

Antrag 2025/A/1**Jusos RLP****Empfehlung der Antragskommission****Annahme und Überweisung an den Bundesparteitag****Milchglas ist nicht transparent - Entgelttransparenzgesetz reformieren!**

1 Das Entgelttransparenzgesetz unterstützt
2 Beschäftigte dabei, ihren Anspruch auf glei-
3 ches Entgelt bei gleicher oder gleichwerti-
4 ger Arbeit besser durchzusetzen. Es verfolgt
5 das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder
6 gleichwertige Arbeit“ für alle Geschlechter
7 in der Praxis zu stärken, damit dies zu einer
8 Verringerung des Gender-Pay-Gaps beitra-
9 gen kann.

10 Dennoch bleibt festzuhalten: Tarifverträge
11 sind das wirksamste Instrument für Ent-
12 gelttransparenz und zur Bekämpfung des
13 Gender Pay Gaps. Sie schaffen transparen-
14 te, kollektive Lohnstrukturen, sichern glei-
15 che Bezahlung für gleiche Arbeit und ver-
16 hindern in hohem Maße willkürliche oder
17 diskriminierende Lohnunterschiede. Unser
18 Ziel muss daher die deutliche Steigerung
19 der Tarifbindung in allen Branchen und Un-
20 ternehmensgrößen sein.

21 Das Gesetz sieht mehrere wichtige Maß-
22 nahmen vor: Zum einen erhalten Beschäf-
23 tigte in Betrieben mit mehr als 200 Mit-
24 arbeitenden einen individuellen Auskunfts-
25 anspruch. Dieser ermöglicht es den Be-
26 schäftigten, Informationen über das so-
27 genannte Vergleichsentgelt, das sich aus
28 dem monatlichen Bruttogehalt sowie bis
29 zu zwei weiteren Entgeltbestandteilen wie
30 Boni oder Zuschlägen zusammensetzt, zu
31 erhalten. Dies fördert eine höhere Transpa-
32 renz bezüglich der Entgeltstrukturen und
33 ermöglicht es den Beschäftigten, Ungleich-
34 behandlungen leichter zu erkennen und
35 anzugehen. Darüber hinaus müssen Unter-

36 nehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden
37 regelmäßig überprüfen, ob Entgeltgleich-
38 heit besteht. Hierzu sind sie verpflichtet, ei-
39 nen Bericht zu erstellen, der unter anderem
40 nach Geschlecht aufgeschlüsselt darstellt,
41 wie viele Mitarbeitende in Voll- und Teilzeit
42 arbeiten. Diese Berichtspflicht sorgt dafür,
43 dass Betriebe kontinuierlich die Gleichstel-
44 lung in der Entlohnung im Blick behalten.
45 Das Entgelttransparenzgesetz nimmt da-
46 mit eine weitere Ursache der Entgeltlücke ins Visier: die fehlende Transparenz
47 in den betrieblichen Entgeltstrukturen und
48 Lohnfindungsprozessen. Durch mehr Trans-
49 parenz können ungerechtfertigte Entgelt-
50 unterschiede beseitigt werden, und es er-
51 öffnen sich neue Möglichkeiten für mehr
52 Chancengleichheit zwischen allen in den
53 Unternehmen. Doch echte Transparenz ist
54 nur dann wirksam, wenn sie mit kollektiven
55 Rechten und verbindlichen Standards ver-
56 bunden ist. Einzelne Auskunftsansprüche
57 sind nur ein schwaches Instrument gegen
58 strukturelle Lohnungleichheit – es braucht
59 flächendeckende Tarifverträge und starke
60 Mitbestimmung durch Betriebs- und Perso-
61 nalräte, um Lohndiskriminierung systema-
62 tisch zu beseitigen.
63
64 Ab 2026 müssen die EU-Mitgliedsstaaten
65 neue Richtlinien umsetzen, die den Ar-
66 beitnehmenden mehr Rechte zur Entgelt-
67 transparenz einräumen. Beschäftigte ha-
68 ben dann das Recht, Auskunft über ihr in-
69 dividuelles Gehalt sowie die durchschnitt-
70 liche Entgelthöhe im Unternehmen zu er-
71 halten. Diese Informationen müssen nach
72 Geschlecht aufgeschlüsselt sein und dür-
73 fen nur für Gruppen von Arbeitnehmen-
74 de bereitgestellt werden, die gleiche oder
75 gleichwertige Arbeit verrichten. Die Aus-

76 kunft muss spätestens zwei Monate nach
77 Anfrage erfolgen.

78 Zudem sind Unternehmen verpflichtet,
79 ihren Mitarbeitenden jährlich über ihr
80 Auskunftsrecht zu informieren und ihnen
81 leicht zugängliche Informationen zu den
82 Kriterien zur Festlegung des Gehalts sowie
83 zur Gehaltsentwicklung bereitzustellen.
84 Diese Kriterien müssen objektiv und ge-
85 schlechtsneutral sein, um Diskriminierung
86 zu vermeiden. Auch Bewerbende haben
87 Anspruch auf transparente Gehaltsinfor-
88 mationen, etwa zum Einstiegsgehalt oder
89 zur Gehaltsspanne der jeweiligen Stelle.

90 Zudem sieht die Richtlinie vor, dass Unter-
91 nehmen mit weniger als 50 Mitarbeiten-
92 den von der Bereitstellung von Informa-
93 tionen über die Entgeltentwicklung ausge-
94 nommen werden können.

95 Diese EU-Richtlinie ist bereits ein wichtiger
96 Schritt, dennoch braucht es mehr Maßnah-
97 men:

98 Deshalb fordern wir, dass die Klausel des
99 aktiven Nachfragens zur Offenlegung der
100 Entgelte aus dem Entgelttransparenzge-
101 setz gestrichen und durch eine Klausel er-
102 setzt wird, die die verpflichtende, anony-
103 misierte Offenlegung der Entgelte aller Be-
104 schäftigten eines Unternehmens vorsieht.
105 Diese Offenlegung muss verpflichtend und
106 regelmäßig erfolgen – idealtypisch in Form
107 eines jährlichen Gehaltsberichts, der öf-
108 fentlich und für die Beschäftigten verständ-
109 lich zugänglich ist. Betriebsräte und Ge-
110 werkschaften sind dabei aktiv einzubezie-
111 hen.

112 Darüber hinaus soll die Schwelle zur Be-
113 richtspflicht von Unternehmen abgeschafft
114 werden, sodass alle Unternehmen zur Be-
115 richterstattung über Gehälter verpflich-

116 tet werden, unabhängig von ihrer Größe.
117 Denn wir sind der Meinung, dass für eine
118 echte Überwindung des Gender-Pay-Gaps
119 die Mitarbeitendenzahl keine Rolle spielen
120 darf.

121 Damit Entgeltgerechtigkeit mehr als ein
122 theoretischer Anspruch bleibt, braucht
123 es eine konsequente Stärkung kollek-
124 tiver Lohnfindung, der betrieblichen
125 Mitbestimmung und der Tarifbindung.
126 Deshalb fordern wir gezielte Maßnahmen,
127 um Tarifflicht unattraktiv zu machen,
128 insbesondere durch eine erleichterte
129 Allgemeinverbindlicherklärung von Tarif-
130 verträgen und verbindliche Tarifbindung
131 bei öffentlicher Auftragsvergabe durch
132 starke Landestariftreuegesetze bzw. ein
133 Bundestariftreuegesetz.