

16 % Lohnlücke schließen

Handreichung zum Equal Pay Day 2026

Stand: 24. Februar 2026



Am 27. Februar ist Equal Pay Day. Dieser Aktionstag macht sichtbar, dass Frauen in Deutschland immer noch weniger verdienen als Männer. Der sogenannte Gender Pay Gap, also die Lohnlücke, beschreibt den Unterschied beim durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Frauen und Männern.

Im Jahr 2025 betrug der Gender Pay Gap in Deutschland 16 Prozent. Das bedeutet: Frauen verdienen pro Arbeitsstunde im Durchschnitt 16 Prozent weniger als Männer. Angenommen Männer und Frauen bekämen den gleichen Stundenlohn: Dann steht der Equal Pay Day für den Tag, bis zu dem Frauen unbezahlt arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden.

Den Equal Pay Day wollen wir dazu nutzen, den Blick auf gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Strukturen zu lenken, die Lohnungleichheit verhindern oder verzögern. Dazu gehören unter anderem geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die Abwertung sogenannter „Frauenberufe“, ungleiche Karrierechancen, die gläserne Decke, Sorgearbeit – und nicht zuletzt: fehlende Transparenz bei Lohnstrukturen.

Lohnintransparenz als zentrales Problem

Ein zentrales Hindernis für gleiche und gerechte Bezahlung ist die mangelnde Transparenz bei Löhnen. In vielen Betrieben ist für Beschäftigte nicht nachvollziehbar, nach welchen Kriterien Entgelt festgelegt wird oder warum Kolleg*innen unterschiedlich verdienen. Diese Intransparenz begünstigt geschlechtsbezogene Diskriminierung.

Ein wirksames Mittel gegen Lohnungleichheit und Intransparenz sind Tarifverträge. Sie schaffen verbindliche, nachvollziehbare und kollektiv ausgehandelte Regelungen zu Entgelt, Eingruppierung und Arbeitsbedingungen.

Tarifverträge wirken – besonders für Frauen

Die Zahlen zeigen deutlich: In tarifgebundenen Betrieben beträgt die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern nur rund 10 Prozent. Tarifverträge tragen somit messbar zur Verringerung des Gender Pay Gaps bei und bieten Schutz vor Lohndiskriminierung.

Besonders profitieren Frauen von

- verbindlichen Entgeltgruppen,
- klaren Kriterien zur Eingruppierung,
- regelmäßigen, kollektiv verhandelten Entgeltsteigerungen.

Tarifverträge begrenzen den individuellen Ermessensspielraum von Arbeitgebern und machen Entgeltstrukturen transparent und überprüfbar. Sie sorgen dafür, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit auch wirklich gleich bezahlt wird.

Fehlende Tarifbindung in frauendominierten Berufen

Trotz dieser positiven Effekte nimmt die Tarifbindung in Deutschland ab. Tarifverträge fehlen besonders dort, wo viele Frauen arbeiten: in der Pflege, der Erziehung, dem Einzelhandel, der Reinigung oder dem Dienstleistungssektor.

Die Folge: Frauen sind im Beschäftigungsverhältnis häufiger als Männer auf gesetzliche Mindestregelungen angewiesen, insbesondere auf den gesetzlichen Mindestlohn. Dieser kann Tarifverträge jedoch nicht ersetzen. Er setzt lediglich eine Untergrenze, berücksichtigt keine Qualifikationen, Berufserfahrung oder Arbeitsbelastungen.

Unsere Forderungen für mehr Gerechtigkeit auch bei den Löhnen

Um Lohngleichheit wirksam voranzubringen und eine flächendeckende Tarifbindung zu erreichen, brauchen wir:

- **Umsetzung und Einhaltung des Bundestariftreuegesetzes:** Durch das Gesetz soll sichergestellt werden, dass die meisten Bundesaufträge künftig nur an Firmen vergeben werden, die sich an tariflichen Standards orientieren. Davon könnten Beschäftigte in unteren und mittleren Lohngruppen – durch höhere Einkommen und bessere Arbeitsbedingungen – profitieren.
- **Konsequente Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie:** Beschäftigte brauchen ein einklagbares Recht auf Auskunft über Entgeltstrukturen. Unternehmen müssen verpflichtet werden, geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede offenzulegen und aktiv zu beseitigen. Dafür muss die Richtlinie bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden.
- **Einführung eines wirksamen Verbandsklagerechts:** Ein individuelles Klagerecht reicht nicht aus, da viele Betroffene aus Angst vor Nachteilen keine Klage erheben. Gewerkschaften und Interessenvertretungen müssen stellvertretend klagen können, um Betroffene von Lohndiskriminierung nicht allein zu lassen.
- **Ein fairer Mindestlohn:** Der gesetzliche Mindestlohn muss mindestens 60 Prozent des mittleren Bruttolohns betragen. Ein armutsfester Mindestlohn ist besonders für Frauen wichtig, da sie überdurchschnittlich häufig im Niedriglohnsektor arbeiten.

Was ihr jetzt tun könnt

- **Sprecht über Geld:** Macht in euren AGs, in Gesprächsrunden oder Paneldiskussionen Geld zum Thema. Informiert über die Wichtigkeit von transparenten Löhnen verweist auf Informationsangebote, mit denen sich Löhne vergleichen und einordnen lassen, beispielsweise Entgeltatlas, Lohnspiegel oder Gehaltsvergleich.

- **Beteiligt euch:** In vielen Städten sind Aktionen zum Equal Pay Day geplant. Nehmt, wo möglich, daran teil. Eine Übersicht findet ihr hier.
- **Infostand Lohnungleichheit:** Verteilt auf einem zentralen Platz in eurer Stadt den Flyer im Anhang, sprecht mit den Menschen über Lohnungleichheit und klärt sie über die Wirkung von Tarifverträgen und Lohnvergleichen auf. Weist sie hier auch auf die Lohnvergleichsplattformen aus dem ersten Punkt hin.

Lohngleichheit ist kein Symbolthema, sondern eine Frage von Gerechtigkeit, Wertschätzung und wirtschaftlicher Sicherheit. Der Equal Pay Day macht sichtbar, dass sich hier was ändern muss. Tarifverträge sind ein zentraler Schlüssel zur Schließung der Lohnlücke – sie müssen gestärkt, ausgeweitet und politisch unterstützt werden.

Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit darf kein fernes Ziel bleiben. Er muss endlich Realität werden.

Dafür möchten wir mit euch an diesem Tag kämpfen.

GRÜNE Grüße

Euer Bundesfrauenreferat