

Antrag

der Abgeordneten Kathrin Gebel, Cem Ince, Doris Achelwilm, Dr. Michael Arndt, Dr. Dietmar Bartsch, Desiree Becker, Jorrit Bosch, Janina Böttger, Anne-Mieke Bremer, Maik Brückner, Jörg Cezanne, Agnes Conrad, Mirze Edis, Mandy Eißing, Nicole Gohlke, Christian Görke, Ates Gürpınar, Mareike Hermeier, Maren Kaminski, Cansin Köktürk, Tamara Mazzi, Pascal Meiser, Stella Merendino, Ina Latendorf, Sonja Lemke, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Zada Salihović, David Schliesing, Evelyn Schötz, Lisa Schubert, Ines Schwerdtner, Julia-Christina Stange, Isabelle Vandre, Sarah Vollath, Donata Vogtschmidt, Sascha Wagner, Janine Wissler, Anne Zerr und der Fraktion Die Linke

Entgelttransparenzrichtlinie europarechtskonform umsetzen – Lohndiskriminierung beenden

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Deutschland gehört bei der Entgeltgleichheit zu den Schlusslichtern Europas. Frauen haben derzeit einen 16 Prozent niedrigeren Brutto-Stundenlohn als Männer. In Bezug auf den Jahresverdienst verdienen Frauen in Deutschland sogar 39 Prozent weniger. Dieser sogenannte Gender Pay Gap ist bei Frauen mit Fluchterfahrung mit bis zu 41 Prozent beim Brutto-Stundenlohn besonders ausgeprägt (vgl. www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/gender-gap-arbeitsmarkt-bestandteile-nach-gebietsstand.html und www.bundesstiftung-gleichstellung.de/wp-content/uploads/2026/05/Factsheet_Gender-Migration-Gaps.pdf).

Diese Verdienstlücken können zwar größtenteils durch verschiedene Faktoren erklärt werden: Frauen arbeiten häufiger in kleineren Betrieben, in schlechter bezahlten Branchen, in Teilzeit und Minijobs und steigen seltener in Führungspositionen auf. Allerdings bleibt zum einen eine unverändert hohe unerklärte Rest-Verdienstlücke von sechs Prozent (vgl. www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/02/PD26_064_621.html). Und zum anderen rechtfertigt keiner dieser Ursachen die Verdienstlücke; vielmehr sind diese Umstände Resultat mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Sie sind ein Zeichen dafür, dass noch ein weiter Weg vor uns liegt bis Frauen, wie vom Grundgesetz in Artikel 3 Abs. 2 gefordert, gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Der gleichstellungspolitische Handlungsbedarf kann folglich nicht auf die sogenannte bereinigte Entgeltlücke beschränkt werden, sondern muss auch die prekären Arbeitsbedingungen, die gesellschaftliche Geringschätzung von Berufen, die mehrheitlich von Frauen

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

ausgeübt werden, und die Ungleichverteilung von Sorgearbeit zu Lasten von Frauen adressieren.

Entgeltgleichheit bedeutet deshalb auch, dass Frauen und Männer auch dann gleiche Entlohnung erhalten, wenn die Tätigkeiten zwar verschieden, die Anforderungen und Belastungen aber von gleichem Wert sind. Um dieser Diskriminierung zu begegnen, hat Deutschland 2017 bereits ein Entgelttransparenzgesetz erlassen. Dieses soll Betroffenen ermöglichen, Auskunft über Lohngefälle zu erhalten und dagegen letztendlich vorzugehen. Dies hat sich jedoch aufgrund mangelnder Verbindlichkeit als ineffektiv erwiesen. Durch die 2023 verabschiedete europäische Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970 (ETRL) kann das bisherige Gesetz korrigiert und der jahrzehntelangen Entgeltdiskriminierung begegnet werden. So sieht diese verbindliche Berichts- und Auskunftspflichten der Arbeitgeber bezüglich der betrieblichen Gehaltsstrukturen aufgeschlüsselt nach Geschlecht vor. Damit wird die Verantwortung für diskriminierungsfreie Entgeltstrukturen endlich statt der einzelnen Arbeitnehmerin den Arbeitgebern übertragen. Lohndiskriminierung muss laut Richtlinie aktiv behoben werden. Sie hätte bis zum 7. Juni 2026 in deutsches Recht umgesetzt werden müssen.

Entgeltdiskriminierung ist kein Einzelschicksal, sondern Ausdruck struktureller Benachteiligung von Frauen. Es braucht von Seiten der Regierung verschiedene Maßnahmen, dazu gehört zunächst, die Entgelttransparenzrichtlinie ambitioniert umzusetzen, mindestens aber 1:1.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. einen Gesetzentwurf zur vollständigen Umsetzung der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht vorzulegen, der mindestens folgende Punkte regelt:
 - a) Unternehmen werden verpflichtet, Berichtspflichten umfassend und für alle Entgeltbestandteile einzeln zu erfüllen und eine konzernweite Berichterstattung auszuschließen;
 - b) Gleichwertige Arbeit wird rechtsverbindlich, unter Berücksichtigung der in Art 4 Abs. 4 ETRL genannten Kriterien, definiert und digitale, staatlich zertifizierte Instrumente werden zur Verfügung gestellt, um es den Arbeitgeber- und Arbeitnehmer*innenvertretungen zu ermöglichen, Entgeltsysteme ressourcenarm, nicht-diskriminierend und objektiv geschlechtsneutral zu gestalten;
 - c) Es wird klargestellt, dass Betriebsräte und andere Gremien der betrieblichen Interessenvertretung ein umfassendes Beratungsrecht bei der Erstellung des Entgeltberichts und ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der gemeinsamen Entgeltbewertung und allen erforderlichen Abhilfemaßnahmen haben;
 - d) Arbeitnehmer*innenvertretungen werden an den Stellen, die Tarifverträge berühren können, auch als Gewerkschaft; und in nicht-mitbestimmten Betrieben ohne Betriebsrat, als Gesamt- oder Konzernbetriebsrat definiert; da etwa diskriminierende Regelungen des Tarifvertrages ursächlich sein können und im Rahmen der Abhilfeverfahren nach Art. 9 Abs. 10 S. 3 ETRL und Art. 10 Abs. 4 ETRL geändert werden müssten und da die Umsetzung der Vorgaben der ETRL das Vorhandensein von Arbeitnehmervertretungen voraussetzt;
 - e) Es erfolgt keine pauschale Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge, da auch diese Lohndiskriminierung beinhalten können, sondern tarifgebundene Arbeitgeber werden unter anderem dadurch

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

- privilegiert, dass bei Tarifverträgen, die Art. 4 Abs. 4 ETRL entsprechen, sich der Gruppenbegriff im Sinne von Art. 3 Abs. 1 h) ETRL an der einschlägigen Tarifgruppe orientieren kann, so dass sich bei den Berichtspflichten nach Art. 9 sowie Auskunftersuchen nach Art. 7 ETRL Erleichterungen ergeben ebenso wie durch eine Verlängerung von Fristen im Rahmen von Abhilfemaßnahmen und -verfahren nach Art. 9 Abs. 10 S. 3 und Art. 10 ETRL;
- f) Kleinere Unternehmen mit Beschäftigtenzahlen unterhalb der genannten Schwellenwerte des Art. 6 Abs. 2 und des Art. 9 Abs. 5 ETRL werden in den Geltungsbereich der ETRL einbezogen;
- g) Es wird klargestellt, dass Gleichstellungsbeauftragte nach § 19 BGleiG bzw. entsprechenden Landesgesetzen obligatorisch an der Erstellung der Entgeltberichte und Entgeltbewertung beteiligt und hierfür entsprechende Ressourcen vorgehalten werden;
2. einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer*innen in Unternehmen erleichtert, indem die Arbeitgeber*innen verpflichtet werden, in betriebsratsfähigen Betrieben ohne Betriebsrat bzw. Wahlvorstand eine verpflichtende jährliche Informationsveranstaltung während der Arbeitszeit durchzuführen, auf der die Beschäftigten über ihre Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz und der Entgelttransparenzrichtlinie informiert werden, und ihnen im Anschluss ohne Beisein des Arbeitgebers die Möglichkeit gegeben wird, einen Wahlvorstand zu wählen und so die Gründung eines Betriebsrates vorzubereiten; dies hat rechtzeitig zu erfolgen, so dass die Fristen aus Art. 9 ETRL gewahrt bleiben;
3. einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem für Klagen wegen Entgeltdiskriminierung ein Verbandsklagerecht eingeführt wird, um effektiven Rechtsschutz zu gewähren.

Berlin, den 8. September 2026

Heidi Reichinnek, Sören Pellmann und Fraktion

Begründung

Zu 1a): Die vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend einberufene Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparentrichtlinie“ hat in ihrem Abschlussbericht (Kommissionsbericht;

www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/273774/d4fc78ee064e0245f8f4b25ae9efc3ec/abschlussbericht-kommission-ctrl-data.pdf) mehrheitlich die Meinung vertreten, Unternehmen sollten im Rahmen der Berichtspflicht selbst entscheiden können, ob sie ergänzende und variable Entgeltbestandteile als Summe oder einzeln berichten (Kommissionsbericht, Rn. 43). Eine solche Aggregation würde aber dem Wortlaut der Richtlinie in Art. 9 Abs. 1 widersprechen. Variable Entgeltbestandteile wie Leistungsprämien, Verhaltensboni, projektabhängige Entgelte, u. a. können zudem auf geschlechtsdiskriminierender Basisgezahlt werden, weswegen eine einzelne Ausweisung erforderlich ist, um die Prüfung geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede auch hier zu ermöglichen. Dieselbe Auffassung vertritt auch der Wissenschaftliche Dienst des Bundestages in seinem Gutachten vom 8. Juni 2026 (S. 10, EU 6 - 3000 - 076/26, i.F. WD-Gutachten).

Ein ähnliches Problem ergibt sich bei der im Kommissionsbericht (Kommissionsbericht, Rn. 42) diskutierten Vorschlag, die Berichtspflicht konsolidiert über einen bestehenden Konzern zu ermöglichen. Auch hier besteht

die Gefahr, dass bestehende geschlechtsdiskriminierende Entgeltunterschiede in einzelnen Unternehmen durch die Zusammenfassung unsichtbar gemacht werden (vgl. WD-Gutachten S. 11).

Zu 1b): Um Arbeitsverhältnisse auf ihre Gleichwertigkeit hin überprüfen zu können, muss der Begriff konkretisiert werden. Hierzu sollten die Kriterien „Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen“, die bereits in der Entgelttransparenzrichtlinie Erwähnung finden, herangezogen werden.

Verschiedene Tools (s. https://fairnetztech.de/wp-content/uploads/sites/7/2025/06/2025-06-27_Uebersicht-ueber-eg-check-und-andere-toolsBS_mkf.pdf) wurden bereits entwickelt, so dass Arbeitgeber ohne viel Aufwand ihre Entgeltsysteme auf Diskriminierungsfreiheit überprüfen können.

Zu 1c): Die Entgelttransparenzrichtlinie erfordert von den Mitgliedstaaten, Arbeitgeber zu verpflichten über das bestehende Entgeltgefälle in ihrem Unternehmen zu berichten. Da es sich um einen Tatsachenbericht handelt, kommt dem Betriebs- oder Personalrat wohl kein Gestaltungsrecht, sicherlich aber die Aufgabe der Richtigkeitskontrolle zu. Zweifellos hat der Betriebsrat ein umfassendes Informationsrecht aus § 80 Abs. 2 BetrVG. Zumal es zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates gehört die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG). In nicht-tarifgebundenen Unternehmen kommt dem Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Entgeltgestaltung aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu. Abhilfemaßnahmen nach Art. 10 Abs. 4 EURL, die eine Veränderung des Entgeltsystems darstellen, wären also mitbestimmungspflichtig. Im Rahmen seines Initiativrechts könnte der Betriebsrat auch Abhilfemaßnahmen über die Einigungsstelle erzwingen.

Zu 1d und 2): Der Arbeitgeberseite als potentieller Verursacher von Entgeltungleichheiten kann die Berichterstattung, Prüfung und Schaffung von Abhilfemaßnahmen überlassen werden. Die Arbeitnehmerseite muss zwingenden an diesem Prozess beteiligt werden. Je nach Konstellation muss hierfür der Betriebsrat, die zuständige Gewerkschaft oder der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat befähigt werden. In Unternehmen, in denen weder eine betriebliche Interessenvertretung noch Tarifbindung existiert, muss der Arbeitgeber die Initiative ergreifen, um die Gründung eines Betriebsrates zu ermöglichen. Eine ähnliche Pflicht ist bereits in § 22 Abs. 2 BPersVG geregelt und auch die Richtlinie geht im Erwägungsgrund Nr. 43 davon aus, dass für den Zweck der gemeinsamen Entgeltbewertung eine Vertretung der Arbeitnehmerseite zu bestellen ist.

Zu 1e): Die Kommission hat sich mehrheitlich für eine Angemessenheitsvermutung für bestehende Tarifverträge ausgesprochen. Diese sollen grundsätzlich als diskriminierungsfrei angesehen werden (Kommissionsbericht, Rn. 57). Die Mehrheit der Kommission möchte diese Privilegierung auch auf lediglich tarifynwendende Unternehmen erweitern (Kommissionsbericht, Rn. 61). Eine solche Regelung ist mit den Vorgaben der Entgelttransparenzrichtlinie wohl nicht vereinbar (vgl. WD-Gutachten, S. 7f). Auch ist empirisch nicht belegbar, dass Tarifverträge per se diskriminierungsfrei gestaltet wären. Tatsächlich enthalten auch Tarifverträge aufgrund ihrer Komplexität, ihrer Entstehungsgeschichte und tradierten geschlechterbezogenen Zuschreibungen ein erhebliches Diskriminierungspotential (vgl. Jochmann-Döll, Andrea; Tondorf, Karin: Diskriminierungsfreie Tarifverträge. Düsseldorf: 2009), das sich in der betrieblichen Praxis häufig nur mittelbar zeigt. Die pauschale Privilegierung von Tarifverträgen lehnt auch der Deutsche Gewerkschaftsbund ab (vgl. Minderheitenvotum des DGB zum Endbericht der Kommission zur bürokratiearmen Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie). Sofern sich der Tarifvertrag bereits als diskriminierungsfrei herausgestellt hat, sind formale Erleichterungen wie die Berichtspflicht im Rahmen der entsprechenden Entgeltgruppe jedoch zu begrüßen.

Zu 1g): Diskriminierungsfreiheit ist originäre Aufgabe von Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 BGlG bzw. entsprechenden Landesgesetzen. Sie müssen daher das Recht haben, an der Erstellung der Entgeltberichte und Entgeltbewertung mitzuwirken und dafür entsprechend ausgestattet werden.

Zu 1f): Die Entgelttransparenzrichtlinie stellt es den Mitgliedsstaaten in Art. 9 Abs. 5 frei, auch Unternehmen mit weniger als 100 Arbeitnehmer*innen Berichtspflichten aufzuerlegen. Eine solche Ausweitung der Berichtspflicht ist zur Erreichung des Ziels der Schaffung von Entgeltgleichheit dringend geboten. In kleinen und mittleren Unternehmen sind Frauen mit 49 Prozent häufiger beschäftigt als Männer und auch häufiger als der durchschnittliche Anteil von Frauen an allen Beschäftigten (vgl. Abel-Koch, Jennifer: Frauen stellen mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Mittelstand, KfW-Research: 2019; Pfahl Svenja, Unrau, Eugen, Lott Yvonne, Wittman Maike Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen WSI Report Nr. 80, Februar 2023).

Zu 3): Im Arbeitsrecht und in arbeitsgerichtlichen Verfahren bestehen strukturelle Defizite bei der Rechtsdurchsetzung. Selbst wenn die Durchsetzung tariflicher Ansprüche oder gesetzlicher Mindeststandards in Einzelfällen erfolgreich ist, reicht dies häufig nicht aus, um rechtswidrige betriebliche oder unternehmerische Praktiken wirksam und dauerhaft zu unterbinden. Ein Verbandsklagerecht würde es Verbänden zudem

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

ermöglichen, Rechtsverstöße gerichtlich geltend zu machen, ohne dass einzelne Beschäftigte als Betroffene in Erscheinung treten müssen.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.