

Januar 2026

ENTGELTGLEICHHEIT

„Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ – ist unser Grundsatz. Beschäftigte, die denselben oder einen gleichwertigen Job machen, müssen gleich viel verdienen. Soweit die Theorie. In der Praxis läuft es immer noch häufig anders: Bundesweit verdienen Frauen bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit sechs Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen – das berechnet das Statistische Bundesamt. Der generelle Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern liegt sogar bei 16 Prozent und das hat strukturelle Ursachen. Frauen:

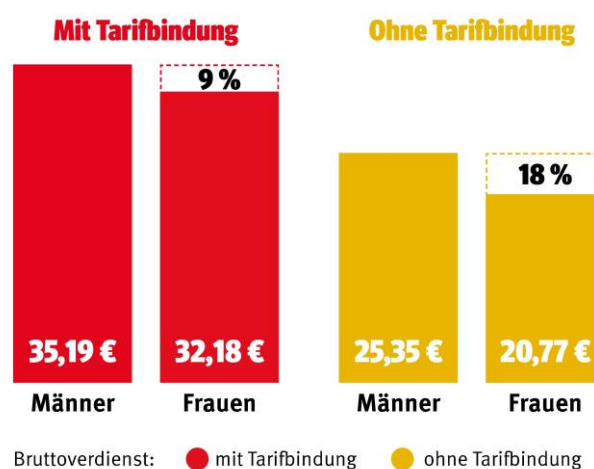
- ▶ arbeiten oftmals in Branchen und Berufen mit niedrigerem Entgeltniveau – in vielen Betrieben gibt es keinen Tarifvertrag und Betriebsrat.
- ▶ sind häufiger in Teilzeit oder Minijobs beschäftigt.
- ▶ sind seltener in Führungspositionen vertreten.

In tarifgebundenen M+E Betrieben ist die Entgeltlücke nur halb so groß

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 deutlich geringer als in Betrieben ohne Tarifbindung. In Betrieben mit Tarifbindung liegt die Differenz bei 9 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 11,41 Euro pro Stunde mehr als ihre tariflosen Kolleginnen. Besonders auf Expert*innenlevel sind die Unterschiede in der Entgeltlücke besonders groß.

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



Quelle: Verdiensterhebung 2025, Ergebnisse basieren auf der einheitlichen Definition des Gender Pay Gap nach Eurostat (ohne Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten)

Infografik: IG Metall

Entgeltunterschiede in Betrieben

Mögliche Gründe für die Entgeltlücke können sein:

- ▶ In den höheren Entgeltgruppen arbeiten deutlich 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 und Chancen haben.

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.

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. Ab 500 Beschäftigten müssen Arbeitgeber ohnehin einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit veröffentlichen. Die bis Juni 2026 in deutsches Recht zu überführende EU-Entgelttransparenzrichtlinie wird hier weitere Verbesserungen und Konkretisierungen bringen.

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 2026: Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit
- ▶ 27. Februar 2027: Equal Pay Day
- ▶ Internationaler Frauentag: immer am 8. März!