

## Positionspapier der Unternehmen der Schwarz Gruppe

Stand: 29.06.2026

# Umsetzung der Entgelttransparenz-RL (ETRL)

Der angekündigte Gesetzesentwurf zur Umsetzung der ETRL zielt darauf ab, den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und verstärkte Durchsetzungsmechanismen zu stärken.

## Was wir tun

- Die Unternehmen der Schwarz Gruppe unterstützen ausdrücklich das Ziel von Richtlinie und Gesetz, den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu gewährleisten.
- Wir bekennen uns klar zur Tarifbindung und wenden Tarifverträge flächendeckend in der Unternehmensgruppe an. Tarifverträge sind für uns eine Garantie dafür, dass bei gleicher Arbeit Frauen und Männer beim gleichen Arbeitgeber gleich entlohnt werden. Die Vergütungssysteme der Tarifverträge sind fair, diskriminierungsfrei und transparent.
- Wir begrüßen daher insbesondere die Ankündigung, dass für Tarifverträge eine Angemessenheitsvermutung gelten soll.

## Was wir vorschlagen

### 1. Tarifautonomie durch eine Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge stärken

Die ETRL sieht einen individuellen Auskunftsanspruch für Arbeitnehmer und Bewerber vor, der Höhe oder Spanne des Einstiegsgehalts umfasst.

#### Unsere Empfehlungen:

- Das bestehende Entgelttransparenzgesetz sieht in § 4 Abs. 5 EntgTranspG eine Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge vor, die im Einklang mit den Sozialpartnern aufgenommen wurde. Die Besonderheiten der Tarifautonomie, deren Berücksichtigung richtlinienkonform ist, vgl. Art. 13 und Art. 30 ETRL, sollten bei der Umsetzung auch weiterhin berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge. Zu berücksichtigen ist dabei, dass Tarifverträge strukturell diskriminierungsfrei sind, weil sie von den Sozialpartnern auf Augenhöhe verhandelt werden. Daher bietet die Angemessenheitsvermutung von Tarifverträgen einen Anreiz, sich dem Regelwerk von Tarifverträgen bindend anzuschließen.

- Beim Auskunftsanspruch wird den jeweiligen Interessen an Transparenz entsprochen, wenn der Arbeitgeber auf den angewendeten Tarifvertrag und die jeweilige Eingruppierung verweist. Dies ist klar und leicht nachvollziehbar.
- Wir empfehlen, dass der Gesetzesentwurf zur Umsetzung der ETRL vorsieht, dass der Arbeitgeber bei der Vergleichsgruppenbildung auf die Entgeltgruppen des jeweiligen Tarifvertrages verweist. Sinnvoll wäre die Ergänzung, dass eine nachvollziehbare Erklärung für die Vergleichsgruppenbildung dann nicht notwendig ist.
- Als Vergleichswert sollte das Ziel-Entgelt auf Vollzeitbasis dienen, um Verzerrungen durch Teilzeit oder Auszeiten zu vermeiden.
- Wir empfehlen, dass der Gesetzgeber einen erweiterten, nicht abschließenden Beispielkatalog für objektive Rechtfertigungsgründe (zum Beispiel Marktwert, Leistung) für Entgeltdifferenzierungen bereitstellt.

## 2. Bestehende Zuständigkeiten im deutschen Arbeitsrecht beachten

Die ETRL verpflichtet Arbeitgeber mit mehr als 100 Arbeitnehmern dazu, einen Bericht zum Entgeltgefälle zu veröffentlichen – dessen Richtigkeit erst nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter vom Arbeitgeber bestätigt werden soll – und unter bestimmten Umständen ein sogenanntes Abhilfeverfahren durchzuführen. Da beide Pflichten eine Beteiligung der Arbeitnehmervertreter vorsehen, die Richtlinie selbst aber offenlässt, wer genau darunter fällt, empfehlen wir, bei der Umsetzung die bestehende Trennung im deutschen Arbeitsrecht zu berücksichtigen.

### Unsere Empfehlungen:

- Die ETRL definiert den Begriff der Arbeitnehmervertretung nicht. Demgegenüber trennt das deutsche Arbeitsrecht strikt zwischen Tarifverträgen, die zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt werden und auch die Höhe des Entgelts regeln, sowie betrieblicher Mitbestimmung, die über festgelegte Verfahren abgesichert ist und die Verteilung betrifft (vgl. § 77 Abs. 3 und § 87 Abs. 1 EinlS. BetrVG). Wir empfehlen daher, bei der Frage der Zuständigkeit der „Arbeitnehmervertretung“ die bestehende Einordnung im deutschen Recht zu wahren, um eine „überlappende“ Zuständigkeit zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat und etwaige Zuständigkeitskonflikte zwischen diesen zu vermeiden. Außerdem sollten tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber auf angewendete Tarifverträge verweisen können, denn Tarifverträge sind strukturell diskriminierungsfrei, weil sie von den Sozialpartnern auf Augenhöhe verhandelt und abgeschlossen werden.
- Auch bei den Gründen, die ein Entgeltgefälle rechtfertigen können, handelt es sich letztlich um eine individual-, nicht aber um eine kollektivrechtliche Frage. Wir empfehlen, dass diese Trennung der Zuständigkeit nach bereits bestehendem Recht berücksichtigt wird.
- Auch bei dem Abhilfeverfahren muss die strikte Trennung der Zuständigkeiten der Sozialpartnerschaft einerseits und der betrieblichen Zusammenarbeit andererseits berücksichtigt werden. Diese ist dem deutschen kollektiven Arbeitsrecht immanent. Es darf insoweit keine Konkurrenz zwischen Gewerkschaften und Betriebsrat geben. Wir empfehlen, dass der Gesetzgeber dies klar regelt.
- Da in einem tarifgebundenen Unternehmen der Arbeitgeber die Tarifverträge kraft Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband anwenden muss und gleichzeitig § 87 Abs. 1 EinlS BetrVG und § 77 Abs. 4 BetrVG eine Sperrwirkung für Betriebsvereinbarungen entfalten, kann

eine Abhilfe nur zwischen den Sozialpartnern als Tarifvertragspartei erfolgen. Dies sollte der Gesetzesentwurf klar herausstellen.

- Art. 9 Abs. 10 S. 3 ETRL sieht kein paritätisches Mitbestimmungsrecht vor. Es sollte daher auch bei der gesetzlichen Regelung in § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bleiben.

#### **4. Missbrauch vermeiden**

Bisweilen tritt das Phänomen der sogenannten „AGG-Hopper“ auf. Diese sog. AGG-Hopper verschaffen sich durch fortgesetzte Vorgabe, diskriminiert worden zu sein, Schadensersatzansprüche. Sie schaden den wirklichen Opfern von Diskriminierung. Im Zuge der Novellierung des AGG wurde daher in der Literatur und auch aus der Rechtsprechung vermehrt die Forderung nach einer sog. Missbrauchsklausel erhoben, um eine gesetzliche Begrenzung des Missbrauchs zu ermöglichen.

##### **Unsere Empfehlungen:**

- Mit Blick auf die gesetzlichen Vermutungsregeln, die Art. 18, 20 und 22 ETRL vorsehen, wäre es ausgleichend, eine entsprechende Missbrauchsklausel aufzunehmen.
- Darüber hinaus empfehlen wir, dass die Regelungen zur Kostentragung (im Zusammenhang mit der gerichtlichen Durchsetzung etwaiger bestehender Ansprüche) sich an den bestehenden Grundprinzipien des Arbeitsprozessrechts orientieren. Die auf nationaler Ebene bereits bestehenden Möglichkeiten, wie Arbeitnehmer kostengünstig Rechte geltend machen können, setzen die Richtlinienvorgaben bereits weitreichend um.