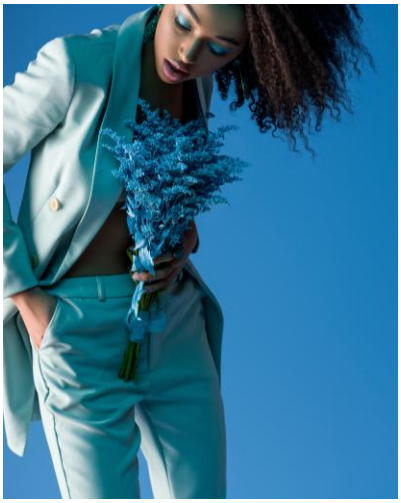

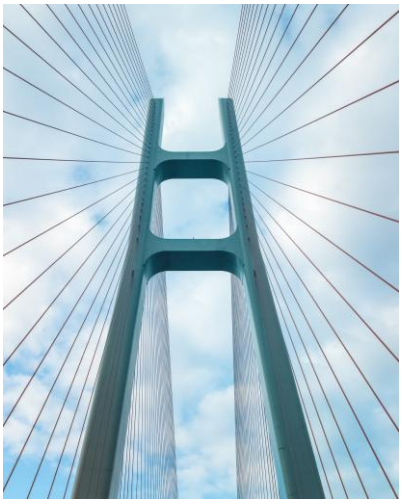

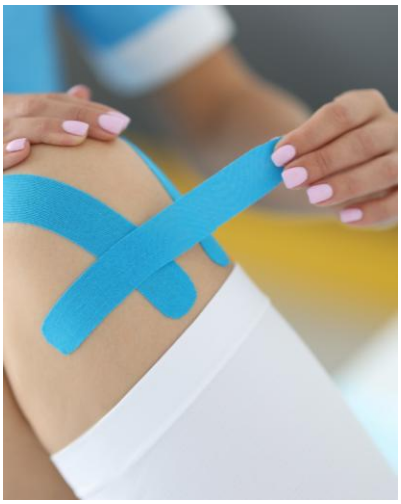

Positionspapier

Umsetzung EU-Entgelttransparenzrichtlinie

September 2025

Türlenstraße 6 | 70191 Stuttgart | Telefon +49 711 21050 -0 | www.suedwesttextil.de

SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel 3
2. Herausforderungen durch die EU-Entgelttransparenzrichtlinie 3
   2.1. Gleiche oder gleichwertige Arbeit 4
   2.2. Wegfall der Angemessenheitsvermutung für tarifliche Entgeltregelungen 7
   2.3. Bildung von Vergleichsgruppen 9
   2.4. Ausweitung des Auskunftsanspruchs unabhängig von der Betriebsgröße 13
   2.5. Erweiterung der Erörterungspflicht 14
   2.6. Einführung umfangreicher Berichtspflichten bereits ab 100 Beschäftigten 15
   2.7. Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen 17
   2.8. Beweislastumkehr bei Nichtanwendung der Entgeltgleichheit 18
   2.9. Entgeltauskunftsanspruch bereits im Bewerbungsverfahren 20
   2.10. Einführung von Kollektivklagemöglichkeiten 22
   2.11. Angemessene Übergangsregelungen 23
3. Fazit 24

1. Präambel

Mit Wirkung zum 06.06.2023 ist die europäische Entgelttransparenzrichtlinie (EU/2023/970) in Kraft getreten. Gegenüber dem deutschen Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) bringt sie etliche Weiterungen, beispielsweise erweiterte Auskunftsansprüche und Berichtspflichten sowie Entschädigungsansprüche bei geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung. Die Richtlinie gilt für Arbeitgeber in öffentlichen und privaten Sektoren. Die Richtlinie zielt darauf ab, den Grundsatz *„Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“* besser durchzusetzen und die ggf. bestehende geschlechtsspezifische Lohnlücke (Gender Pay Gap) zu verringern.

Die Vorgaben der Richtlinie müssen von den Mitgliedstaaten bis zum 07.06.2026 in nationales Recht umgesetzt werden. In Deutschland wird das aller Voraussicht nach durch eine gesetzgeberische Überarbeitung des 2017 in Kraft getretenen Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) geschehen.

Die nachfolgenden Ausführungen machen deutlich, dass die geplante Richtlinie in ihrer aktuellen Form weder praxistauglich noch verhältnismäßig ist und daher einer grundlegenden Überarbeitung bedarf. Die vorgesehenen Vorgaben sind nicht nur realitätsfern und für Unternehmen kaum umsetzbar, sondern stehen in eklatantem Widerspruch zu den wiederholt angekündigten Zielen des Bürokratieabbaus sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene. Sollte auf EU-Ebene keine Bereitschaft bestehen, die Richtlinie substantiell nachzubessern, muss die nationale Umsetzung zwingend darauf ausgerichtet sein, die daraus resultierenden Belastungen für Unternehmen so weit wie möglich zu begrenzen und zusätzliche Bürokratie konsequent zu vermeiden.

2. Herausforderungen durch die EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Bereits heute gelten in Deutschland mit dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) umfangreiche Regelungen zur Förderung der Entgeltgleichheit. Das Gesetz sieht u.a. einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte sowie Berichtspflichten für Unternehmen vor.

Die nun zu implementierende EU-Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970) geht in vielen Punkten über das nationale Recht hinaus. Die Umsetzung der Richtlinie wird

für Arbeitgeber mit erheblichen bürokratischen, organisatorischen und rechtlichen Konsequenzen einhergehen.

Besonders folgende Elemente stellen Arbeitgeber vor erhebliche Herausforderungen:

2.1. Gleiche oder gleichwertige Arbeit

/ Bisherige Rechtslage

Derzeit ist in § 4 Abs. 1 EntgTranspG geregelt, dass gleiche Arbeit vorliegt, wenn Beschäftigte an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen.

/ Vorgaben der EU-Richtlinie

Bei der Bewertung dahingehend, ob gleichwertige Arbeit vorliegt, ist nach § 4 Abs. 2 EntgTranspG eine Gesamtheit von Faktoren zugrunde zu legen. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. Nach dem eindeutigen Wortlaut der Vorschrift sind die drei aufgeführten Faktoren daher nicht abschließend, sondern können um weitere Faktoren ergänzt werden.

Die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz hingegen legt in Art. 4 Abs. 4 für die Bewertung gleicher oder gleichwertiger Arbeit vier neue Kriterien fest: Kompetenz, Verantwortung, Belastung und Arbeitsbedingungen. Die Richtlinie lässt zu, dass diese Kriterien ggf. um etwaige weitere Faktoren ergänzt werden können, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind.

Bislang begrenzt § 11 Abs. 3 Nr. 1 EntgTranspG bei tarifgebundenen oder tarifanwendenden Arbeitgebern den Vergleich auf die jeweilige tarifliche Entgeltgruppe. Eine solche Privilegierung ist in der EU-Richtlinie nicht mehr vorgesehen.

/ Konsequenzen für die Praxis

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie wird zu einer erweiterten und komplexeren Bewertung gleicher oder gleichwertiger Arbeit führen. Die Einführung der vier neuen Bewertungskriterien – Kompetenz, Verantwortung, Belastung und

Arbeitsbedingungen – sowie die Möglichkeit weiterer ergänzender Faktoren erhöhen den Interpretationsspielraum und schaffen Rechtsunsicherheit in der betrieblichen Praxis.

Arbeitgeber werden künftig verstärkt angehalten sein, detaillierte und nachvollziehbare Arbeitsplatzanalysen durchzuführen. Besonders kritisch ist, dass die bislang bestehende tarifliche Vergleichsbegrenzung (§ 11 Abs. 3 Nr. 1 EntgTranspG) wegfallen könnte. Dies würde insbesondere tarifgebundene Unternehmen treffen, da sie sich dann nicht mehr auf die tarifliche Systematik berufen könnten, sondern zusätzliche Prüfpflichten und Vergleichsmaßstäbe erfüllen müssten. Der bürokratische Aufwand und das Risiko rechtlicher Auseinandersetzungen steigen dadurch erheblich.

/ Position von Südwesttextil

Eine sachgerechte Bewertung von Tätigkeiten ist entscheidend für faire und transparente Vergütungssysteme. Traditionell wird diese Aufgabe allerdings von den Tarifvertragsparteien übernommen, da sie die spezifischen Anforderungen und Gegebenheiten der jeweiligen Branche am besten berücksichtigen können. Diese bewährte Praxis sollte nicht eingeschränkt werden.

Nunmehr werden in Artikel 4 Abs. 4 der Richtlinie vier Kriterien zur Bewertung gleicher oder gleichwertiger Arbeit aufgestellt: Kompetenz, Verantwortung, Belastung und Arbeitsbedingungen. Da nicht alle Faktoren für eine bestimmte Position gleichermaßen relevant sind, sollten Arbeitgeber, wie auch Erwägungsgrund 26 einräumt, jeden der vier Faktoren nach Maßgabe ihrer Relevanz für den jeweiligen Arbeitsplatz oder die betreffende Position gewichten können.

Zudem sollte von der in der Artikel 4 Abs. 4 der Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, wonach die Kriterien um etwaige weitere Faktoren ergänzt werden können, falls diese für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant ist. Die Möglichkeit der Ergänzung weiterer Faktoren sollte dem Arbeitgeber obliegen.

Eine Ergänzung um Faktoren wie Leistung und Erfahrung sollte auf jeden Fall für Arbeitgeber möglich sein, da diese Faktoren nicht ausschließlich mit dem Kriterium der Kompetenz abgebildet werden können.

Unter Kompetenz lässt sich bspw. ein Ausbildungs- oder Studienabschluss fassen, die individuelle Leistungsfähigkeit und -bereitschaft bzw. die tatsächliche Leistung wird dabei allerdings nicht widergespiegelt. Bei dem Anspruch auf equal pay muss gewährleistet bleiben, dass sich die individuelle Leistung, unabhängig vom Geschlecht lohnt und auszahlt.

Auch die Erfahrung lässt sich nicht zwingend unter das Kriterium der Kompetenz subsumieren, weswegen auch die Berücksichtigung dieses Faktors zusätzlich möglich sein sollte.

Die Anwendung bestehender oder neuer Bewertungsmethoden sollte auch in Zukunft freiwillig bleiben und sich an den spezifischen Bedürfnissen der jeweiligen Branchen und Unternehmen orientieren. Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie darf nicht dazu führen, dass flexible, unternehmensspezifische Lösungen durch starre, staatlich regulierte Verfahren ersetzt werden.

Da die tariflichen Entgeltrahmen die in der Richtlinie festgelegten Kriterien bereits integrieren, ist eine Anpassung der tariflichen Vergütungsstrukturen nicht notwendig, weswegen die in § 4 Abs. 5 Satz 2 EntgTranspG geregelte Fiktion der gleichwertigen Arbeit nach tariflichen Entgeltgruppen erhalten bleiben sollte, ebenso wie die in § 18 Abs. 3 Satz 4 EntgTranspG geregelte Fiktion, wonach bei tarifvertraglichen Entgeltregelungen keine Verpflichtung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit der Tätigkeiten besteht.

Gefordert wird daher eine praktikable Ausgestaltung der Kriterien und die Erhaltung tariflicher Bewertungssysteme.

Eine entsprechende gesetzliche Umsetzung könnte wie folgt formuliert werden:

„(1) *Die Bewertung von Tätigkeiten erfolgt unter Berücksichtigung der Kriterien Kompetenz, Verantwortung, Belastung und Arbeitsbedingungen. Die Gewichtung dieser Kriterien obliegt dem Arbeitgeber.*

(2) Sofern relevant können vom Arbeitgeber auch zusätzliche zu berücksichtigende Kriterien aufgestellt werden.

(3) Bei der Ausgestaltung und Anwendung entsprechender Bewertungsverfahren bleiben tarifliche Regelungen und bestehende betriebliche Systeme unberührt. Die

Anwendung bestimmter Bewertungsverfahren oder -instrumente ist nicht verpflichtend vorgegeben. Es bleibt den Arbeitgebern überlassen, geeignete Verfahren im Einklang mit den Erfordernissen ihrer Branche oder ihres Unternehmens zu wählen oder zu entwickeln.

(4) Tätigkeiten, die aufgrund dieser Regelungen unterschiedlichen tariflichen Entgeltgruppen zugewiesen werden, werden als nicht gleichwertig angesehen, sofern die Regelungen nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen.

(5) Bei tarifvertraglichen Entgeltregelungen besteht keine Verpflichtung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten."

2.2. Wegfall der Angemessenheitsvermutung für tarifliche Entgeltregelungen

/ Bisherige Rechtslage

Für tarifgebundene Unternehmen gilt aktuell nach § 4 Abs. 5 Satz 1 EntgTranspG eine gesetzlich anerkannte Angemessenheitsvermutung, die auf den Grundsätzen der Tarifautonomie und den Ergebnissen paritätischer Arbeitsbewertungsverfahren basiert und wonach tarifvertragliche Entgeltregelungen als angemessen gelten. Gemäß § 4 Abs. 5 Satz 2 EntgTranspG wird die Tätigkeit innerhalb einer tariflichen Entgeltgruppe als gleichwertig angesehen.

/ Vorgaben der EU-Richtlinie

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie hingegen bietet keinen Anhaltspunkt dafür, dass es auch dort eine solche Privilegierung für Tarifverträge gibt. Dies führt dazu, dass bestehende tarifliche Bewertungssysteme einer nachträglichen Prüfung durch eine in Art. 10 der Richtlinie vorgesehenen gemeinsamen Entgeltbewertung unterzogen werden.

/ Konsequenzen für die Praxis

Der Entfall der Angemessenheitsvermutung für tarifgebundene oder tarifanwendende Arbeitgeber stellt einen Eingriff in bestehende Tarifstrukturen dar und würde die Autonomie der Tarifparteien untergraben und etablierte, bewährte Verfahren in Frage stellen, was zu einem Verlust tariflicher Gestaltungshoheit führen würde.

/ Position von Südwesttextil

Die Vermutung der Angemessenheit tariflicher Regelungen ist Ausdruck der verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie. Tariflich vereinbarte Entgeltsysteme resultieren aus eigenverantwortlichen Verhandlungen der Sozialpartner und sichern eine nachvollziehbare, diskriminierungsfreie sowie geschlechtsneutrale Entlohnung. Sie basieren auf praxistauglichen Verfahren zur Arbeitsbewertung und gewährleisten eine gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten – unabhängig vom Geschlecht. Die im Entgelttransparenzgesetz verankerte Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge wurde daher zu Recht ausdrücklich anerkannt.

Im Rahmen der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie muss sichergestellt werden, dass diese Angemessenheitsvermutung weiterhin Bestand hat.

Die Bindung eines Arbeitgebers an einen Tarifvertrag, sei es unmittelbar und zwingend oder aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme und die damit einhergehende Verpflichtung, gegenüber den Arbeitnehmenden einen Tarifvertrag anzuwenden, stellt bereits ein hinreichendes Bekenntnis zu einem transparenten und diskriminierungsfreien Entgeltsystem dar.

Gefordert wird daher der Erhalt der bisher bestehenden Angemessenheitsvermutung, mit der Folge, dass tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber bei Themen wie der Ermittlung der Vergleichstätigkeit privilegiert werden bzw. bleiben.

Die gesetzliche Regelung könnte wie folgt formuliert werden:

> „*Für tarifvertragliche Regelungen gilt eine Angemessenheitsvermutung. Tätigkeiten, die aufgrund dieser Regelungen unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen werden, werden als nicht gleichwertig angesehen, sofern die Regelungen nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen.*“

2.3. Bildung von Vergleichsgruppen

/ Bisherige Rechtslage

Derzeit beschränkt sich die Bewertung, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, auf die Beschäftigung beim selben Arbeitgeber, § 11 Abs. 3 EntgTranspG.

/ Vorgaben der EU-Richtlinie

Nach Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie hingegen ist die Bewertung, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation, mithin innerhalb einer Vergleichsgruppe befinden, nicht darauf beschränkt, ob Arbeitnehmer für denselben Arbeitgeber arbeiten, sondern wird auf eine sogenannte „einheitliche Quelle“, die sämtliche relevanten Elemente des Entgelts bestimmt, ausgeweitet.

Dadurch wird es möglich, sich konzern- oder unternehmensübergreifend auf Vergleichspersonen zu berufen. Wird die Vergütung etwa durch einen Branchentarifvertrag geregelt, gilt auch dieser als einheitliche Quelle (vgl. Erwg. 29), so dass auch auf Arbeitnehmer anderer Arbeitgeber, die dem Branchentarifvertrag als „einheitliche Quelle“ unterfallen, als Vergleichspersonen zurückgegriffen werden kann. Dies stellt eine Abweichung vom bisherigen System der Vergleichsgruppen dar, welches lediglich unternehmensbezogen ist, und erfordert daher eine praxisgerechte und differenzierte Umsetzung.

Zudem sieht Artikel 19 Abs. 2 der Richtlinie vor, dass bei der Bewertung, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, auch auf Arbeitnehmer, die überhaupt nicht mehr beim Arbeitgeber beschäftigt sind, zurückgegriffen werden kann.

Sollte keine echte Vergleichsperson ermittelt werden können, soll nach Artikel 19 Abs. 3 der Richtlinie auf Rückgriff auf eine hypothetische Vergleichsperson möglich sein.

/ Konsequenzen für die Praxis

Die Ausweitung der Vergleichbarkeit auch auf Personen, welche nicht beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind und auf Personen, welche im Zeitpunkt des Vergleichs nicht mehr beim Arbeitgeber beschäftigt sind, führt zu einer nahezu grenzenlosen Vergleichbarkeit, was für Arbeitgeber die Risikoexposition im Hinblick auf

Entgeltgleichheitsansprüche und die Anforderungen an die Entgeltstruktur deutlich erhöht.

/ Position von Südwesttextil

Aufgrund dessen, dass Artikel 19 Abs. 1 der Richtlinie bei der Bewertung, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, nicht auf die Beschäftigung beim selben Arbeitgeber, sondern vielmehr auf eine sogenannte einheitliche Quelle, die Entgeltbedingungen festlegt, abstellt, bringt dies für Arbeitgeber – insbesondere bei überregionaler Tätigkeit – einen erheblichen zusätzlichen Aufwand mit sich.

Wird die Vergütung durch einen Branchentarifvertrag abgedeckt, gilt dieser als einheitliche Quelle, so dass ein Vergleich innerhalb dieser Branche auch über Regionen hinweg möglich wäre.

- Um regionale und branchenspezifische Besonderheiten ausreichend zu berücksichtigen, müssen unterschiedliche Vergütungsregelungen in verschiedenen Regionen auch weiterhin möglich bleiben. Arbeitgeber sollten zudem die Möglichkeit haben, im jeweiligen betrieblichen Kontext selbst zu bestimmen, welche Quelle als maßgeblich gilt. Haben tarifgebundene oder tarifanwendende Arbeitgeber in mehreren Regionen einen Betriebssitz, sollte in diesen Fällen der jeweilige vom örtlichen Geltungsbereich gedeckte Tarifvertrag maßgeblich sein, da sich nur so die Tarifautonomie angemessen schützen lässt.

  Daher sollte, wie auch in Erwägungsgrund 29 der Richtlinie vorgesehen, bei der Durchführung der Bewertung anerkannt werden, dass ein Unterschied beim Entgelt durch Faktoren erklärt werden kann, die nicht mit dem Geschlecht in Verbindung stehen.

- Für eine rechtssichere und praktikable Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie ist eine gesetzliche Klarstellung erforderlich, die eindeutig definiert, wann eine „einheitliche Quelle“ vorliegt und unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer als vergleichbar gelten können. Dabei muss gewährleistet sein, dass unternehmens-, branchen- und regionalspezifische Unterschiede berücksichtigt werden. Arbeitgeber benötigen zudem die Möglichkeit,

kontextbezogen eigenverantwortlich festzulegen, welche Entgeltregelungen maßgeblich sind. Nur so lässt sich das Ziel der Entgeltgleichheit mit den Anforderungen betrieblicher Realität in Einklang bringen.

- Bei der Bildung von Vergleichsgruppen ist zu beachten, dass das Prinzip „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ nicht ohne Weiteres über Branchen- oder Sektorgrenzen hinweg anwendbar ist. Unterschiede in Produktivität, Wertschöpfung, Qualifikationen oder weiteren betrieblichen Gegebenheiten stehen einer sachgerechten Vergleichbarkeit entgegen.

- Angesichts sich stetig verändernder wirtschaftlicher und arbeitsmarkt-bezogener Rahmenbedingungen bieten auch historische Gehälter keine belastbare Vergleichsgrundlage.

  Vor diesem Hintergrund ist es dringend geboten, bereits die EU-Richtlinie zu überarbeiten und ein Rückgriff auf ausgeschiedene Arbeitnehmer ersatzlos zu streichen. Sofern keine Überarbeitung dieser nicht nachvollziehbaren Regelung erfolgen sollte, muss bei der Umsetzung in nationales Recht die Einbeziehung ausgeschiedener Arbeitnehmer zeitlich äußerst eng begrenzt werden.
  Ein Rückgriff auf hypothetische Vergleichspersonen, wie in Erwägungsgrund 28 vorgesehen, geht eindeutig zu weit und ist völlig praxisfremd. Hier muss bei der Umsetzung auf den konkreten Wortlaut in Erwägungsgrund 28 abgestellt werden, wonach ein Rückgriff auf eine hypothetische Vergleichsperson erlaubt sein „*sollte*“. Es handelt sich dabei um eine sogenannte Sollvorschrift, die nicht zwingend in das nationale Recht übernommen werden und worauf auf jeden Fall auch verzichtet werden muss. Sofern keine einheitliche Quelle besteht, kann schlicht eine Vergleichbarkeit der Tätigkeiten nicht mehr angenommen werden.

- Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie darf nicht dazu führen, dass branchenübergreifende Wechsel von Fachkräften erschwert werden. Arbeitgeber müssen weiterhin die Möglichkeit haben, qualifizierte Bewerbende aus anderen Branchen entsprechend ihrer bisherigen Vergütungshistorie wettbewerbsfähig zu entlohnen. Ein zu rigides Transparenzsystem würde die notwendige Mobilität am Arbeitsmarkt hemmen und dem Fachkräftemangel in vielen Branchen zusätzlich Vorschub leisten.

Daher muss bei der nationalen Umsetzung der Richtlinie sichergestellt werden, dass der betriebliche Spielraum für differenzierte Gehaltsangebote, etwa bei abweichender Branchenerfahrung, erhalten bleibt, ohne dass dies pauschal als Verstoß gegen das Prinzip der Entgeltgleichheit gewertet wird.

- Zudem sollte das derzeit in § 11 Abs. 3 Nr. 1 EntgTranspG geregelte System der Vergleichsgruppenbildung nach tariflichen Entgeltgruppen erhalten bleiben.

Eine mögliche gesetzliche Regelung könnte dabei wie folgt lauten:

(1) Arbeitnehmer verrichten gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn sie sich in einer vergleichbaren Situation im Sinne dieses Gesetzes befinden. Eine vergleichbare Situation liegt zunächst vor, wenn die relevanten Entgeltbestandteile durch eine einheitliche Quelle festgelegt werden.

(2) Eine einheitliche Quelle liegt vor, wenn eine natürliche oder juristische Person, ein Gremium oder ein kollektives Regelwerk, insbesondere ein Tarifvertrag, einheitlich über sämtliche wesentlichen Elemente der Entgeltgestaltung entscheidet.

(3) Bei der Beurteilung der Vergleichbarkeit von Tätigkeiten sind Unterschiede in der Produktivität, der Wertschöpfung, der Qualifikation, der Berufserfahrung, der regionalen oder betrieblichen Rahmenbedingungen sowie weitere sachlich gerechtfertigte Faktoren, die nicht mit dem Geschlecht in Verbindung stehen, angemessen zu berücksichtigen.

Eine bereichs-, oder branchenübergreifende Vergleichbarkeit ist in der Regel ausgeschlossen, sofern keine einheitliche Quelle im Sinne des Absatzes 2 vorliegt.

Eine regionenübergreifende Vergleichbarkeit setzt zwingend voraus, dass regionale Unterschiede angemessen Berücksichtigung finden.

(4) Arbeitgeber mit überregionaler Tätigkeit können im Rahmen ihrer Organisationsstruktur selbst bestimmen, welche Entgeltregelungen in welchen Einheiten, Standorten oder Regionen als maßgebliche Quelle im Sinne dieses Gesetzes gelten, sofern dadurch die Grundsätze der Entgeltgleichheit nicht verletzt werden.

(5) Bei tarifgebundenen oder tarifanwendenden Arbeitgebern wird eine Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer angenommen, sofern diese in die gleiche tarifliche Entgeltgruppe eingruppiert sind.

2.4. Ausweitung des Auskunftsanspruchs unabhängig von der Betriebsgröße

/ Bisherige Rechtslage

Bisher können nach § 12 Abs. 1 EntgTranspG lediglich Arbeitnehmer in Unternehmen mit über 200 Beschäftigten einen Anspruch auf Auskunft zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung und auf Angabe eines Vergleichsentgelts geltend machen. Diese Auskunftspflicht umfasst dabei nur Entgeltregelungen, die in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber angewendet werden. Regional unterschiedliche Entgeltbewertungen bei demselben Arbeitgeber sind explizit von der Auskunftspflicht ausgenommen.

/ Vorgaben der EU-Richtlinie

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie sieht nunmehr in Art. 7 Abs. 1 unabhängig von der Anzahl der beim Arbeitgeber beschäftigen Arbeitnehmer für jeden Arbeitnehmer das Recht vor, Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen zu verlangen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten.

/ Konsequenzen für die Praxis

In kleinen, insbesondere sehr spezialisierten Unternehmen mit flachen Hierarchien fehlen oft „Vergleichsgruppen“, so dass eine sinnvolle, datenschutzkonforme Auskunft faktisch kaum umsetzbar ist.

/ Position von Südwesttextil

Um kleine Unternehmen vor datenschutzrechtlichen Problematiken zu schützen, kann der Auskunftsanspruch nicht grenzenlos gewährt werden. Gefordert wird die Beibehaltung eines Schwellenwertes, welcher erst ab einer bestimmten Unternehmensgröße einen Auskunftsanspruch vorsieht.

2.5. Erweiterung der Erörterungspflicht

/ Bisherige Rechtslage

Bislang ist in § 17 Abs. 1 EntgTranspG ein freiwilliges Prüfverfahren hinsichtlich der Entgeltbewertung vorgesehen, wonach Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten lediglich aufgefordert, aber nicht verpflichtet werden, mithilfe eines betrieblichen Prüfverfahrens ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen. Bei tarifvertraglichen Entgeltregelungen besteht nach § 18 Abs. 3 Satz 4 EntgTranspG keine Verpflichtung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten.

/ Vorgaben der EU-Richtlinie

Nunmehr soll nach Artikel 10 Abs. 1 a) der Richtlinie bei einem Gefälle der durchschnittlichen Entgelthöhe von mehr als 5% zwischen den Geschlechtern innerhalb einer vergleichbaren Arbeitnehmergruppe der Arbeitgeber – unabhängig von einer Tarifbindung - verpflichtet werden, mit dem Betriebsrat eine gemeinsame Entgeltüberprüfung vorzunehmen. Dabei sind die Ursachen der Lohnlücke zu analysieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Ungleichheit zu ergreifen. Dies würde künftig bei auffälligen Lohnunterschieden zu einem konkreten Handlungszwang führen.

/ Konsequenzen für die Praxis

Durch verpflichtende „gemeinsame Entgeltbewertungen“ gemäß Artikel 10 der Richtlinie, mithin durch standardisierte Bewertungssysteme droht die Gefahr einer faktischen Entwertung tariflicher Arbeitsbewertungssysteme. Dies würde eine weitreichende Abkehr vom bisherigen Vertrauen in die diskriminierungsfreie Wirkung von Tarifverträgen bedeuten und zu zusätzlichem Prüf- und Dokumentationsaufwand für tarifgebundene Unternehmen führen.

/ Position von Südwesttextil

Auch hinsichtlich der Entgeltüberprüfung muss eine ausdrückliche Privilegierung tarifgebundener oder tarifanwendender Arbeitgeber weiterhin beibehalten werden. Tarifverträge werden zwischen paritätisch legitimierten Sozialpartnern ausgehandelt

und enthalten regelmäßig transparente, diskriminierungsfreie Entgeltsysteme. Eine gesetzliche Pflicht zur Überprüfung solcher kollektiv vereinbarten Regelungen unterstellt zu Unrecht ein strukturelles Diskriminierungsrisiko und stellt einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Tarifautonomie dar.

Eine nachträgliche Überprüfung bestehender tariflicher Bewertungssysteme im Sinne einer gemeinsamen Entgeltbewertung nach Artikel 10 der Richtlinie würde den durch das Grundgesetz geschützten Gestaltungsspielraum der Tarifparteien unterlaufen und stellt einen unzulässigen Eingriff in die Tarifautonomie dar. Die inhaltliche Gestaltung von Tarifverträgen muss auch künftig frei von staatlicher Einflussnahme erfolgen können. Darüber hinaus ist jeder zusätzliche bürokratische Aufwand zu vermeiden, der die Angemessenheitsvermutung oder die Tarifautonomie untergräbt. Eine gesetzliche Absicherung der Angemessenheitsvermutung ist daher zwingend geboten.

Es wird daher gefordert, dass tarifgebundene oder tarifanwendende Unternehmen – analog zur geltenden Rechtslage – weiterhin von verpflichtenden Entgeltanalysen ausgenommen bleiben, sofern sie Entgeltregelungen auf Grundlage allgemeinverbindlicher oder anerkannter Tarifverträge anwenden. Eine solche Privilegierung ist nicht nur europarechtskonform, sondern stärkt zugleich die Tarifbindung als bewährtes Instrument fairer Arbeitsbedingungen.

Eine mögliche Formulierung im Gesetz könnte wie folgt lauten:

„*Bei tarifvertraglichen Entgeltregelungen besteht keine Verpflichtung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten*."

2.6. Einführung umfangreicher Berichtspflichten bereits ab 100 Beschäftigten

/ Bisherige Rechtslage

Nach § 21 Abs. 1 EntgTransG sind bislang lediglich Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten verpflichtet, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen. Tarifgebundene oder tarifanwendende Arbeitgeber trifft diese Berichtspflicht alle fünf Jahre, während alle anderen Arbeitgeber hierzu alle drei Jahre verpflichtet sind.

Vorgaben der EU-Richtlinie

Die in Artikel 9 der Richtlinie vorgesehene Pflicht zur Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern greift bereits für Arbeitgeber, welche mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen und gibt je nach Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer einen Turnus von ein bis drei Jahren vor, innerhalb dessen die Berichterstattung zu erfolgen hat. Durch die Berichte sollen Gender Pay Gaps unternehmensweit sichtbar werden.

Konsequenzen für die Praxis

Die Umsetzung vorstehender Vorgaben führt zu einem erheblichen Aufwand durch neue Dokumentations- und Offenlegungspflichten, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die bisher nicht betroffen waren.

Position von Südwesttextil

Die neuen Berichtspflichten dürfen keine unverhältnismäßige Belastung darstellen – insbesondere nicht für KMU. Notwendig ist eine verhältnismäßige, digital unterstützte Umsetzung, die sich an der Unternehmensgröße orientiert.

Gefordert wird daher eine pragmatische und bürokratiearme Umsetzung, um KMU nicht zu überlasten. Daher sind die Transparenzpflichten auf das notwendige Mindestmaß zu beschränken.

Zum einen sollte daher von der in Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit, Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten von der Informationspflicht über Entgeltfestlegung und -entwicklung auszunehmen, Gebrauch gemacht werden.

Zum anderen sollte von der in Art. 9 Abs. 5 der Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit, die Berichtspflichten auch auf Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten auszuweiten, kein Gebrauch gemacht werden.

Zudem sollte auch hier die derzeit bestehende Privilegierung der tarifgebundenen bzw. tarifanwendenden Arbeitgeber erhalten bleiben

„*Arbeitgeber, die tarifgebunden oder tarifanwendend sind, erstellen den Bericht unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten alle drei Jahre.*“

2.7. Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen

/ Bisherige Rechtslage

Bereits § 15 AGG sieht bei einer Benachteiligung wegen des Geschlechts Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche der Betroffenen vor.

/ Vorgaben durch die EU-Richtlinie

Nach Artikel 16 der Richtlinie sollen Arbeitnehmer, die durch die Verletzung von Rechten und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts einen Schaden erlitten haben, Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung haben. Der Schadensersatz bzw. die Entschädigung müssen dabei ausdrücklich eine abschreckende und angemessene Art darstellen, so dass im Zuge der Umsetzung der Richtlinie möglicherweise mit einer Verschärfung des § 15 AGG zu rechnen ist.

Ergänzend hierzu sollen nach Art. 23 der Richtlinie gegenüber Arbeitgebern, die Pflichten im Zusammenhang des gleichen Entgelts verletzt haben, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen verhängt werden, wozu ausdrücklich auch Bußgelder gehören.

/ Konsequenzen für die Praxis

Im Zuge der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist mit einer erheblichen Verschärfung der rechtlichen Risiken für Arbeitgeber zu rechnen. Durch die geforderte Ausgestaltung der Entschädigungsansprüche als abschreckend und angemessen könnten die bestehenden Regelungen des § 15 AGG erweitert oder strenger ausgelegt werden, was zu höheren Schadensersatzforderungen führen kann. Zudem sieht die Richtlinie mit Artikel 23 ausdrücklich die Einführung wirksamer und abschreckender Sanktionen vor – einschließlich Bußgeldern –, was das Sanktionsregime für Verstöße gegen das Entgeltgleichheitsgebot substanziell verschärft. Arbeitgeber müssen sich daher auf deutlich erhöhte Haftungsrisiken und aufsichtsrechtliche Konsequenzen einstellen.

/ Position von Südwesttextil

Es besteht keine Notwendigkeit, über die bereits geltenden Sanktionen hinausgehende Maßnahmen einzuführen.

Bereits nach § 15 AGG stehen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei einer Benachteiligung wegen des Geschlechts umfassende Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche zu. Diese Sanktionen entfalten bereits jetzt eine abschreckende Wirkung und sind geeignet, dem Schutzzweck der Richtlinie gerecht zu werden. Auch die Möglichkeit der Verhängung von Bußgeldern gegen Arbeitgeber ist im bestehenden arbeitsrechtlichen Ordnungsrahmen grundsätzlich vorgesehen und umsetzbar.

Die Richtlinie fordert in Art. 16 und 23 ausdrücklich „abschreckende“ und „verhältnismäßige“ Sanktionen – genau dies wird durch das bestehende System des AGG bereits sichergestellt. Eine zusätzliche oder verschärfte Sanktionspraxis würde über die Zielvorgaben der Richtlinie hinausgehen und wäre daher unverhältnismäßig. Eine zusätzliche Einführung von Bußgeldern wäre nur dann erforderlich, wenn der bestehende Sanktionsrahmen im Hinblick auf Artikel 23 der Richtlinie als unzureichend betrachtet würde. Aus unserer Sicht sind jedoch die bereits bestehenden zivilrechtlichen Rechtsfolgen ausreichend, um dem Ziel der Richtlinie nach wirksamen und abschreckenden Sanktionen zu genügen. Ein weitergehender Eingriff in Form verwaltungsrechtlicher Bußgelder erscheint daher nicht notwendig.

Die bestehenden Regelungen sind ausreichend, um sowohl den Schutz der Beschäftigten als auch die Rechtssicherheit für Unternehmen zu gewährleisten.

2.8. Beweislastumkehr bei Nichtanwendung der Entgeltgleichheit

/ Bisherige Rechtslage

Derzeit gilt für Entgeltdiskriminierungen nach § 22 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) eine sogenannte Vermutungsregelung, wonach eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts vermutet wird, wenn der Arbeitnehmer darlegen und beweisen kann, dass der Arbeitgeber ihm ein niedrigeres Entgelt zahlt als dem zum Vergleich herangezogenen Kollegen des anderen Geschlechts, welcher gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet. Die Beweislast einer Entgeltdiskriminierung liegt daher beim Arbeitnehmer.

Vorgaben durch die EU-Richtlinie

Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie verlagert die Beweislast bei glaubhaft gemachter Diskriminierung auf den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer muss daher künftig nur noch Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. In diesem Fall ist es an dem Arbeitgeber zu beweisen, dass keine Entgeltdiskriminierung vorliegt.

Konsequenzen für die Praxis

Mit der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie droht eine signifikante Verschärfung der prozessualen Ausgangslage für Arbeitgeber. Durch die vorgesehene Beweislastumkehr nach Art. 18 der Richtlinie reicht künftig bereits eine glaubhafte Darlegung des Arbeitnehmers aus, um eine Diskriminierungsvermutung auszulösen. Der Arbeitgeber muss dann aktiv und umfassend nachweisen, dass keine Entgeltdiskriminierung vorliegt. Dies erhöht den dokumentarischen und rechtlichen Aufwand erheblich und führt zu einem erhöhten Risiko arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen sowie zu einer gesteigerten Rechtsunsicherheit für Arbeitgeber.

Position von Südwesttextil

Die im AGG verankerte Vermutungsregelung hat sich in der Praxis bewährt und stellt einen ausgewogenen Ausgleich zwischen dem Schutz vor Entgeltdiskriminierung und den berechtigten Interessen der Arbeitgeber dar. Sie ermöglicht bereits heute eine effektive Rechtsdurchsetzung, indem sie die Beweislast zugunsten der Arbeitnehmer erleichtert, ohne Arbeitgeber pauschal unter Generalverdacht zu stellen. Eine weitergehende Beweislastumkehr – wie sie die EU-Richtlinie vorsieht – ist aus Sicht der Wirtschaft nicht erforderlich und würde das Risiko unbegründeter Klagen sowie den Rechtfertigungsdruck für Unternehmen unverhältnismäßig erhöhen.

2.9. Entgeltauskunftsanspruch bereits im Bewerbungsverfahren

/ Bisherige Rechtslage

Derzeit besteht im Rahmen des Entgelttransparenzgesetz keine Regelung, wonach bereits im Bewerbungsverfahren bzw. im Rahmen der Stellenausschreibung Informationen über das künftige Entgelt vom Arbeitgeber bereitgestellt werden müssen.

/ Vorgaben durch die EU-Richtlinie

Die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz sieht in Artikel 5 Abs. 1 eine Ausweitung des Auskunftsanspruchs auch auf Bewerbende vor, wonach Bewerbende ein Recht erhalten sollen, bereits im Bewerbungsverfahren, bspw. in einer veröffentlichten Stellenausschreibung, vor dem Vorstellungsgespräch oder auf andere Weise Informationen über das vorgesehene Einstiegsgehalt bzw. die Gehaltsspanne der Position zu erfahren.

/ Konsequenzen für die Praxis

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie erfordert eine grundlegende Anpassung der bisherigen Praxis im Recruiting. Künftig müssen Arbeitgeber bereits im Bewerbungsverfahren – etwa in Stellenausschreibungen oder spätestens vor dem Vorstellungsgespräch – transparente Angaben zum vorgesehenen Einstiegsgehalt oder zur Gehaltsspanne machen.

Hierdurch wird der Gestaltungsspielraum bei Gehaltsverhandlungen erheblich eingeschränkt. Unternehmen können künftig weniger flexibel auf die individuellen Qualifikationen, Erfahrungen und Erwartungen von Bewerberinnen und Bewerbern reagieren. Dies führt dazu, dass hochqualifizierte Fachkräfte möglicherweise von vornherein abgeschreckt werden, wenn die angegebene Spanne nicht ihren Vorstellungen entspricht, während weniger qualifizierte Bewerbende sich am oberen Ende orientieren und dies als Anspruch verstehen.

Zudem entstehen strategische Nachteile gegenüber Wettbewerbern. Mit der verpflichtenden Veröffentlichung erhalten andere Unternehmen unmittelbaren Einblick in die Vergütungsstrukturen. Damit steigt das Risiko gezielter Abwerbeversuche, da Wettbewerber ihre Angebote systematisch knapp oberhalb der veröffentlichten

Spannen platzieren können, und damit Personal gezielt abwerben, ohne aufwendige Marktanalysen durchführen zu müssen.

Ferner drohen erhebliche Kostensteigerungen. In der Praxis ist absehbar, dass Bewerberinnen und Bewerber in der Regel den oberen Wert einer veröffentlichten Spanne als Verhandlungsbasis betrachten. Dies führt zu einer Gehaltsspirale, in der Unternehmen faktisch kaum mehr die Möglichkeit haben, Gehälter differenziert nach Qualifikation, Erfahrung oder Eignung festzulegen.

Besonders im außertariflichen Bereich bestehen traditionell erhebliche Gehaltsspannen, die maßgeblich davon abhängen, mit welchen Vorstellungen Bewerbende in den Prozess eintreten und wie sie ihre Eignung im Verfahren vermitteln. Wird dieser individuelle Gestaltungsspielraum durch starre Transparenzpflichten eingeengt, entsteht die Gefahr, dass nach einer Einstellung gezielt Vergleichsansprüche geltend gemacht werden. Dies würde die Vertragsfreiheit im AT-Bereich massiv einschränken und Klageanreize schaffen, die bestehende Arbeitsverhältnisse zusätzlich belasten.

/ Position von Südwesttextil

Bei der nationalen Umsetzung von Artikel 5 Abs. 1 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist eine größtmögliche Flexibilität sicherzustellen. Es sollte den Arbeitgebern freigestellt bleiben, ob sie Informationen zum vorgesehenen Einstiegsentgelt in der Stellenausschreibung selbst oder in anderer geeigneter Weise – etwa auf Nachfrage oder im späteren Bewerbungsverlauf – bereitstellen. Eine starre Verpflichtung zur Offenlegung konkreter Gehaltsspannen bereits im Ausschreibungstext wird abgelehnt, da sie die unternehmerischen Verhandlungsspielräume, die Wettbewerbsfähigkeit sowie die Passgenauigkeit von Bewerbungsprozessen erheblich einschränken würde. Die Umsetzung muss praktikabel, praxistauglich und unter Wahrung betrieblicher Flexibilität erfolgen.

2.10. Einführung von Kollektivklagemöglichkeiten

/ Bisherige Rechtslage

Bislang ist weder im Entgelttransparenzgesetz noch überhaupt im Arbeitsrecht ein Verbandsklagerecht vorgesehen.

/ Vorgaben durch die EU-Richtlinie

Die Richtlinie fordert in Artikel 15 in nationalem Recht eine Grundlage für eine Verbandsklage zu schaffen, wonach künftig Verbände und Organisationen in Prozessstandschaft die Verletzung der Rechte oder Pflichten vor Arbeitnehmern im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts geltend machen können.

/ Konsequenzen für die Praxis

Die Vorgabe aus Artikel 15 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie macht es erforderlich, im deutschen Recht eine neue Verfahrensregelung zu schaffen, die Organisationen und Verbänden eine Prozessstandschaft im Bereich der Entgeltgleichheit ermöglicht. Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass künftig nicht mehr nur individuelle Beschäftigte ihre Ansprüche im Zusammenhang mit dem gleichen Entgelt geltend machen können, sondern auch Dritte – insbesondere Gewerkschaften, Antidiskriminierungsstellen oder sonstige anerkannte Organisationen – Klagen im Namen oder zur Unterstützung von Beschäftigten einreichen dürfen.

Dies kann dazu führen, dass Arbeitgeber vermehrt mit strategisch geführten Verfahren konfrontiert werden, auch in Fällen, in denen möglicherweise keine konkrete individuelle Rechtsverletzung geltend gemacht wird. Darüber hinaus erhöht sich der Organisations- und Dokumentationsaufwand für Unternehmen, insbesondere im Hinblick auf die Nachweispflichten zur Rechtfertigung etwaiger Entgeltdifferenzierungen.

/ Position von Südwesttextil

Die Umsetzung dieser Vorgabe im deutschen Recht sollte mit größtmöglicher Zurückhaltung und unter strenger Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes erfolgen.

Ein Verbandsklagerecht darf ausschließlich auf klar umrissene Konstellationen beschränkt werden, in denen die Voraussetzungen für eine geschlechtsbezogene Diskriminierung tatsächlich vorliegen und in denen die betroffene Person ihre Rechte nicht selbst wahrnehmen kann oder will. Pauschale Klagerechte ohne konkrete Individualbetroffenheit würden das arbeitsrechtliche Individualklageprinzip untergraben und eine erhebliche Ausweitung potenzieller Rechtsstreitigkeiten zur Folge haben. Die Einführung kollektiver Rechtsdurchsetzungsmechanismen darf nicht dazu führen, dass Unternehmen mit übermäßigen Rechts- und Reputationsrisiken belastet werden, ohne dass eine sachliche Grundlage vorliegt.

Daher wird eine enge, sachlich begrenzte und rechtsstaatlich ausgewogene Ausgestaltung des Verbandsklagerechts gefordert, das einer missbräuchlichen Inanspruchnahme vorbeugt und das arbeitsrechtliche Gleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten wahrt.

2.11. Angemessene Übergangsregelungen

Artikel 34 Abs. 1 der Richtlinie sieht vor, dass diese von den Mitgliedsstaaten bis zum 07.06.2026 in nationales Recht umzusetzen ist. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie stellt Unternehmen damit vor erhebliche organisatorische, administrative und datenschutzrechtliche Herausforderungen. Insbesondere die neuen Pflichten zur Offenlegung und Analyse von Entgeltstrukturen, die Einführung verbindlicher Berichtspflichten sowie die Möglichkeit individueller Auskunftsansprüche bedürfen umfassender Vorbereitungs- und Anpassungsmaßnahmen in den Unternehmen.

Gefordert wird daher, dass der nationale Gesetzgeber im Zuge der Umsetzung der Richtlinie klare und praktikable Übergangsregelungen bzw. Übergangsfristen vorsieht.

Diese sind insbesondere aus folgenden Gründen erforderlich:

- Vorbereitungsaufwand: Die Umsetzung erfordert tiefgreifende Anpassungen in Personal- und Vergütungssystemen sowie in der IT- und Berichtsinfrastruktur.
- Kapazitäten kleiner und mittlerer Unternehmen: Insbesondere KMU benötigen zeitlichen Spielraum, um die neuen Anforderungen ressourcenschonend und rechtskonform umzusetzen.

- Datenschutz und Rechtssicherheit: Die Einführung neuer Transparenzverpflichtungen muss mit bestehenden datenschutzrechtlichen Vorgaben in Einklang gebracht werden. Hierfür ist eine rechtssichere Umsetzung mit angemessener Vorlaufzeit notwendig.

Übergangsregelungen tragen wesentlich dazu bei, eine praxisgerechte und rechtssichere Umsetzung sicherzustellen und unnötige Belastungen für die Unternehmen zu vermeiden. Sie ermöglichen eine gestaffelte Anwendung der neuen Vorgaben je nach Unternehmensgröße oder Komplexität der Entgeltstrukturen und unterstützen so eine sachgerechte Implementierung der Richtlinie im Sinne aller Beteiligten.

3. Fazit

Die Textil- und Bekleidungsindustrie in Baden-Württemberg bekennt sich klar zum Ziel der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für gleiche und gleichwertige Arbeit. Faire, diskriminierungsfreie Vergütungssysteme sind Grundvoraussetzung für eine moderne Arbeitswelt, in der Fachkräfte unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Lebenssituation gleiche Chancen erhalten. Die Tarifautonomie und die Tarifpartnerschaft in Deutschland gewährleisten bereits heute ein hohes Maß an Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Gleichbehandlung im Bereich der Entgeltfindung.

Mit Blick auf die anstehende nationale Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist es Südwesttextil ein zentrales Anliegen, die bewährten Grundprinzipien der deutschen Arbeits- und Tarifordnung zu erhalten, praxisgerechte Anforderungen zu formulieren und unnötige Bürokratie zu vermeiden. Nur so kann das gemeinsame Ziel – mehr Transparenz und Gleichbehandlung – ohne Gefährdung von Wettbewerbsfähigkeit, Standortattraktivität und Fachkräftesicherung erreicht werden.

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie bietet die Chance, Entgeltgleichheit weiter zu fördern. Für eine erfolgreiche Umsetzung in Deutschland ist jedoch entscheidend, dass bewährte Prinzipien wie insbesondere die Tarifautonomie und die Angemessenheitsvermutung erhalten bleiben. Statt mehr Regulierung braucht es maßvolle, praxistaugliche Regelungen, die die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen nicht gefährden und keine unnötigen Bürokratielasten erzeugen.

Gleichzeitig darf nicht übersehen werden, dass die bestehende Richtlinie in ihrer aktuellen Form weit über das Ziel hinausschießt und grundlegende praktische sowie rechtliche Probleme mit sich bringt. Bevor sie in nationales Recht umgesetzt wird, bedarf es daher einer grundlegenden Überarbeitung auf europäischer Ebene. Nur durch eine praxistaugliche, verhältnismäßige und konsistente Ausgestaltung kann sichergestellt werden, dass die berechtigten Ziele der Entgelttransparenz erreicht werden, ohne die Unternehmen mit überbordender Bürokratie zu belasten oder ihre Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu beeinträchtigen.

Herausgeber:

SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL - UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.

Türlenstraße 6
70191 Stuttgart
Telefon: +49 711 21050-0
E-Mail: info@suedwesttextil.de
Internet: www.suedwesttextil.de
Amtsgericht Stuttgart: Vereinsregister-Nr. 95

Verantwortlich für den Inhalt
Edina Brenner
Hauptgeschäftsführerin

Ansprechpartner*innen
Madlena Gänsbauer
Referentin Recht + Tarif
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)
Fachanwältin für Arbeitsrecht
gaensbauer@suedwesttextil.de