

Pressemitteilung

Zum Internationalen Frauentag: DFK fordert gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung und schnelle Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Essen, 06.03.2026 – Laut Statistischem Bundesamt (destatis) lag im Jahr 2025 die Verdienstungleichheit zwischen Männern und Frauen bei einem unbereinigten Gender Pay Gap von 16 % und einem bereinigten Gender Pay Gap bei 6 %.

Das Statistische Bundesamts (destatis) erfasste für 2025 außerdem einen unveränderten **Gender Gap Arbeitsmarkt von 37 %**. Hierbei werden neben dem Gender Pay Gap auch Unterschiede in der bezahlten Arbeitszeit (Gender Hours Gap) und der Erwerbstätigenquote (Gender Employment Gap) berücksichtigt.

Aus Sicht des DFK muss dringend eine höhere und auch gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung von Frauen erreicht und insbesondere die EU-Entgelttransparenzrichtlinie fristgemäß umgesetzt werden.

Seit Jahren kritisiert der Berufsverband DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte e.V. diese Verhältnisse und appelliert an Wirtschaft und Politik eine gleichberechtigte Teilhabe sowie eine Entgeltgleichheit der Geschlechter herzustellen.

Bis zum 07. Juni 2026 muss Deutschland die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU/2023/970) umsetzen, die nochmal Verschärfungen zum bisher national geltenden Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) enthält.

Ansprechpartner für die Medien

**Nils Schmidt
Vorstand DFK**

Alfredstr. 155
45131 Essen
Telefon 0201 890 427-0
Telefax 0201 890 427-29

pressekontakte@dfk.eu
www.dfk.eu

Derzeit haben nach dem EntgTranspG nur Arbeitnehmende in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten das Recht, Informationen über die Entgeltstruktur zu erhalten. Dagegen sieht die EU-Entgelttransparenzrichtlinie keinen Schwellenwert dafür mehr vor.

Abweichend zum EntgTranspG sieht die EU-Entgelttransparenzrichtlinie zudem u.a. auch die Gehaltsoffenlegung in Stellenausschreibungen, ein Verbot Bewerber nach dem bisherigen Gehalts zu fragen, einen Entschädigungsanspruch im Diskriminierungsfall und Berichtspflichten für Arbeitgeber ab 100 Beschäftigte, vor.

Im Oktober 2025 führte der DFK gemeinsam mit dem Wirtschaftsmagazin „Wirtschaftswoche“ eine Umfrage dazu durch, an der 230 Fach- und Führungskräfte des DFK teilnahmen.

„Wie sich in unserer Umfrage zeigte, war knapp 65 % der Teilnehmenden nicht bekannt, dass die EU-Entgelttransparenzrichtlinie bis zum 07. Juni 2026 umgesetzt werden soll und was dies bedeutet“, stellt DFK-Vorstand Nils Schmidt fest. **„Daher dürften Unternehmen kaum rechtzeitig auf die zukünftigen Veränderungen vorbereitet sein“**, so Schmidt weiter.

Aus Sicht des DFK liegt dies jedoch nicht allein an den Unternehmen. Seitens der Politik ist so gut wie keine öffentlichkeitswirksame Aufklärung über die Umsetzung und Folgen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie für die Unternehmen ersichtlich und auch fraglich, ob die Bundesregierung die Umsetzungsdeadline einhalten wird.

„Für Anfang 2026 war die Einleitung eines Gesetzgebungsverfahrens zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie seitens des Bundesministeriums für

Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) angekündigt. Bislang liegt jedoch noch kein entsprechender Referentenentwurf vor“, erklärt Diana Nier, DFK- Ressortleiterin Nationale Politik & Public Affairs sowie Leiterin des #DFKFrauennetzwerks.

„Wir fordern die fristgemäße Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie. Dies schafft nicht nur Rechtssicherheit für Unternehmen und Beschäftigte, sondern auch Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Regierungsarbeit“, mahnt Nier.

Als Berufsverband und Interessensvertretung der Fach- und Führungskräfte wird der DFK sich aktiv in das Gesetzgebungsverfahren zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie einbringen.

Entgelttransparenz und Entgeltgleichheit ist allerdings nur ein Schritt zur gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsleben für Frauen.

Nach wie vor liegt die Teilzeitquote bei Frauen deutlich über der bei Männern, aufgrund von Kinderbetreuung, Pflege oder sonstiger Fürsorgearbeit.

Der DFK fordert eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen u.a. durch die **Sicherstellung einer bundesweiten bedarfsgerechten Kinderbetreuung**. Es bedarf außerdem von der Politik wie auch den Arbeitgebern stärkere Anreize für eine **gerechte partnerschaftliche Familienarbeit sowohl für Männer und Frauen**, ohne lange Teilzeit- oder Auszeiten.

Der DFK stärkt die Interessen weiblicher Fach- und Führungskräfte nicht nur mit seiner politischen Interessensvertretung. Durch sein **#DFKFrauennetzwerk, Mentoringprogramm und Coaching**

unterstützt und begleitet er zusätzlich und ganz individuell den beruflichen Werdegang von Frauen.

Kurzinformation über den Verband

Der DFK ist seit 1918 ein branchenübergreifender Berufsverband und die Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland.

Er vertritt in seinem Netzwerk rund 20.000 Fachkräfte und Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf wirtschaftlicher und politischer Ebene.

Kernkompetenzen des DFK sind: Führungsthemen, Arbeits- und Sozialrecht sowie Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

Die Mitglieder des DFK erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg u.a. durch juristische Beratung und Vertretung, vielfältige Online- und Offline-Weiterbildungsangebote, exklusives Mentoring, Coaching und aktuelle Informationen.

Zudem bietet der DFK über seine 17 Regionalgruppen ein weit verzweigtes, zielgruppenspezifisches und exklusives Kontaktnetzwerk, das sich in die folgenden Ressorts aufgliedert: Fach- und Führungskräfte, Frauennetzwerk, Young Leaders, VGF - Vereinigung der Geschäftsführenden und Vorstände, LGBT*IQ und 60+.

Mit Büros in Essen, Hamburg, und München sowie der Hauptstadtvertretung in Berlin ist der DFK bundesweit für seine Mitglieder vor Ort erreichbar.

www.dfk.eu