap in Deutschland bei 10–15 Prozent liegt.

Warum erhält der Class Pay Gap dann so geringe Aufmerksamkeit?

Ich denke, dies ist ein blinder Fleck, wo mehr getan werden müsste. Der Unterschied bei manchen Merkmalen von Diversität ist, dass sie nicht auf den ersten Blick sichtbar sind. Ob jemand eine Frau oder ein Mann ist, sehen Sie meistens recht einfach. Sie sehen einem Menschen aber oft nicht

an, in welchem Haushalt oder Umfeld er aufgewachsen ist. Viel von Identität beruht auf der Frage, ob und wie sehr dieses Privileg oder der Unterschied sichtbar ist. Soziale Herkunft ist nicht sichtbar.

Hängen Gender Pay Gap und Class Pay Gap zusammen?

Sie können zusammenhängen, denn für Frauen aus Familien mit weniger Bildung ist es schwieriger einen Bildungsabschluss zu bekommen. Allerdings sieht man anhand der Zahlen und Studien nicht, dass der Class Pay Gap für Frauen höher ist als für Männer. Aber die fehlenden Netzwerke sind relevant: Männer suchen sich Männer, die ihnen ähnlich sind. Insofern kann man schon sagen: Für Frauen aus Nicht-Akademiker:innenhaushalten ist es nochmal ein Stück schwerer.

Was kann dazu beitragen, den Class Pay Gap zu verringern?

Es hilft, Transparenz über Kriterien der Bezahlung zu schaffen. Die Schwierigkeit dabei ist, soziale Herkunft sichtbar zu machen. Diversität ist eine Stärke und besser als homogene Teams, das hilft jedem Unternehmen. Aber das betrifft eben nicht nur die Frage von Gender oder Klasse, sondern auch jegliche andere Dimension von Vielfalt. Ich würde mir einen breiteren Ansatz über verschiedene Merkmale von Vielfalt wünschen.

Strukturen stärken, statt individuell klagen

Eva Flügel, EPD Team

In Deutschland bleibt der Weg zur gleichen Bezahlung bisher häufig eine individuelle Angelegenheit – oft begleitet von langwierigen und belastenden Gerichtsprozessen. Die Umkehrung der Beweislast und eine umfassende Auskunftspflicht könnten dies ändern. Alexandra Sturm, Claudia Nikolaus und Sarah Lincoln wissen, wie zäh der juristische Kampf um Lohngleichheit sein kann und wie dringend es Strukturen braucht, die Geschlechtergerechtigkeit nicht zur individuellen Herausforderung machen. Wir haben mit ihnen gesprochen.

„Meine Intention war immer, Frauen zu helfen. Ich habe das als große Verantwortung wahrgenommen.“

Über zwei Jahre dauerte der Rechtsstreit zwischen **Alexandra Sturm** und ihrem ehemaligen Arbeitgeber Apple. Als die Teamleiterin in Elternzeit geht, beschäftigt sie sich intensiver mit Fragen von Mutterschaft, finanzieller Gleichberechtigung und Care-Arbeit. Sie fragt ihre Kollegen nach deren Gehalt und stellt fest: Sie erhält weniger Lohn, obwohl sie in gleicher Funktion gleichwertige Arbeit leistet. Die schwammigen Begründungen des Arbeitgebers überzeugen Sturm nicht und sie entscheidet sich, juristisch gegen diese Ungleichbehandlung vorzugehen. Es ist das erste Mal, dass sie mit Anwält:innen und Gerichten in Berührung kommt: Sturm hat zwar eine Rechtsschutzversicherung, diese will den Fall zunächst aber nicht übernehmen. Über die Arbeitnehmendenhilfe sucht sich Sturm eine Anwältin, die erwirkt, dass die Versicherung einspringt. Andernfalls wäre dieses Verfahren finanziell nicht zu stemmen gewesen. Ihr Tipp an jede Frau im Berufsleben ist deshalb: „Schließt sofort eine Arbeitsrechtsschutzversicherung ab!“ Sturm betont die enorme persönliche Belastung: Während des Verfahrens wird ihr Lebenslauf auseinandergenommen, ihre Erfahrung und Leistung abgewertet. Für Sturm sehr persönliche Angriffe – und währenddessen arbeitet sie weiterhin als Team Lead bei Apple. Diese Gleichzeitigkeit benennt sie als größte Herausforderung.

„Die Last liegt auf den Schultern einzelner Kläger:innen“

Claudia Nikolaus wartet deshalb bis zum Eintritt ihrer Altersteilzeit, um gerichtlich gegen die von ihr vermutete Entgeltdiskriminierung vorzugehen. 1993 startete sie als Trainee bei der L-Bank. 29 Jahre später klagt sie als ehemalige Personalleiterin in Altersteilzeit gegen ihren Arbeitgeber. Denn als erste Frau in der Position einer Personalleiterin erkannte sie ein Muster: Nicht nur ihre männlichen Vorgänger, sondern auch ihr männlicher Nachfolger erhielten und erhalten ein weitaus höheres Gehalt als sie.

Geld ist nicht nur Inhalt der Klage, sondern kann auch Hindernis bei deren Durchführung sein. Der Streitwert und damit die Prozesskosten sind hoch. „Es bedarf dringend finanzieller Unterstützung für Klägerinnen, zum Beispiel in Form eines Rechtshilfefonds“, sagt Nikolaus und fragt: „Wer kann sich eine Klage über die Instanzen leisten, bei der hohe Kosten zusammenkommen?“ Ihre zweite Klage, in der es um die konkrete Gehaltsdifferenz zu

ihrem Vorgänger geht, wird in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Mannheim verhandelt. Ein Verhandlungstermin ist für den 10. April 2025 festgesetzt.

„Viele Arbeitsgerichte verkennen die europarechtlichen Vorgaben zu Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern.“

Warum dauern diese Verfahren so lange? Das erklärt **Sarah Lincoln** von der Gesellschaft für Freiheitsrechte (GFF). Sie leitet den Schwerpunkt *Gleiche Rechte und Soziale Teilhabe*, hat bereits drei equal-pay-Verfahren koordiniert und teils auch selbst anwaltlich vertreten – aktuell gegen die Daimler Truck AG. „Leider erleben wir sehr häufig, dass die Arbeitsgerichte in den unteren Instanzen keine Entgeltdiskriminierung erkennen wollen und dabei europarechtliche Vorgaben, etwa zur Beweislast, völlig ignorieren. Die Klägerinnen müssen dann bis vors Bundesarbeitsgericht gehen, wo in den letzten Jahren einige wichtige Grundsatzurteile erstritten wurden.“ Deshalb sei es wichtig für Betroffene spezialisierte Anwält:innen zu suchen, die so ein Verfahren vielleicht schon geführt haben.

Genau wie Nikolaus und Lincoln betont auch Sturm, wie neu das Thema für die Gerichte ist, und weist auf fehlende Expert:innen hin. Vor Gericht spürte sie deutlich, dass der Ausgang des Prozesses gegen Apple völlig ungewiss war. „Die Chancen standen 50 zu 50 und es war nicht klar, ob ich zum Bundesarbeitsgericht zugelassen werde, sollte ich verlieren.“ Sturm wollte kein Negativurteil erwirken, das dann für andere Urteile herangezogen wird. Deshalb entschied sie sich schließlich für einen Vergleich im Oktober 2024. Der Ausgang von Nikolaus' Verfahren ist noch ungewiss.

Veränderung: Über Geld und Gehälter sprechen ist wichtig!

Was braucht es also? Lincoln betont die Bedeutung von Netzwerken und Schulungen, da die ersten Instanzen oft nicht ausreichend sensibilisiert sind und die Komplexität der Problematik nicht erkennen. Unterstützung durch Netzwerke wünscht sich auch Nikolaus: mehr Zusammenschluss unter Kolleg:innen, mit anderen Kläger:innen, aber auch hinsichtlich der Öffentlichkeitsarbeit. Sturm ergänzt, dass es mehr finanzielle, fachliche und mentale Betreuung der Kläger:innen braucht. Beratungsstellen und Expert:innenlisten könnten hier hilfreich sein. Zudem wird ein Verbandsklagerecht als wichtig erachtet, um die kollektive Durchsetzung von equal pay zu ermöglichen. Ein Rechtshilfefond wäre eine wertvolle Unterstützung, um juristischen Beistand unabhängig von der finanziellen Situation der Kläger:innen anzubieten.

Warum ist die kollektive Herangehensweise entscheidend?

Das aktuelle Entgelttransparenzgesetz bietet noch Schlupflöcher, die Unternehmen nutzen können, um sich der Gleichbehandlung zu entziehen. Häufig bleibt den Betroffenen nur der individuelle Klageweg durch die Instanzen. Eine Umkehrung der Beweislast, bei der Unternehmen nachweisen müssten, dass keine Diskriminierung vorliegt, kann helfen. Dazu sind die in der Europäischen Entgelttransparenzrichtlinie vorgesehene Berichtspflicht der Unternehmen, die gemeinsame Entgeltbewertung und das Auskunftsrecht für Mitarbeitende zentral. Gerade diese kollektive Herangehensweise könnte strukturelle Missstände effektiv und nachhaltig beseitigen und somit Lohngerechtigkeit für die Zukunft sichern.



**Transparenz – damit du weißt,
worauf du dich einlässt.**

Entgelttransparenz durchsetzen, Betriebsräte stärken



Anja Weusthoff leitet die Abt. Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB-Bundesvorstand. Seit 2013 ist die Politikwissenschaftlerin Mitglied des Aufsichtsrates der AMEH GmbH, seit 2016 aktiv im Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege & Beruf beim BMFSFJ. Zur stv. Vorsitzenden des Deutschen Frauenrates wurde sie 2021 gewählt.

Laut Entgelttransparenzgesetz haben Beschäftigte einen individuellen Anspruch darauf, zu wissen, nach welchen Kriterien sie bezahlt werden. Möchten sie davon Gebrauch machen und gegenüber den Arbeitgebenden anonym bleiben, führt der Weg – im Idealfall – über den Betriebsrat. Doch die Realität sieht anders aus.

In vielen Betrieben sind die Zuständigkeiten – trotz eindeutiger gesetzlicher Vorgabe – nicht geklärt. Häufig erteilen Personalabteilungen die Auskunft.

Weil es dann an Anonymität mangelt, nehmen Beschäftigte von ihrem Auskunftsersuchen oft wieder Abstand.

Das stellen die Betriebsräte in den Unternehmen immer wieder fest.

Damit scheitert das Herzstück des Entgelttransparenzgesetzes in der Praxis.¹ Und das ist nur ein Beispiel für dessen mangelnde Wirksamkeit. Die Weiterentwicklung hin zu wirksamen Vorgaben in Sachen Entgeltgleichheit auf betrieblicher Ebene tut not – aber sie kann gelingen, wenn die EU-Entgelttransparenzrichtlinie vollständig in nationales Recht umgesetzt wird. Diese weist durch entsprechende Berichtspflichten die Verantwortung für Entgelttransparenz und die

Beseitigung festgestellter Benachteiligung den Arbeitgebenden zu. Der individuelle Auskunftsanspruch tritt in den Hintergrund – und das ist gut so. Schließlich soll der Wunsch nach fairer Bezahlung unabhängig vom Geschlecht das individuelle Arbeitsverhältnis nicht belasten, sondern kollektiv durchgesetzt werden.

Arbeitnehmendenvertretungen müssen von Beginn an vollumfänglich in den verbindlichen Prozess der Berichterstattung über das Entgeltgefälle und die tieferegehende gemeinsame Entgeltbewertung eingebunden werden. Hier geht es nicht allein um Information, **es geht um Partizipation im kollektiven Interesse!**

Über die Vorgaben der EU-Entgelttransparenzrichtlinie hinaus muss Entgeltgerechtigkeit im Betrieb an Bedeutung gewinnen. Wo es um Maßnahmen für Entgeltgleichheit geht, schlägt der DGB in seinem Entwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz insbesondere ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats vor.² Zudem fordert der DGB die Einführung eines Verbandsklagerechts, damit bei festgestellter Benachteiligung nicht einzelne Beschäftigte ihre faire Bezahlung einklagen müssen.

1 www.bgbl.de

2 www.boeckler.de

Identifikation gleicher und gleichwertiger Arbeit leichtgemacht

Gemeinsam entwickeln das BMFSFJ und INES Analytics GmbH bis Ende 2026, gefördert von der Europäischen Union, die Webanwendung **Compass-W**¹. Diese Webanwendung ermöglicht es Unternehmen, gleiche und gleichwertige Arbeit für ihre Arbeitsplätze zu ermitteln. Damit sollen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der diskriminierungsfreien Bewertung von Tätigkeiten unterstützt werden. Eine solche Bewertung ist die Grundlage für die Umsetzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes. Die niedrigschwellige und kostenlose Anwendung leistet damit einen Beitrag zum Abbau geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede in bestehenden Entgeltstrukturen.

COMPASS-W basiert auf der Weiterentwicklung bekannter Instrumente zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung, u.a. dem Paarvergleich im Entgeltgleichheits-Check und dem Comparable Worth Index (CWI)². Dazu wird eine repräsentative Beschäftigtenbefragung durchgeführt und eine wissenschaftlich fundierte Arbeitsbewertung umgesetzt. Basierend darauf wird ein neuer Index für gleichwertige Arbeit (IngA) entwickelt, der in die Webanwendung integriert wird. Jeder Tätigkeit kann so ein wissenschaftlich fundierter Wert zugewiesen werden. IngA orientiert sich eng an der Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970, die die Berücksichtigung von vier Kriterien (Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen) bei der Bewertung von Tätigkeiten vorgibt.

COMPASS-W setzt auf einfache und niedrigschwellige Bedienung, höchste Datensicherheit, leichte Verständlichkeit und Praktikabilität. Unternehmen benötigen lediglich die vorhandenen Tätigkeitsschlüssel aus dem Meldeverfahren der Sozialversicherung und erhalten auf Knopfdruck Informationen über eine diskriminierungsfreie Bewertung von Anforderungen und Belastungen für jede Tätigkeit in ihrem Unternehmen. Die Zuordnung erfolgt anonym ohne weitere Informationen aus den Unternehmen.



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Finanziert von der
Europäischen Union

1 Comparable Assessment of Work: www.compass-w.de

2 Klammer, Ute, Christina Klenner und Sarah Lillemeier. 2018. „[Comparable Worth Index](#)“. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. IAQ-Forschung, 2018-04.

Zert: Equal

Digitales Tool für Entgelttransparenzberichte



Milena Herbig ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Kassel im Projekt Zert:Equal. Sie promovierte zum Thema „Rechtsfragen der Eingruppierung im öffentlichen Dienst“ und engagiert sich in der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des Deutschen Juristinnenbundes.

Die in der EU-Entgelttransparenzrichtlinie vorgesehene Berichtspflicht hat das **Potenzial, Diskriminierungsgefahren in Entgeltsystemen zu erkennen und zu korrigieren**. Voraussetzung hierfür ist, dass Arbeitgeber:innen richtig und vollständig berichten. Um dies zu unterstützen, entwickelt INES Analytics GmbH in einem vom BMFSFJ geförderten Verbundprojekt zusammen mit dem Fachgebiet Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht in der digitalen Gesellschaft der Universität Kassel die Webanwendung Zert:Equal.¹ **Mit der Anwendung können Arbeitgeber:innen ihren Entgelttransparenzbericht überprüfen**. Dazu laden sie ihre berechneten Kennzahlen wie insbesondere Angaben zu geschlechtsspezifischen Entgeltlücken zu verschiedenen Entgeltbestandteilen sowie die zu Grunde liegenden Entgelt- und Personaldaten hoch. Die Entgelt- und Personaldaten wandelt Zert:Equal in sogenannte synthetische Daten um, die den Originaldaten sehr ähnlich sind, aber keine Rückschlüsse auf einzelne Personen zulassen – also anonym sind. Anhand dieser Daten überprüft Zert:Equal den Entgelttransparenzbericht. Das Ergebnis lässt darauf schließen, ob richtig gerechnet wurde und ob der Bericht sorgfältig und vollständig erstellt wurde. Neben dieser Bestätigung hilft Zert:Equal bei der Strukturierung und Organisation der Daten innerhalb des Unternehmens. Die Überprüfung durch Zert:Equal kann nicht nur die Person unterstützen, die den Bericht zu erstellen hat, sondern auch dem Betriebs- bzw. Personalrat sowie der Leitungsebene helfen. Denn die Leitungsebene hat die Richtigkeit der Angaben des Berichts nach Anhörung der Arbeitnehmer:innenvertretung zu bestätigen. Nicht zuletzt können Unternehmen mit der Bestätigung durch Zert:Equal ihr Bemühen auch nach außen **sichtbar machen**.

¹ Mehr Informationen zu [Zert:Equal](#).

Pasta, Operetten, Toiletten

Warum Arbeitgebende Entgelttransparenz brauchen

Um einen Einblick in die Praxis zu erhalten, haben wir mit Unternehmen darüber gesprochen, wie Entgelttransparenz erfolgreich umgesetzt und Herausforderungen gemeistert werden können.



Fakten

Beschäftigte: 500

Sitz: Köln (Office),
Celle (Produktion)

Angebotsumfang: Lebensmittel
der Marke Barilla und Wasa

Branche: Grundnahrungsmittel

**Anteil weibliche Beschäftigte
im Office Köln:** 52 %

**Anteil Frauen in Führungs-
positionen:** 55 %,
im Management Board bei 50 %

**Berichtspflichtig im Sinne des
Entgelttransparenzgesetzes:**
ja

**Unbereinigter Gender-Pay-Gap
(in %):** seit 2020 equal pay

Barilla Deutschland GmbH

Barilla Deutschland GmbH gehört zur italienischen Barilla-Gruppe. Das Unternehmen entwickelte anhand festgelegter Kriterien eine eigene Methodik für Gehalts- und Jobbänder. Gehälter können so innerhalb der Jobfamilien und außerhalb verglichen werden. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen wird gefördert und liegt in der Region Central & Northern Europe bei circa 50 Prozent. Allen Eltern werden 12 Wochen Freistellung bei vollem Gehalt gewährt.

1. Warum ist Entgelttransparenz wichtig?

Weil sie einen bedeutsamen Beitrag zu fairen und gerechten Arbeitsbedingungen leistet. Diversity & Inclusion ist ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur. Dazu gehört, dass wir konkrete Maßnahmen für Chancengleichheit ergreifen – sonst bleibt es ein leeres Versprechen. Lohngerechtigkeit ist solch eine Maßnahme, die wir erfolgreich umsetzen.

2. Welche Rolle spielt Entgelttransparenz bei der Besetzung von offenen Stellen?

Entgelttransparenz beeinflusst mehrere Aspekte des Rekrutierungsprozesses, von der Anziehung geeigneter Bewerbenden bis zur Förderung von Gerechtigkeit und Vertrauen innerhalb des Unternehmens.

3. Was ist die konkrete Herausforderung bei euch?

Die Struktur bzw. Methodik hinter equal pay. Ist eine Basis gesetzt, beispielsweise in Form von Stellenbewertungen zur besseren Vergleichbarkeit, bleibt „lediglich“ die kontinuierliche Überprüfung aller Gehälter. Dies wird bei Barilla zweimal jährlich gemacht.

4. Welche Tipps habt ihr für ein transparentes Entgeltsystem?

Die Gestaltung eines transparenteren Entgeltsystems erfordert einen strategischen und methodischen Ansatz. Ist jedoch die Basis gesetzt, kann durch kontinuierliche Prüfung mit vergleichsweise wenig Aufwand der Standard gehalten werden. Tipp: Prüfen Sie bereits bei (Neu-)Einstellungen, ob das Gehalt in das vorhandene Lohngefüge passt.



Fakten

Beschäftigte: 8 in der gGmbH und 5 im Service
(Stand 31.12.2024)

Sitz: Hamburg

Angebotsumfang: Goldeimer ist ein gemeinnütziges Unternehmen, das sich für eine nachhaltige Sanitärwende und gesicherte Sanitärversorgung für alle Menschen weltweit einsetzt. Die Vision: „Alle für Klos! Klos für alle!“.

Branche: NGO im Bereich Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen

Anteil weibliche Beschäftigte: 46%

Anteil Frauen in Führungspositionen: 42,8%

Berichtspflichtig im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes: Nein

Unbereinigter Gender-Pay-Gap: 10,5%

GOLDEIMER

Die Goldeimer gGmbH ist ein Non-Profit-Unternehmen, das sich für eine nachhaltige Sanitärwende und gesicherte Sanitärversorgung für alle einsetzt und ein eigenes Gehaltsmodell erarbeitet hat. Grundlage des Gehaltsmodells: ein garantiertes soziales Gehalt, das ein finanziell sorgenfreies Leben ermöglicht. Die konkrete Berechnung des individuellen Gehalts erfolgt anhand einer Matrix. Diese enthält den Basisbetrag, individuelle Hardfacts wie Erfahrung und Ausbildung und den Verantwortungsgrad der Tätigkeit. Über die Höhe der Gehälter entscheidet der Gehaltsrat, eine Art Gremium aus Mitarbeitenden, das für die Entwicklung und Umsetzung des Gehaltsmodells zuständig ist.

1. Warum ist Entgelttransparenz wichtig?

Wir wollten ein faires Konzept etablieren, das unseren Werten entspricht und auch bei Wachstum ein solides Fundament bietet. Durch den jährlichen partizipativen Prozess und unseren Gehaltsrat können alle Mitarbeitenden das Gehaltsmodell aktiv mitgestalten.

2. Welche Rolle spielt Entgelttransparenz bei der Besetzung von offenen Stellen?

Von Bewerbenden wird die Entgelttransparenz häufig positiv erwähnt. Gleichzeitig bietet sich ein Spannungsfeld, da Gehälter außerhalb der Gehaltsmatrix nicht verhandelbar sind. Bei klaren Faktoren gibt es dennoch Bewertungskriterien, in denen entschieden werden muss, ob es fair ist, im Teamvergleich sogenannte Hardfacts mitzurechnen. Der Austausch über Aspekte in Kategorien wie „Talent“ oder „Netzwerkkontakte“ gibt den Einstufungen in der Gehaltsmatrix Legitimation im Team und schafft auch bei Bewerbenden hohe Akzeptanz.

3. Was ist die konkrete Herausforderung bei euch?

Als gemeinnütziges Unternehmen bleiben branchenübliche Gehälter ein Spannungsfeld. Dies bedeutet im Zweifel sehr guten Bewerbenden kein attraktives Angebot machen zu können. Die dynamische Entwicklung der Gehälter ist aktuell ausschließlich als Teamentwicklung möglich, wenn eine mitarbeitende Person mehrere Jahre auf der gleichen Rolle mit ähnlichem Verantwortungsgrad arbeitet.

4. Welche Tipps habt ihr für ein transparentes Entgeltsystem?

Macht das Thema besprechbar und versteht es als Entwicklungsthema. Uns hat es geholfen, uns erstmal mit unseren Grundsätzen auseinanderzusetzen und auf gemeinsame Prinzipien zu einigen.

Schafft einen regelmäßigen Checkpoint, an dem ihr die Annahmen, die dem Modell für euch zu Grunde liegen, überprüft. Schafft ein paritätisches Gremium, das repräsentativ bei Einzelfallentscheidungen beraten bis entscheiden kann.



Fakten

Beschäftigte: 743

Sitz: Leipzig

Angebotsumfang: Die Oper Leipzig steht für höchste musikalische und handwerkliche Qualität in den Bereichen Oper, Spieloper, Operette und Musical sowie klassischem und modernem Ballett.

Branche: Kunst und Kultur

Anteil weibliche Beschäftigte: 49,7%

Anteil Frauen in Führungspositionen: 39,7%

Berichtspflichtig im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes: ja

Unbereinigter Gender-Pay-Gap: 3,24% (Stand 2023)

OPER LEIPZIG

Die Oper Leipzig ist ein Eigenbetrieb der Stadt Leipzig. Sie setzt sich mit verbindlichen Wochenplänen und flexibleren Arbeitszeitmodellen u.a. für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. In Bereichen, in denen Gehalt frei verhandelt wird wie bei Solokünstler:innen oder Bühnentechniker:innen, hat sie objektive Strukturen und Kriterien geschaffen, die unabhängig vom Verhandlungsgeschick der einzelnen Mitarbeitenden für Entgeltgleichheit sorgen.

1. Warum ist Entgelttransparenz wichtig?

Transparenz in der Vergütung bedeutet für uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden gleichermaßen wertgeschätzt und gerecht behandelt fühlen. Es ist ein starkes Signal für Fairness und Gleichbehandlung und stärkt das Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Führung. So stellen wir sicher, dass unsere Gehaltsstrukturen offen, nachvollziehbar und zukunftsfähig sind.

2. Welche Rolle spielt Entgelttransparenz bei der Besetzung von offenen Stellen?

Entgelttransparenz ist essenziell, um den Auswahlprozess fair und gleichberechtigt zu gestalten. Bewerbende wissen genau, was sie erwarten können, und bewerben sich auf Grundlage transparenter Gehaltsstrukturen auf die Positionen. Dies schafft Vertrauen und sorgt dafür, dass sich talentierte und vielfältige Menschen – unabhängig von Geschlecht oder Herkunft – angesprochen fühlen. Gleichzeitig wird der Auswahlprozess objektiver, weil die Vergütung kaum verhandelbar, sondern festgelegt ist. So können wir sicherstellen, dass nur die Qualifikation und die Passung zur Kultur der Oper Leipzig zählen, nicht persönliche Verhandlungsgeschicke.

3. Was ist die konkrete Herausforderung bei euch?

Die größte Herausforderung im Bereich der Entgelttransparenz liegt in der Vielfalt unserer Mitarbeitenden: vom festen Ensemble über Inspizienten bis zum Light-Operator oder zur Theatermalerin. Jede dieser Gruppen hat spezifische Bedürfnisse und Anforderungen, was die Gehaltsstruktur komplex macht.

4. Welche Tipps habt ihr für ein transparentes Entgeltsystem?

Klare Gehaltsstrukturen, offene Kommunikation, regelmäßige Überprüfung, externe Kommunikation, Einbindung der Mitarbeitenden.

SETZT EUCH EIN FÜR ENTGELTTRANSPARENZ WEIL ES SICH LOHNT

Was fällt euch zum Thema Transparenz ein? Wie könnt ihr auf Lohndiskriminierung aufmerksam machen und euch dafür einsetzen, dass gleiche und gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird? Welche Forderungen, Wünsche und Ideen habt ihr? Wir alle gemeinsam gestalten den Equal Pay Day – auf der Straße, im Netz und mit kreativen Aktionen. Stöbert in unseren Tipps, startet eure eigenen Events und tragt die Aktionen unbedingt auf der EPD Aktionslandkarte ein!

→ **Aktionen auf der Landkarte eintragen**

RED PICKNICK

Kaum Zeit, wenig Geld, viele Themen? Ein rotes „Picknick“ ist nicht nur lecker, sondern auch ein visueller Hingucker. Die Aktion schafft Aufmerksamkeit, ist im Handumdrehen organisiert und kreiert eine entspannte Atmosphäre. Beim Red Picknick ladet ihr als Gastgeber:in zum gemeinsamen kulinarischen Austausch ein. Rotkohl, Rote Bete, rote Äpfel – vielleicht bietet ihr sogar ausschließlich rote Lebensmittel an? Je zentraler der Ort, desto mehr Neugierige und Interessierte nehmen Platz in der Runde. Auch könnt ihr gezielt **Gäste für Gespräche über Entgelttransparenz** einladen und euch zur Europäischen Entgelttransparenzrichtlinie austauschen. Breitet die Decken aus, tischt eure Forderungen auf und verschafft euch Sichtbarkeit – wir lassen uns nicht abspeisen!

GROSS DENKEN, WEIT KOMMEN – UNTERWEGS FÜR EQUAL PAY

Die EPD Tram und der EPD Bus fahren den gesamten Monat März auf verschiedenen Linien durch die Städte München und Hildesheim. Unter dem Slogan **Nächster Halt: Equal Pay** verleihen diese inklusiven Aktionen ihren Forderungen für Lohngerechtigkeit Sichtbarkeit, bringen den Aufruf für mehr Lohntransparenz auf die Straßen und nehmen alle Menschen, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs sind, mit auf die wichtige Reise für mehr Gleichberechtigung.

FILM AB – VORBILDER UND INSPIRATION

Wer am Aktionstag zu **Filmvorführungen und anschließender Diskussion** einladen möchte, hat die Wahl zwischen Filmen über feministische Kämpfe, beeindruckende Lebenswege von engagierten Frauen oder über das Frauenwahlrecht. Kennt ihr Filme zum diesjährigen Thema? Wie wäre es mit einem Kurzfilmabend? Oder vielleicht dreht ihr selbst einen Film? Viel Spaß bei der Filmauswahl. Und nicht vergessen: Filmverleih und Kino anfragen und die Werbe- und Popcorntrummel rühren.

ALLES IST MÖGLICH

Dies ist nur eine kleine Auswahl an Vorschlägen zur Inspiration. Wir wissen: Eure Ideen sind vielfältig und ausgefallen und ihr könnt sie in vielen weiteren Formaten in die Tat umsetzen: in Vorträgen, Paneldiskussionen, Themenabenden, bei Aktionsständen, Spielen zur Lohnlücke oder durch Plakate und Aktionen im öffentlichen Raum! Vergesst nicht, eure Aktionen in die Aktionslandkarte auf unserer Homepage einzutragen. Sie gibt einen guten Überblick, was an anderen Orten geplant ist, bietet noch mehr Inspiration für mögliche Aktionen und unterstützt bei der Vernetzung zu mehr Lohngerechtigkeit in Deutschland.

→ **Mehr Inspiration**

WERBEMATERIALIEN

- Flyer
 - Fahnen
 - Taschen
 - Ansteckpins
- ... und vieles mehr!

→ **EPD Shop**

ÜBER UNS

Wer steckt hinter der Equal Pay Day Kampagne und diesem Journal? Jedes Jahr aufs Neue entwickelt das 4-köpfige Team eine Kampagne zum Thema Lohngerechtigkeit und entwirft das vorliegende Journal.

Eva Flügel (Koordination), Natascha Heinisch (Content Creation), Lena Mändlen (Presse und Öffentlichkeitsarbeit) und Uta Zech (Projektleitung).

EQUAL PAY WIKI

Im Equal Pay WIKI findet ihr Artikel, Informationen, Dokumente und interessante Anregungen zu den Themenkomplexen Lohngerechtigkeit, dem Gender Pay Gap sowie zum Equal Pay Day in Deutschland und weltweit.

www.equalpay.wiki

NEWSLETTER

Wir informieren regelmäßig rund um das Thema Gender Pay Gap. Hier könnt ihr unseren Newsletter abonnieren:

[Anmelden](#)

ANMELDEN

Wo ist was los am Equal Pay Day? Ihr möchtet euch beteiligen? Wir freuen uns über eure Aktionen! Tragt eure Veranstaltung in der interaktiven Aktionslandkarte ein, damit diese auch gefunden wird.

[Aktionslandkarte](#)

PODCATS – der Podcast zu equal pay

Hier findet ihr Gespräche mit spannenden Gäst:innen über equal pay, Feminismus und vieles mehr. Gleich mal Reinhören!

[Podcats](#)

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.:

Birte Siemonsen,
Präsidentin Business and Professional Women Germany e.V.
Geschäftsstelle BPW Germany e.V.
Gleditschstraße 45
10781 Berlin

Redaktion: Eva Flügel,
Natascha Heinisch,
Lena Mändlen, Uta Zech

Grafik: operative.spaces

In der Reihenfolge der Abbildungen: Petra A. Killick; Christian Schneider; Jana Rodenbusch; Nils Hasenau; DIW Berlin_Phototek; Barbara Dietl; zenna_PRESSE; BMFSFJ_Janetzko

Februar 2025



www.equalpayday.de

Tel. +49 (0)162 19 67 636

Mail info@equalpayday.de

SOCIAL MEDIA KANÄLE

[equal-pay-day-deutschland](#)

[equalpayday](#)

[equalpayday.de](#)

HASHTAGS

[#EqualPayDay](#)

[#EqualPay](#)

[#GenderPayGap](#)

[#Lohnlücke](#)

[#WeilEsSichLohnt](#)

[#EntgelttransparenzJetzt](#)

Initiiert von:



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend