FAKTENBLATT

Februar 2025

ENTGELTGLEICHHEIT

Der Grundsatz

„Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ – das ist unser Grundsatz. Beschäftigte, die denselben oder einen gleichwertigen Job machen, müssen gleich viel verdienen. Das ist die Theorie. In der Praxis läuft es leider oft anders: Frauen verdienen bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit sechs Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen – das berechnete das Statistische Bundesamt. Gesamtgesellschaftlich sind es sogar 16 Prozent weniger für Frauen als für Männer und das hat strukturelle Ursachen. Frauen ...

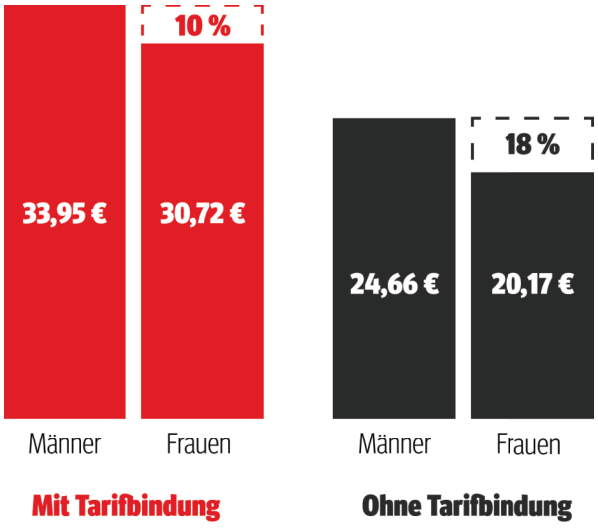
- arbeiten oftmals in Branchen und Berufen mit niedrigerem Entgeltniveau – in vielen Betrieben gibt es keinen Tarifvertrag und Betriebsrat.
- sind häufiger in Teilzeit oder Minijobs beschäftigt.
- sind seltener in Führungspositionen vertreten.

Die gute Nachricht

Eine Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts für die IG Metall ergab: In Betrieben der Metall- und Elektroindustrie, die nach Tarifvertrag bezahlen, ist die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern geringer als in Betrieben ohne Tarifbindung. In Betrieben mit Tarifbindung liegt die Differenz bei 10 Prozent und ohne Tarifbindung bei 18 Prozent. Frauen und Männer verdienen mit Tarifvertrag mehr und die Ungleichheit in der Bezahlung ist deutlich geringer.

Frauen mit Tarifvertrag erhalten durchschnittlich 10,55 Euro pro Stunde mehr als ihre tariflosen Kolleginnen.

Verdienste von Männern und Frauen in der Metall- und Elektroindustrie, Februar 2025



Entgeltunterschiede in Betrieben

Woran genau kann es liegen, dass es auch in Betrieben mit Tarifvertrag eine Entgeltlücke gibt?

- In den höheren Entgeltgruppen arbeiten weniger Frauen
- Männer erhalten durchschnittlich höhere Leistungszulagen
- Frauen werden nach der Elternzeit häufig auf schlechter bewerteten Arbeitsplätzen eingesetzt
- Viele Frauen arbeiten in Teilzeit und dürfen ihre Arbeitszeit nicht erhöhen
- Mehr Frauen als Männer üben Tätigkeiten unterhalb ihrer eigenen Qualifikation aus

Dass es in Betrieben eine Entgeltlücke gibt, hat also strukturelle Ursachen und bedeutet nicht zwangsläufig, dass Frauen unmittelbar diskriminiert werden. Es zeigt allerdings, dass Frauen und Männer nicht die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Faktenblatt Entgeltgleichheit

Der Gender Pay Gap oder die Entgeltlücke

Wenn wir von 16 Prozent Entgeltunterschied gesamtgesellschaftlich sprechen, ist damit der sogenannte „unbereinigte“ Gender Pay Gap (geschlechtsspezifische Entgeltlücke) gemeint. Es ist die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern.

Bei der bereinigten Entgeltlücke werden die strukturellen Unterschiede herausgerechnet. Diese Lücke liegt bei sechs Prozent (s.o.). Sie gilt als „Obergrenze“ für Verdienstdiskriminierung.

Quelle: Destatis 2025

Wie sieht es in deinem Betrieb aus?

Mit unserem Tool „Auf geht’s – faires Entgelt für Frauen“ lässt sich berechnen, ob es eine betriebliche Entgeltlücke gibt. Wir senden euch das Tool gerne zu: frauen@igmetall.de

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte und Möglichkeiten, um etwas gegen eine unterschiedliche Bezahlung oder die Entgeltlücke zu tun:

- Der Betriebsrat sorgt für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen (§ 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG) und überwacht die Einhaltung von Rechtsnormen, z.B. des Grundsatzes der Gleichbehandlung (§ 80 Abs.1 Nr. 1 BetrVG). Mindestens einmal im Jahr muss der Arbeitgeber in einer Betriebsversammlung über den Stand der Gleichstellung berichten, inklusive der Entgeltgleichheit (§ 43 Abs. 2 BetrVG).
- Der Betriebsrat bestimmt bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung und leistungsbezogener Entgelte (§ 87 Abs.1 Nr. 10 u. 11 BetrVG) sowie bei Ein- und Umgruppierung nach § 99 BetrVG mit. Er sorgt somit für innerbetriebliche Lohngerechtigkeit. Zentrale Bedeutung hat dabei die Eingruppierungspraxis und die Arbeit in den Entgeltausschüssen im Betrieb. Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber die Entgeltbestandteile geschlechtsspezifisch aufschlüsselt und somit mehr Transparenz schaffen (§ 75 BetrVG). Der Betriebsausschuss oder ein anderer nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuss kann Einsicht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten nehmen (§ 80 Abs. 2 BetrVG).
- Das Entgelttransparenzgesetz eröffnet Möglichkeiten, Beschäftigte beim individuellen Auskunftsanspruch zu unterstützen und Entgeltgerechtigkeit zum Thema zu machen. Der Betriebsrat kann beim Arbeitgeber ein betriebliches Prüfverfahren anregen. Dies sollten alle Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten ohnehin tun. Ab dieser Betriebsgröße müssen sie einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit veröffentlichen.

Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall:

„Tarifverträge sind ein Garant für Gleichstellung, denn sie schrumpfen die Entgeltlücke nachweislich.“

Jetzt aktiv werden

Entgeltgleichheit von Frauen und Männern ist eine Aufgabe, die uns 365 Tage im Jahr beschäftigt. Es gibt einige Tage im Jahr, an denen sich das Thema besonders gut platzieren lässt:

- 04. November 2025: Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit
- 27. Februar 2026: Equal Pay Day
- Internationaler Frauentag: immer am 8. März

Stand: Februar 2025 | **Kontakt:** Christina Stobwasser I christina.stobwasser@igmetall.de