

Gleiche Arbeit, weniger Geld nur wegen deines Geschlechts: Was darfst du verlangen?

Deine Rechte beim Thema Gehalt und Geschlechtergerechtigkeit verständlich erklärt

Es ist eine der unfairsten Situationen im Job: Du machst die gleiche Arbeit wie ein Kollege oder eine Kollegin, trägst die gleiche Verantwortung und bringst die gleiche Erfahrung mit. Trotzdem steht am Monatsende ein anderer Betrag auf deinem Konto, nur weil du ein anderes Geschlecht hast.

Viele halten das für ein Tabuthema oder denken, sie könnten ohnehin nichts dagegen tun. Das stimmt nicht. Das deutsche Recht verbietet eine Benachteiligung beim Gehalt wegen des Geschlechts und gibt dir konkrete Werkzeuge an die Hand, um Klarheit zu bekommen.

Dieses Freebie zeigt dir die wichtigsten Gesetze, deine ersten Schritte und die typischen Fehler von Arbeitgebern, damit du selbstbewusst und gut vorbereitet handeln kannst.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 3 EntgTranspG

Verbietet die unmittelbare und mittelbare Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts. Auch versteckte Benachteiligungen über scheinbar neutrale Kriterien sind erfasst.

§ 7 EntgTranspG

Stellt klar: Für gleiche oder gleichwertige Arbeit darf wegen des Geschlechts kein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden.

§ 10 EntgTranspG

Gibt dir einen individuellen Auskunftsanspruch über das Vergleichsentgelt und die Kriterien der Entgeltfindung. Er gilt in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten.

§ 11 EntgTranspG

Beschreibt, worüber du Auskunft verlangen kannst, etwa über das durchschnittliche monatliche Vergleichsentgelt von Beschäftigten des anderen Geschlechts mit gleicher Tätigkeit.

§ 15 EntgTranspG

Regelt, wie und an wen du deinen Auskunftsanspruch richtest, in der Regel über den Betriebsrat oder den Arbeitgeber.

Art. 157 AEUV

Der europarechtliche Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit, der das deutsche Recht zusätzlich stützt.

BAG, 16.02.2023, 8 AZR 450/21

Besseres Verhandlungsgeschick eines Kollegen rechtfertigt keine höhere Bezahlung für die gleiche Arbeit.

EU-Richtlinie 2023/970 (Entgelttransparenz)

Hätte bis zum 7. Juni 2026 umgesetzt sein müssen, das deutsche Gesetz steht noch aus (Stand Oktober 2026).
Danach gilt das Auskunftsrecht unabhängig von der Betriebsgröße.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Ruhe bewahren und nichts überstürzt unterschreiben oder mündlich zusagen.
- ☐ Deine eigene Tätigkeit genau dokumentieren: Aufgaben, Verantwortung, Qualifikation und Berufserfahrung.
- ☐ Herausfinden, wer im Betrieb die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit macht.
- ☐ Prüfen, ob dein Betrieb in der Regel mehr als 200 Beschäftigte hat, denn dann greift der Auskunftsanspruch.
- ☐ Deinen Auskunftsanspruch zum Vergleichsentgelt schriftlich und mit Datum stellen.
- ☐ Alle Gehaltsabrechnungen, Arbeitsverträge und Zusatzvereinbarungen sammeln.
- ☐ Den Betriebsrat ansprechen, falls vorhanden, denn er ist oft erste Anlaufstelle für die Auskunft.
- ☐ Bei ernsthaftem Verdacht frühzeitig rechtlichen Rat einholen, bevor wichtige Fristen verstreichen.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Mache ich wirklich die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit wie die besser bezahlte Vergleichsperson?
- 2 Gibt es einen sachlichen Grund für den Gehaltsunterschied, der nichts mit dem Geschlecht zu tun hat?
- 3 Wie viele Beschäftigte hat mein Betrieb in der Regel?
- 4 Habe ich meinen Auskunftsanspruch bereits genutzt oder steht er mir noch offen?
- 5 Welche Kriterien legt mein Arbeitgeber der Bezahlung zugrunde, etwa Erfahrung, Ausbildung oder Verantwortung?
- 6 Gibt es einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung, die meine Eingruppierung regelt?
- 7 Habe ich alle Unterlagen, die meinen Gehaltsunterschied belegen können?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Arbeitgeber behaupten, es gebe gar keine Pflicht zur Auskunft, obwohl der Betrieb groß genug ist.
- ✗ Sie begründen den Unterschied pauschal mit Verhandlungsgeschick, ohne einen echten sachlichen Grund.
- ✗ Sie verstecken die Benachteiligung hinter angeblich neutralen Kriterien, die in Wahrheit ein Geschlecht treffen.
- ✗ Sie ignorieren oder verschleppen eine schriftliche Auskunftsanfrage und hoffen, dass die Sache im Sande verläuft.

- ✗ Sie reagieren mit Druck oder Drohungen, statt den Gehaltsunterschied sauber zu erklären.

Schritt für Schritt

- 1 Stelle deinen Auskunftsanspruch schriftlich und benenne die Vergleichstätigkeit so genau wie möglich.
- 2 Vergleiche die erhaltene Auskunft mit deinem eigenen Gehalt und halte Abweichungen fest.
- 3 Verlange vom Arbeitgeber eine sachliche Erklärung, falls ein Unterschied bleibt.
- 4 Suche das Gespräch, am besten vorbereitet und mit konkreten Zahlen statt Vermutungen.
- 5 Lass dich von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht oder einer Beratungsstelle unterstützen, wenn keine überzeugende Erklärung kommt.
- 6 Beachte mögliche Fristen für Ansprüche, etwa Ausschlussfristen im Arbeits oder Tarifvertrag, und werde nicht zu spät aktiv.

Wichtig zum Schluss

Eine ungleiche Bezahlung wegen des Geschlechts ist kein Schicksal, sondern verboten, und du hast mehr Möglichkeiten, als die meisten ahnen. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 57, Stichwort LOHN.