

2025/A/1

Beschluss

Milchglas ist nicht transparent - Entgelttransparenzgesetz reformieren!

Das Entgelttransparenzgesetz unterstützt Beschäftigte dabei, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit besser durchzusetzen. Es verfolgt das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ für alle Geschlechter in der Praxis zu stärken, damit dies zu einer Verringerung des Gender-Pay-Gaps beitragen kann.

Dennoch bleibt festzuhalten: Tarifverträge sind das wirksamste Instrument für Entgelttransparenz und zur Bekämpfung des Gender Pay Gaps. Sie schaffen transparente, kollektive Lohnstrukturen, sichern gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit und verhindern in hohem Maße willkürliche oder diskriminierende Lohnunterschiede. Unser Ziel muss daher die deutliche Steigerung der Tarifbindung in allen Branchen und Unternehmensgrößen sein.

Das Gesetz sieht mehrere wichtige Maßnahmen vor: Zum einen erhalten Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitenden einen individuellen Auskunftsanspruch. Dieser ermöglicht es den Beschäftigten, Informationen über das sogenannte Vergleichsentgelt, das sich aus dem monatlichen Bruttogehalt sowie bis zu zwei weiteren Entgeltbestandteilen wie Boni oder Zuschlägen zusammensetzt, zu erhalten. Dies fördert eine höhere Transparenz bezüglich der Entgeltstrukturen und ermöglicht es den Beschäftigten, Ungleichbehandlungen leichter zu erkennen und anzugehen. Darüber hinaus müssen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden regelmäßig überprüfen, ob Entgeltgleichheit besteht. Hierzu sind sie verpflichtet, einen Bericht zu erstellen, der unter anderem nach Geschlecht aufgeschlüsselt darstellt, wie viele Mitarbeitende in Voll- und Teilzeit arbeiten. Diese Berichtspflicht sorgt dafür, dass Betriebe kontinuierlich die Gleichstellung in der Entlohnung im Blick behalten.

Das Entgelttransparenzgesetz nimmt damit eine weitere Ursache der Entgeltlücke ins Visier: die fehlende Transparenz in den betrieblichen Entgeltstrukturen und Lohnfindungsprozessen. Durch mehr Transparenz können ungerechtfertigte Entgeltunterschiede beseitigt werden, und es eröffnen sich neue Möglichkeiten für mehr Chancengleichheit zwischen allen in den Unternehmen. Doch echte Transparenz ist nur dann wirksam, wenn sie mit kollektiven Rechten und verbindlichen Standards verbunden ist. Einzelne Auskunftsansprüche sind nur ein schwaches Instrument gegen strukturelle Lohnungleichheit – es braucht flächendeckende Tarifverträge und starke Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte, um Lohndiskriminierung systematisch zu beseitigen.

Ab 2026 müssen die EU-Mitgliedsstaaten neue Richtlinien umsetzen, die den Arbeitnehmenden mehr Rechte zur Entgelttransparenz einräumen. Beschäftigte haben dann das Recht, Auskunft über ihr individuelles Gehalt sowie die durchschnittliche Entgelthöhe im Unternehmen zu erhalten. Diese Informationen müssen nach Geschlecht aufgeschlüsselt sein und dürfen nur für Gruppen von Arbeitnehmende bereitgestellt werden, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Die Auskunft muss spätestens zwei Monate nach Anfrage erfolgen.

Zudem sind Unternehmen verpflichtet, ihren Mitarbeitenden jährlich über ihr Auskunftsrecht zu informieren und ihnen leicht zugängliche Informationen zu den Kriterien zur Festlegung des Gehalts sowie zur Gehaltsentwicklung bereitzustellen. Diese Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein, um Diskriminierung zu vermeiden. Auch Bewerbende haben Anspruch auf transparente Gehaltsinformationen, etwa zum Einstiegsgehalt oder zur Gehaltsspanne der jeweiligen Stelle.

Zudem sieht die Richtlinie vor, dass Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden von der Bereitstellung von Informationen über die Entgeltentwicklung ausgenommen werden können.

Diese EU-Richtlinie ist bereits ein wichtiger Schritt, dennoch braucht es mehr Maßnahmen:

Deshalb fordern wir, dass die Klausel des aktiven Nachfragens zur Offenlegung der Entgelte aus dem Entgelttransparenzgesetz gestrichen und durch eine Klausel ersetzt wird, die die verpflichtende, anonymisierte Offenlegung der Entgelte aller Beschäftigten eines Unternehmens vorsieht. Diese Offenlegung muss verpflichtend und regelmäßig erfolgen – idealtypisch in Form eines jährlichen Gehaltsberichts, der öffentlich und für die Beschäftigten verständlich zugänglich ist. Betriebsräte und Gewerkschaften sind dabei aktiv einzubeziehen.

Darüber hinaus soll die Schwelle zur Berichtspflicht von Unternehmen abgeschafft werden, so dass alle Unternehmen zur Berichterstattung über Gehälter verpflichtet werden, unabhängig von ihrer Größe. Denn wir sind der Meinung, dass für eine echte Überwindung des Gender-Pay-Gaps die Mitarbeitendenzahl keine Rolle spielen darf.

Damit Entgeltgerechtigkeit mehr als ein theoretischer Anspruch bleibt, braucht es eine konsequente Stärkung kollektiver Lohnfindung, der betrieblichen Mitbestimmung und der Tarifbindung. Deshalb fordern wir gezielte Maßnahmen, um Tariffucht unattraktiv zu machen, insbesondere durch eine erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und verbindliche Tarifbindung bei öffentlicher Auftragsvergabe durch starke Landestariftreuegesetze bzw. ein Bundestariftreuegesetz.

Der Antrag wurde in der Sitzung des Landesparteirates am 29.09.2025 beschlossen.

Überweisen an

Bundesparteitag