jurisPraxisReport

Rechtsprechung

Rechtsgebiet		Arbeitsrecht
Überschrift für Ihre Anmerkung		Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz
Autor Vor- und Zuname, Titel, Berufsbezeichnung, Kanzleiname	*Akademischer Titel*	Prof. Dr.
	Vorname	Wolfgang
	Name	Däubler
	Berufsbezeichnung	Hochschullehrer i.R.
	Kanzlei optionale Angabe	
Orientierungssatz/Leitsatz		1. Der Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach dem Entgelttransparenzgesetz enthält mehrere abgrenzbare Teile, zu denen insbesondere Kriterien und Verfahren der Lohnfindung gehören. 2. Der Auskunftsanspruch erstreckt sich nur auf das letzte vor dem Auskunftsbegehren liegende Kalenderjahr. 3. Der Auskunftsanspruch ist auf den Betrieb im Sinne des BetrVG beschränkt, in dem die die Auskunft begehrende Person beschäftigt ist. 4. Das Rechtsschutzbedürfnis für die Geltendmachung des Auskunftsanspruchs entfällt nicht deshalb, weil die fragliche Person zugleich Betriebsratsmitglied ist und deshalb Einblick in das Entgeltsystem des Betriebes hat. 5. Die Entscheidung enthält keine Aussage zu der Frage, wie weit die nach § 10 Abs. 4 Entgelttransparenzgesetz unberührt bleibenden Auskunftsansprüche reichen.
Orientierungssatz des Autors Bitte Orientierungssatz bilden, wenn es keinen amtlichen Leit- oder Orientierungssatz gibt		
Anmerkung zu:		Bundesarbeitsgericht, 8. Senat, Urteil vom 19.02.2026 – 8 AZR 83/25

A. Problemstellung

Die Klägerin war als „Lösungsberaterin für moderne Arbeitsplätze“ im Vertrieb von Softwareprodukten des beklagten Unternehmens tätig. Nach dem innerbetrieblichen Regelungssystem war sie ein „Individual Contributor“; für diese Kategorie von Beschäftigten gab es fünf Karrierestufen, die mit IC 1 bis IC 5 bezeichnet wurden. Jeder dieser Stufen sind sog. Job Levels zugeordnet, nach denen sich die Bandbreite für die Vergütung bestimmt. Die Klägerin wurde der IC 2 mit Job Level 58 zugeordnet. Mindestens sechs männliche „Lösungsberater für moderne Arbeitsplätze“ waren in den Jahren 2018

und 2019 im selben Betrieb tätig. Keiner von ihnen war der IC-Stufe 2 zugeordnet. Vielmehr waren alle bis auf eine Ausnahme der (höheren) IC-Stufe 4 und dem Job-Level 61 zugeordnet. Der schlechter Gestellte war seinerseits in der (ebenfalls höheren) IC-Stufe 3 mit Job Level 60 „eingruppiert". Ab Job Level 59 wurden zusätzlich „Aktienpakete" gewährt (BAG), womit vermutlich Optionsrechte gemeint waren.

Die Klägerin verlangte nach § 11 Abs. 1 iVm Abs. 2 EntgTranspG Auskunft, nach welchen Kriterien und Verfahren ihr Entgelt und das Entgelt der männlichen „Lösungsberater" in den Jahren 2019 und 2020 festgelegt worden ist. Außerdem verlangte sie nach § 11 Abs. 1 iVm Abs. 3 EntgTranspG Auskunft über den auf Vollzeitäquivalente hochgerechneten statistischen Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts der männlichen Lösungsberater in den Jahren 2017 bis 2020.

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

I. Anspruchsgrundlage und Zulässigkeit der Klage

Aus dem Wortlaut der Anträge und dem gesamten Klagevorbringen ergebe sich, dass die Klägerin Auskünfte nach Maßgabe der gesetzlichen Ausgestaltung in den §§ 10 bis 12 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) verlange. Entgegen der Annahme der Vorinstanz gehe es ihr nicht speziell um einen Unternehmens- oder einen Betriebsbezug: „Sie will erkennbar die Ansprüche durchsetzen, die der Gesetzgeber vorgesehen hat." Ob sich diese auch aus einer anderen Anspruchsgrundlage ergeben könnten, würde im Urteil mit keinem Wort als Möglichkeit erwähnt, obwohl § 10 Abs. 4 EntgTranspG „sonstige Auskunftsansprüche" ausdrücklich unberührt lässt.

Die Tatsache, dass die Klägerin zugleich Betriebsratsmitglied war, ließ das Rechtsschutzbedürfnis nicht entfallen. Zwar möge es zutreffen, dass sie spezifische Einblicke in das Entgeltsystem der Beklagten gewinnen konnte, doch müsse sich dieses Wissen nicht mit den nach §§ 10 ff. EntgTranspG zu beanspruchenden Auskünften decken. Würde man ihr die gerichtliche Durchsetzbarkeit ihres Auskunftsanspruchs verweigern, läge eine unzulässige Benachteiligung wegen Mitgliedschaft im Betriebsrat nach § 78 Satz 2 BetrVG vor.

II. Die Beschränkung auf das zurückliegende Kalenderjahr

Der Auskunftsanspruch nach § 10 Abs. 1 Satz 1 iVm § 11 Abs. 1 und 2 EntgTranspG umfasst – bezogen auf den Zeitpunkt des Auskunftsbegehrens – nur das zurückliegenden Kalenderjahr.Dies wird zwar im Gesetzeswortlaut an keiner Stelle zum Ausdrick gebracht, doch beruft sich das Gericht auf eine Passage in der amtlichen Begründung, in der es ohne nähere Begründung lapidar heißt: „Das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt bezieht sich auf das zurückliegende Kalenderjahr." (BT-Drucks. 18/11133 S. 58). Dies diene genau wie eine Reihe anderer Bestimmungen dem Ausgleich zwischen dem Auskunftsrecht des Beschäftigten und dem Aufwand für den Arbeitgeber. So kann etwa eine erneute Auskunft erst nach Ablauf von zwei Jahren verlangt werden, es sei denn, die Voraussetzungen hätten sich in der Zwischenzeit wesentlich verändert.

Aus der Bestimmung des § 11 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG, wonach das Vergleichsentgelt „jeweils bezogen auf ein Kalenderjahr" anzugeben sei, ergebe sich nichts Abweichendes. Die Formulierung beziehe sich nur auf den zuvor genannten Median und weitere benannte Entgeltbestandteile; ein Anspruch auf Auskunft bezüglich einer Mehrzahl von Kalenderjahren lasse sich daraus nicht ableiten (Rn.27). Dies vermag nicht zu überzeugen. Es geht ersichtlich nicht darum, eine eigenständige Rechtsgrundlge für einen Auskunftsanspruch zu finden, sondern allein darum, die im Wortlaut nicht angelegte Begrenzung auf ein Kalenderjahr durch zusätzliche Argumente zu untermauern. Dafür eignet sich § 11 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG wenig, da die Formulierung „jeweils bezogen auf ein Kalenderjahr" eher für eine Erstreckung auf mehrere Jahre spricht.

Für das BAG stellte sich noch das weitere Problem, ob das „Kalenderjahr" vom Tag der Geltendmachung an zurückzurechnen war oder ob es um das letzte vollständige Kalenderjahr ging. Mit überzeugender Begründung wird der zweiten Auffassung der Vorrang eingeräumt (Rn.28), da nur so im Jahresturnus bezahlte Leistungen sicher erfasst werden können.

Im konkreten Fall hatte die Klägerin nach den Feststellungen der Vorinstanzen den Auskunftsanspruch erst im Jahre 2022 formgerecht geltend gemacht. Dieser konnte sich somit nur auf das Jahr 2021 beziehen, doch war ein derartiger Anspruch nicht anhängig gemacht worden. In der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht war der Anspruch auf die Jahre 2019 und 2020 beschränkt worden, während er sich in der ursprünglichen Klage auch auf die Jahre 2017 und 2018 bezogen hatte (Rn.30). Ein Hinweis auf das Jahr 2021 war nie erfolgt. Die Klage war daher insoweit abzuweisen.

Dies wirft Fragen auf. Warum hat das BAG nicht darauf hingewiesen, dass es zu einer Beschränkung auf ein Jahr „neigen“ würde? In erster Instanz hatte die Klägerin mit ihrem Zwei-Jahres-Anspruch obsiegt, nachdem sie ihre Klage in Bezug auf zwei weiter zurückliegende Jahre zurückgenommen hatte. Hätte das BAG da nicht gemäß § 139 Abs. 1 Satz 2 ZPO darauf hinwirken müssen, dass sachdienliche Anträge gestellt werden? Und wie steht es mit den anwaltlichen Sorgfaltspflichten? In der Literatur wird gleichfalls der Standpunkt vertreten, die mitzuteilenden Kriterien und Verfahren würden sich (nur) auf das letzte Kalenderjahr beziehen (ErfK-Schlachter/Ulber, 26. Aufl. 2026, § 10 EntgTranspG Rn.6). Ein gründlicher Blick in Kommentare könnte die Rechtsfindung erleichtern… Wenn die Klägerin in Zukunft die Juristen in der Nähe von Hohepriestern platziert, die normalen Sterblichen ihre Geheimnisse nicht preisgeben, so wird man ihr das nicht übel nehmen können.

III. Beschränkung auf den Betrieb

Nach § 12 Abs. 2 Nr.1 EntgTranspG umfasst die Auskunftspflicht nur Entgeltregelungen, die im selben Betrieb und durch denselben Arbeitgeber angewendet werden (Rn.38). Es gibt keine unternehmensbezogene Auskunftspflicht. Zugleich ist im Gesetz festgelegt, dass eine regional unterschiedliche Entgelthöhe trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit nicht mitgeteilt werden muss. Im Gegensatz dazu heißt es in der Gesetzesbegründung, es sei ein Vergleich von mehreren Betrieben eines Arbeitgebers in derselben Region zulässig (BT-Drucks. 18/11133 S. 62). Anders als bei der Begrenzung auf das Vorjahr wird dieses Mal der Gesetzesbegründung keine wesentliche Bedeutung beigemessen. Sie stehe in klarem Widerspruch zum Wortlaut des Gesetzes. Wie gerufen kommt eine Aussage des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestags, wonach es sich um eine „unverständliche“ Begründung handle – eine in dieser Deutlichkeit in der Tat seltene Aussage (Rn.43). Allerdings wäre es für eine klagende Person ungleich einfacher, die im Gesetz vorausgesetzte Zahl von sechs Angehörigen des anderen Geschlechts mit gleicher oder vergleichbarer Arbeit namhaft zu machen, wenn es auf ihre Existenz im Unternehmen und nicht nur im Betrieb ankäme. Dies gilt insbesondere bei unternehmenseinheitlichen Regeln (etwa durch Gesamtbetriebsvereinbarung); hier sieht auch das BAG die Begrenzung auf den Betrieb als unbefriedigend an, doch verschließt es sich einer ausdehnenden Interpretation des Gesetzeswortlauts (Rn.44).

IV. Vereinbarkeit mit dem Unionsrecht

Nach der Rechtsprechung des EuGH gilt der Grundsatz der Entgeltgleichheit von Mann und Frau auch dann, wenn gleiche oder gleichwertige Arbeit in zwei verschiedenen Betrieben geleistet wird, wo die Entgeltregelungen aus derselben Quelle (z. B. aus einem Firmentarif oder aus einer Arbeitgeberrichtlinie) stammen (Rn.46). Damit sei aber ein anderer Gegenstand, nämlich das gleiche Entgelt gemeint. Hier gehe es aber um einen Auskunftsanspruch, der im Unionsrecht nicht geregelt sei. Insoweit habe der nationale Gesetzgeber volle Freiheit, die von ihm für richtig gehaltene Bezugsgröße zu bestimmen (Rn.47). Auch ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV komme daher nicht in Betracht. Es handle sich um ein zusätzliches nationales Hilfsmittel, das „gleichsam überobligatorisch“ die Ausübung und Durchsetzung des Unionsrechts erleichtere.

V. Der Ausgang des Verfahrens

Das Berufungsgericht hatte unterstellt, dass die Klägerin ihre Anträge bezüglich des Medians auf das Unternehmen bezogen hatte, weshalb es die Klage abgewiesen hatte. Das BAG legte demgegenüber den Antrag so aus, dass eine „gesetzlich zulässige“ Auskunft erstrebt werde, was auch eine Beschränkung auf den Betrieb umfasst habe. Da das Berufungsgericht insoweit keine Feststellungen getroffen hatte, war der Rechtsstreit zurückzuverweisen.

C. Kontext der Entscheidung

Das Verfahren war für die Klägerin höchst enttäuschend. Aus Gründen, die alles andere als auf der Hand lagen, ist sie durch das BAG-Urteil immer noch nicht in die Lage versetzt worden, ihre nach dem Sachverhalt naheliegende Benachteiligung durch Tatsachen zu untermauern. Die wichtigsten Fragen sind durch die Wahl des falschen Jahres negativ entschieden – denn wer würde ihr empfehlen, trotz des mittlerweile großen zeitlichen Abstands noch einmal zu beginnen und die Angaben aus dem Jahr 2021 einzuklagen? Stattdessen ist zu fragen, ob hier nicht das Recht auf ein faires Verfahren aus Art. 6 Abs. 1 EMRK verletzt wurde, was eine Beschwerde zum EGMR rechtfertigen würde.

Könnte die neue Entgelttransparenzrichtlinie der EU vom 10.5.2023 (ABl L 132/21) Abhilfe schaffen? Im vorliegenden Fall war sie nicht einschlägig, da es um weiter zurückliegende Vorgänge ging, wie das BAG (Rn.49) zutreffend feststellte. Nach Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie hat jeder Arbeitnehmer das Recht, schriftliche Auskünfte über die durchschnittliche Entgelthöhe – aufgeschlüsselt nach Geschlecht – für die Gruppen von Arbeitnehmern zu erhalten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit wie er verrichten. Von einer Beschränkung auf den Betrieb ist nicht die Rede. Außerdem muss der Arbeitgeber nach Art. 9 Abs. 1 von sich aus über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle informieren, was auch ergänzende und variable Entgeltbestandteile umfasst. Dieser Pflicht, die weit über den Status quo hinausgeht, unterliegen Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern; sie tritt zeitlich gestaffelt je nach Unternehmensgröße bis zum 7. Juni 2031 in Kraft. Aktuell stünde also weiter das Auskunftsrecht im Vordergrund.

Die Schwierigkeit besteht darin, dass der bundesdeutsche Gesetzgeber bisher nicht aktiv geworden ist. Obwohl die Richtlinie bis zum 8. Juni 2026 umzusetzen gewesen wäre, liegt derzeit (21.6.2026) noch nicht einmal ein Referentenentwurf vor. Aktuelle Aufgabe ist daher außerhalb des öffentlichen Dienstes eine richtlinienkonforme Auslegung (dazu Winter NZA 2026, 632 ff. und Heimann NZA 2026, 637 ff.), doch versagt sie dann, wenn der nationale Gesetzgeber eine eindeutige Regelung getroffen hat. Dazu kommt, dass der „Ungehorsam“ gegenüber Brüssel dieses Mal nicht auf Deutschland beschränkt ist. Dem Vernehmen nach hat noch kein einziger Mitgliedstaat die Richtlinie definitiv umgesetzt. Dies könnte dazu führen, dass es neue Verhandlungen gibt, die nicht anders als im Bereich der sog. Omnibus-Gesetzgebung eine die Unternehmen weniger belastende „Ersatzregelung“ zum Gegenstand haben könnte. Jedenfalls ist es schwer vorstellbar, dass gegen alle Mitgliedstaaten Verfahren vor dem EuGH eingeleitet werden, die dann ggf. zu einer Verhängung von hohen Bußgeldern führen. So musste Deutschland wegen der verspäteten Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie eine Pauschale von 34 Mio. Euro bezahlen, obwohl das einschlägige Gesetz in der Zwischenzeit erlassen worden war (EuGH Fall C-149/23). In gleicher Weise gegen (fast) alle Mitgliedstaaten vorzugehen, dürfte Brüssel die Kraft fehlen.

D. Auswirkungen für die Praxis

Das Urteil des BAG wird kaum jemanden ermutigen, von den Möglichkeiten des Entgelttransparenzgesetzes Gebrauch zu machen. Die oben im Zusammenhang mit der Argumentation des Gerichts geübte Kritik muss hier nicht wiederholt werden – zunächst einmal ist das Urteil auf der Welt und wird nicht so schnell revidiert werden. Eine Änderung ist nur zu erwarten, wenn die neue Entgelttransparenzrichtlinie doch ungesetzt werden sollte.

Dies legt es nahe, sich in Zukunft sehr viel mehr um die Frage zu kümmern, welche Auskünfte man nach allgemeinen Grundsätzen – etwa auf der Grundlage einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht oder des § 242 BGB - vom Arbeitgeber verlangen kann. Als Beispiel können die Auskunftsansprüche dienen, die Betriebsratsmitgliedern eingeräumt werden, wenn es um die schwierige Frage ihrer betriebsinternen Karriere geht, die sie gemacht hätten, wenn sie nicht in den Betriebsrat gewählt worden wären. Fehlt es dazu an Abmachungen, so kann das Betriebsratsmitglied verlangen, dass der Arbeitgeber ihm andere Arbeitnehmer benennt, die mit ihm vergleichbar sind (BAG 4.11.2015 – 7 AZR 972/13, NZA 2016, 1339 Rn.24). Außerdem muss er über die Gehaltsentwicklung der mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmer informiert werden (So schon BAG 9.1.2005 – 7 AZR 208/04, AuA 2005, 436 Rn.14). Dem stehen auch keine datenschutzrechtlichen Bedenken entgegen, da es um die

Durchsetzung von Rechtsansprüchen geht (BAG 20.3.2025 – 7 AZR 46/24, NZA 2025, 1177 Rn.48, 58; weitere Nachweise bei Fitting, BetrVG, 33. Aufl., München 2026, § 37 Rn.128).

Warum sollten für die Durchsetzung des Anspruchs auf Entgeltgleichheit andere Grundsätze gelten?