

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Vereinigung der Juristinnen,  
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:

Kronenstr. 73 • D-10117 Berlin

Telefon: +49 30 4432700

geschaefsstelle@djB.de • <https://www.djB.de>

Berlin, den 06.03.2025

## PRESSEMITTEILUNG

### Equal Pay Day – kein Grund, sich zurückzulehnen: Wir brauchen ein wirksames Entgelttransparenzgesetz – jetzt!

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB) betont anlässlich des Equal Pay Day 2025 die Dringlichkeit konsequenter Maßnahmen zur Schließung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes erhalten Frauen aktuell immer noch 16 Prozent weniger Entgelt pro Stunde als Männer. „Es ist höchste Zeit, die EU-Entgelttransparenzrichtlinie in das deutsche Recht umzusetzen. Wir fordern deshalb die neue Bundesregierung auf, den vom Bundesfrauenministerium bereits fertiggestellten Gesetzesentwurf ohne weitere Verzögerungen in den neu zusammengesetzten Bundestag einzubringen und zügig verabschieden zu lassen“, betont djB-Präsidentin Ursula Matthiessen-Kreuder.

Der Gender Pay Gap ist erstmals um 2 Prozent gesunken, doch Deutschland befindet sich auch mit 16 Prozent Gender Pay Gap nach wie vor unter den Schlusslichtern in der EU. Der sogenannte bereinigte Gap von 6 Prozent, der sich auf die Entgeltlücke bei völlig gleicher Arbeit bezieht, hat sich nicht verringert. Darüber hinaus verschleiert die amtliche Zahl das Ausmaß der Lücke auf rechtswidrige Weise: Denn die tief in viele Entgeltstrukturen eingebettete Unterbewertung von Arbeit, die überwiegend Frauen verrichten, wird damit nicht erfasst, obwohl mittelbare Entgeltdiskriminierung bei verschiedenartiger, aber gleichwertiger Arbeit seit Jahrzehnten ebenso verboten ist wie direkte Entgeltdiskriminierung bei gleicher Arbeit. Gerade hier setzt die EU- Entgelttransparenzrichtlinie mit wirksamen Instrumenten an.

Der djB sieht in der vollständigen und zügigen Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie einen entscheidenden Schritt für mehr Entgeltgerechtigkeit. Die Richtlinie verpflichtet Arbeitgeber\*innen dazu, geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zu identifizieren und Maßnahmen zur Entgeltgleichheit zu ergreifen. Das derzeitige deutsche Entgelttransparenzgesetz erfüllt diese Anforderungen nicht.

Neben Entgeltdiskriminierung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit spielen für den Gender Pay Gap weitere strukturelle Faktoren eine zentrale Rolle. Frauen sind seltener in gut dotierten Tätigkeiten und Führungspositionen vertreten. Überkommene Arbeitszeitstrukturen und diskriminierungsunsensible Arbeitsbedingungen treiben Frauen an den Rand oder sogar aus dem Arbeitsmarkt. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen führen zu langfristigen Einkommensnachteilen und unzureichender Absicherung. „Unternehmen müssen endlich in die Pflicht genommen werden, bestehende Entgeltungleichheiten aktiv zu beseitigen und diskriminierungsfreie Teilnahmebedingungen an Erwerbsarbeit zu sichern. Nur so lassen sich strukturelle Benachteiligungen nachhaltig abbauen“, betont Prof. Dr. Isabell Hensel, Vorsitzende der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht im djB und verweist auf die djB-Konzeptionen für ein [Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft](#) sowie für ein [Wahlarbeitszeitgesetz](#), die konkrete Vorschläge für strukturelle Veränderungen enthalten.