

E= Entgelttransparenzgesetz (siehe auch Lohngerechtigkeit)

In Deutschland liegt die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern bei 21 Prozent. Selbst bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der Entgeltunterschied immer noch 6 Prozent (Statistisches Bundesamt 2019). Das ist ein klarer Hinweis auf versteckte Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt.

Der Equal Pay Day markiert symbolisch den Tag des Jahres, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten - während Männer seit Jahresbeginn für ihre Arbeit bezahlt werden. Der nächste Equal Pay Day wird am **17. März 2020** stattfinden.

Um der Lohnlücke entgegenzutreten wurden bereits Maßnahmen auf den Weg gebracht. Eine davon ist das **Entgelttransparenzgesetz**.

Ziel ist es, das Prinzip "**Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit**" in der Praxis stärker durchzusetzen. Das Gesetz umfasst folgende Bausteine:

1. Individueller Auskunftsanspruch: Arbeitgebende mit mehr als 200 Beschäftigten müssen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Anfrage erläutern, nach welchen Kriterien sie wie bezahlt werden.
2. Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit: Private Arbeitgebende mit mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, regelmäßig ihre Entgeltstrukturen auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit zu überprüfen.
3. Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit: Arbeitgebende mit mehr als 500 Beschäftigten, die lageberichtspflichtig sind, müssen zudem regelmäßig über den Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit berichten. Diese Berichte sind für alle einsehbar.

Die Verpflichtung, beim Lohn nicht zu diskriminieren und erwiesene geschlechtsbezogene Diskriminierung zu beseitigen, gilt für alle Unternehmen und Arbeitgebenden in Deutschland.

Was bedeutet das Gesetz für Sie als **Arbeitnehmer*in**?

Sie haben das Recht in Ihrem Betrieb nachzufragen, was andere verdienen, die die gleiche Arbeit oder eine gleichwertige Arbeit machen wie Sie. Der [Flyer zur Lohngerechtigkeit](#) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) erklärt wie es geht.

Der [Leitfaden für Arbeitgebende sowie für Betriebsräte und Personalräte](#) informiert **Arbeitgebende** praxisnah über ihre Aufgaben nach dem Entgelttransparenzgesetz und beschreibt das Verfahren für die Beantwortung des individuellen Auskunftsanspruchs. Darüber hinaus gibt es weitere Hilfen zur Umsetzung des Gesetzes, wie z.B. den [Monitor Entgelttransparenz](#), den [Equity Guide](#) oder die [EVA-Liste](#)

Wenn Sie Fragen zu den Themen **Lohngerechtigkeit** und **Entgelttransparenzgesetz** haben, wenden Sie sich gerne an:

Ansprechpartnerin Frauennetzwerk Kreis Heinsberg:

Sabrina Grübener und Jutta Schwinkendorf

Weitere Informationen: BMFSFJ

L = Lohngerechtigkeit (siehe Entgelttransparenzgesetz)