

Pressemitteilung zum Equal Pay Day 2025 „Weil es sich lohnt – Entgelttransparenz jetzt!“

Am 7. März 2025 ist in diesem Jahr der Equal Pay Day (EPD) – der bundesweite Aktionstag für Entgeltgleichheit. Der EPD markiert symbolisch die Lohnlücke von 18 Prozent zwischen den Geschlechtern und fällt auf den Tag, bis zu dem Frauen statistisch gesehen umsonst arbeiten, während Männer schon ab dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden.

Wie ist mit der Ungerechtigkeit umzugehen? Und geht es auch gerechter? 18 % Rabatt wären angemessen. Fragen Sie an, ob zumindest am Equal Pay Day die Produkte, Eintritte und Co. für Frauen um 18 Prozent vergünstigt werden – schließlich verdienen Frauen ja auch so viel weniger!

2008 wurde in Deutschland durch Business and Professional Women (BPW) der Equal Pay Day als bundesweiter Aktionstag für Lohngerechtigkeit ins Leben gerufen. Seit vielen Jahren wird der Unterschied langsam geringer. 2020 lag der Unterschied noch bei etwa 21 Prozent und der Tag fiel auf den 17. März. Die Lohnlücke von 18 Prozent ist nach wie vor schlechter als der Durchschnitt der OECD-Länder mit 15 Prozent.

Die diesjährige Kampagne und der **Equal Pay Day am 7. März 2025** rücken unter dem Motto „**Weil es sich lohnt – Entgelttransparenz jetzt!**“ 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 ArbeitgeberInnen in die Pflicht, zukünftig zu definieren und klar zu kommunizieren, nach welchen Kriterien sie wie bezahlen. Die Richtlinie fordert die Auseinandersetzung der ArbeitgeberInnen 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!**

Die wichtigsten messbaren Gründe für den unbereinigten Gender Pay Gap: Frauen arbeiten häufiger in Branchen und Berufen, in denen schlechter bezahlt wird, und sie erreichen seltener Führungspositionen. Auch arbeiten sie häufiger als Männer in Teilzeit und in Minijobs und verdienen deshalb im Durchschnitt pro Stunde weniger. Das ist weder zeitgemäß noch gerecht!

Gespräche nach Gehaltserhöhung und Beförderung?

Studien belegen, dass Frauen sehr wohl Gespräche nach Gehaltserhöhung und Beförderung initiieren – sogar öfter als Männer. Männer allerdings werden häufiger aktiv von ihren Vorgesetzten gefragt. Dass Frauen weniger erfolgreich in Verhandlungen sind, liegt an unbewussten Vorurteilen und tradierten Rollenbildern auf beiden Seiten. Frauen, die fordernd auftreten, werden oft als zickig wahrgenommen, Männer als durchsetzungsstark. Das verunsichert Frauen und lässt sie in Verhandlungen zurückhaltend auftreten. Dies führt dazu, dass Frauen weniger Gehalt angeboten bekommen. Transparente und faire Kriterien zu Beförderung und Gehaltserhöhung in Unternehmen beugen unbewussten Denkmustern vor und erleichtern Frauen und Personalverantwortlichen die Verhandlungen. Es ist ein Mythos, dass Frauen nicht verhandeln wollen.