

Dossier: Equal Pay Day

am 27. Februar 2026

Wissenswertes zum Equal Pay Day

Der Equal Pay Day, der Internationale Aktionstag für Entgeltgleichheit, findet in diesem Jahr am 27. Februar statt. Er markiert symbolisch die geschlechtsspezifische Lohnlücke (Gender Pay Gap). Nach aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamts haben Männer in Deutschland 2025 im Schnitt 27,05 Euro pro Stunde verdient, Frauen 22,81 Euro. Das entspricht einer Differenz von 4,24 Euro – und einem Gender Pay Gap von 16 Prozent. Damit belegt Deutschland beim Thema gerechte Bezahlung von Männern und Frauen den drittletzten Platz unter den EU-Staaten. Der Durchschnitt aller EU-Staaten liegt bei 12 Prozent.

Die Lohnlücke hat sich in den letzten Jahren nur langsam und in geringem Ausmaß verändert. Auffällig ist, dass sie im Westen deutlich größer ist als im Osten. 2025 lag der Gender Pay Gap in den alten Bundesländern bei 17 Prozent, in den neuen Bundesländern inkl. Berlin waren es nur 5 Prozent.

Das heißt aber nicht, dass in Ostdeutschland paradiesische Zustände herrschen. Im Gegenteil: Der Gender Pay Gap ist unter anderem deshalb kleiner, weil im Osten das Lohnniveau generell niedriger ist und mehr Beschäftigte den Mindestlohn beziehen – und der ist für Männer und Frauen gleich.

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 58 Tage umsonst.

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.

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 Auskunftsanspruchs, des Prüfverfahrens und

der Berichtspflicht. Auch sollten Verstöße gegen das Entgelttransparenzgesetz mit Sanktionen belegt werden.

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 entsprechende Durchsetzungsmechanismen entgegengewirkt werden. Die ETRL geht in vielen Punkten deutlich über das deutsche Entgelttransparenzgesetz hinaus.

Der SoVD tritt dafür ein, mit der sogenannten EU-Entgelttransparenzrichtlinie das Entgelttransparenzgesetz nachzubessern. Die Umsetzungsfrist für die EU-Mitgliedstaaten endet am 7. Juni 2026. Der SoVD setzt sich so lange dafür ein, bis die Kluft zwischen dem Lohn von Frauen und Männern überwunden ist. Warum? 16 Prozent Lohndifferenz sind immer noch 16 Prozent zu viel. Was wird durch die Richtlinie besser?

- Arbeitgeber*innen ab 100 Beschäftigten müssen nach der Richtlinie regelmäßig alle drei Jahre Daten zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke in ihrem Unternehmen veröffentlichen, Arbeitgeber*innen ab 250 Beschäftigten jedes Jahr. Zeigt sich dabei eine geschlechtsspezifische Lohnlücke von mehr als fünf Prozent, müssen sie in einer Entgeltbewertung die Gründe dafür analysieren und Abhilfe schaffen.
- Auch die Verhandlungsposition von Stellenbewerber*innen wird durch die Richtlinie gestärkt. Sie haben das Recht, vom künftigen Arbeitgebenden Informationen über das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne zu erhalten.

Die Lohnlücke hat sich in den letzten Jahren nur langsam und in geringem Ausmaß verändert. Frauen verdienen in Deutschland heute 16 Prozent weniger als Männer. Gerecht geht anders! Wir setzen uns für gleiche Bezahlung bei gleicher und gleichwertiger Arbeit zwischen Männern und Frauen ein, bis die Kluft überwunden ist.

Berlin, 20. Februar 2026

Abteilung Sozialpolitik
SoVD-Bundesverband