

# Die Durchsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit

## A. Einleitung: Entwicklung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

Die Erkenntnis, dass Frauen im Vergleich zu Männern schlechter verdienen, ist weder neu noch überraschend. Neu ist jedoch, dass der Verdienstabstand im Bundesgebiet im vergangenen Jahr (2025) so stark zurückging wie noch nie seit Beginn der Berechnungen durch das Statistische Bundesamt im Jahre 2006.<sup>1</sup> Während Männer 2025 durchschnittlich 27,05 Euro (brutto) pro Stunde erhielten, lag der Bruttostundenverdienst bei Frauen lediglich bei 22,81 Euro, was einem (unbereinigten) Unterschied von 16 Prozent entspricht.<sup>2</sup> Im europäischen Vergleich (12 Prozent) steht Deutschland damit – trotz seit Jahren rückläufiger Entwicklungen – nach wie vor auf einem der hintersten Plätze.<sup>3</sup> Dass dieser geschlechtsspezifische Verdienstabstand ohne staatliche Intervention kaum verringert werden kann, wurde bereits früh erkannt:

Bereits im Jahre 1951 verpflichtete die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation ihre Mitglieder, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit zu fördern und sicherzustellen (Art. 2 Abs. 1 des Übereinkommens Nr. 100<sup>4</sup>).

Der Grundsatz wurde sodann in den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft von 1957 (kurz: EWGV) übernommen.<sup>5</sup> Seither sieht Art. 119

---

\* Der Verfasser ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht sowie Rechtsvergleichung (Univ.-Prof. Dr. Achim Seifert) an der Universität des Saarlandes.

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt, Pressemitteilungen Nr. 56 vom 13.2.2025 und Nr. 453 vom 16.12.2025, abrufbar unter [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/02/PD25\\_056\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/02/PD25_056_621.html) bzw. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/12/PD25\\_453\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/12/PD25_453_621.html) <zuletzt abgerufen am 2.1.2026>.

<sup>2</sup> Zur (berechtigten) Kritik an der Aussagekraft des Gender Pay Gaps, auf den sich der Gesetzgeber zur Rechtfertigung des Entgelttransparenzgesetzes beruft, s. *Wank*, RdA 2018, 34 (34 ff.) u. *Schuster/Jacobsohn*, RdA 2024, 270 (273 ff.).

<sup>3</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Highlights](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Highlights) <zuletzt abgerufen am 2.1.2026>.

<sup>4</sup> BGBl. II (1956) S. 23.

<sup>5</sup> Der europäische Gesetzgeber verfolgte mit der Einführung des Gebots der Entgeltgleichheit

Abs. 1 EWGV (sowie dessen Nachfolgenormen Art. 141 Abs. 1 EGV und heute Art. 157 Abs. 1 AEUV) vor, dass jeder Mitgliedstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellt.<sup>6</sup> Flankiert wird dieser durch zahlreiche Vorschriften des europäischen Rechts.<sup>7</sup> Aber auch auf nationaler Ebene hat der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (im Folgenden: Grundsatz des gleichen Entgelts) seinen Niederschlag gefunden: Während auf grundgesetzlicher Ebene Art. 3 Abs. 2 S. 1 und Abs. 3 S. 1 GG die Gleichberechtigung von Männern und Frauen gewährleistet<sup>8</sup>, trifft den Gesetzgeber nach Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG die Pflicht, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Auf einfachgesetzlicher Ebene untersagte § 612 Abs. 3 BGB a.F. ab 1980 ausdrücklich die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.<sup>9</sup> Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 wurde § 612 Abs. 3 BGB a.F. aufgehoben und der Grundsatz in das AGG aufgenommen.<sup>10</sup> Der Gesetzgeber ist seinem Förderauftrag aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG insbesondere aber durch das am 6.7.2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) nachgekommen. Damit ist er zum einen der Empfehlung der EU-Kommission vom 7.3.2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz<sup>11</sup> gefolgt.<sup>12</sup> Zum anderen dient das Gesetz insgesamt auch der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie aus 2006 (RL 2006/54/EG).<sup>13</sup>

---

neben gleichstellungspolitischen bzw. sozialpolitischen Zielen insb. die Verhinderung von Wettbewerbsnachteilen für Unternehmen in solchen Ländern, die den Grundsatz bereits in ihrer Rechtsordnung aufgenommen hatten (wie Frankreich), vgl. EuGH, Urt. v. 8.4.1976 – Rs. 43/75 Rn. 8 ff. – Defrenne II.

<sup>6</sup> Dazu, dass Art. 119 EWGV a.F. – im Unterschied zu Art. 2 Abs. 1 des Übereinkommens Nr. 100 – in seiner ursprünglichen Fassung nur bei gleicher, nicht aber bei gleichwertiger Arbeit einen Anspruch auf gleiches Entgelt vorsah, *Seifert*, Der Beitrag der IAO zur Verwirklichung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in: FS Pfarr, S. 459 (468 ff.).

<sup>7</sup> Zu nennen sind insb. Art. 23 Abs. 1 der GR-Charta sowie Art. 4 der RL 2006/54/EG (sog. Gleichbehandlungsrichtlinie).

<sup>8</sup> Insbesondere nach dem Willen der Mütter des Grundgesetzes sollte sich die umfassende grundgesetzliche Gleichberechtigung auch auf die Lohnleichheit erstrecken, vgl. *Schuster/Jacobsohn*, RdA 2024, 270 (271).

<sup>9</sup> Zur Kritik an der Wirksamkeit dieser Vorschrift s. *Schuster/Jacobsohn*, RdA 2024, 270 (271 f.).

<sup>10</sup> *Benkert*, NJW 2018, 178 (178).

<sup>11</sup> ABL. L 69, S. 112.

<sup>12</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 2, 20.

<sup>13</sup> ABL. L 204 v. 26.7.2006, S. 23; vgl. *Schlachter/Ulber*, in: ErfK, 26. Aufl. 2026, § 10 Entg-TranspG, Rn. 1; *Fuhlrott/Hinrichsen*, NJW 2021, 513 (513); *Rech*, RdA 2021, 367 (367).

Ebendieses Entgelttransparenzgesetz zielt darauf ab, die unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts zu beseitigen<sup>14</sup> und dadurch das Gebot des gleichen Entgelts durchzusetzen (vgl. § 1 EntgTranspG). Zentrales Anliegen ist die Förderung der Transparenz von Entgelten und Entgeltregelungen.<sup>15</sup> Mehr Transparenz soll insbesondere durch den individuellen Auskunftsanspruch von Beschäftigten (§§ 10–16 EntgTranspG), aber auch durch betriebliche Prüfverfahren (§§ 17–20 EntgTranspG) und Berichtspflichten (§§ 21 f. EntgTranspG) erreicht werden.<sup>16</sup> Bereits während des Gesetzgebungsverfahrens kam es jedoch zu starker Kritik an den geplanten Regelungen.<sup>17</sup> Diese flachte auch nach Inkrafttreten des Gesetzes nicht ab: Hauptkritikpunkte waren (und sind) ein nicht unerheblicher Bürokratieaufwand<sup>18</sup> insb. für nicht tarifgebundene und nicht tarifanwendende Arbeitgeber<sup>19</sup>, datenschutzrechtliche Probleme<sup>20</sup>, wenig greifbare Tatbestandsvoraussetzungen<sup>21</sup>, ein zu eingeschränkter Auskunftsanspruch,<sup>22</sup> die fehlende Aussagekraft des statistischen Medians<sup>23</sup> und fehlende Sanktionen.<sup>24</sup>

Am 10.5.2023, ungefähr sechs Jahre nach Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes, hat der europäische Gesetzgeber die Richtlinie (EU) 2023/970 „zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ (im Folgenden: Entgelttransparenzrichtlinie – ETRL) erlassen.<sup>25</sup>

<sup>14</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 1; Nach § 3 Abs. 1 EntgTranspG ist bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.

<sup>15</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 1, 20 f.

<sup>16</sup> *Schlachter/Ulber*, in: *ErfK*, 26. Aufl. 2026, § 1 EntgTranspG, Rn. 4; *Hromadka/Maschmann*, *Arbeitsrecht Bd. 1 Individualarbeitsrecht*, 8. Aufl. 2022, § 7 Rn. 89.

<sup>17</sup> Vgl. *Bauer/Romero*, *NZA* 2017, 409 (409); zum Gesetzgebungsverfahren insgesamt s. <https://dip.bundestag.de/vorgang/gesetz-zur-förderung-der-transparenz-von-entgeltstrukturen/79226> <zuletzt abgerufen am 2.1.2026>.

<sup>18</sup> *Franzen*, *NZA* 2017, 814 (819); *Ahrendt*, in: *Schaub ArbR-HdB*, 21. Aufl. 2025, § 37 Rn. 2.

<sup>19</sup> *Wank*, *RdA* 2018, 34 (45). Dagegen sieht das EntgTranspG bei tarifgebundenen bzw. tarifanwendenden Arbeitgebern einige Erleichterungen vor (z.B. § 4 Abs. 5 S. 1, § 11 Abs. 2 S. 2, § 22 Abs. 1). Die ETRL enthält solche Privilegierungen nicht mehr, vgl. *Günther/Schiffelholz*, *NZA-RR* 2023, 568 (568).

<sup>20</sup> *Wank*, *RdA* 2018, 34 (45); *Benkert*, *NJW-Spezial* 2017, 434 (435).

<sup>21</sup> *Benkert*, *NJW-Spezial* 2017, 434 (435).

<sup>22</sup> *Benkert*, *NJW-Spezial* 2018, 178 (179).

<sup>23</sup> Siehe dazu unter Punkt B. I. 3.).

<sup>24</sup> Siehe hierzu insgesamt den Zweiten Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten, BT-Drs. 20/8100.

<sup>25</sup> ABl. L 132, S. 21.

Anlass dazu gab neben der Annahme, dass innerhalb der EU eine Vielzahl an Fällen von Entgeltdiskriminierung existiert<sup>26</sup>, insbesondere die im Jahre 2020 erfolgte Bewertung der Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2006/54/EG).<sup>27</sup> In dieser wurden neben der fehlenden Transparenz der Entgeltsysteme auch eine mangelnde Rechtssicherheit in Bezug auf den Begriff der gleichwertigen Arbeit sowie Verfahrenshindernisse für Diskriminierungsopfer festgestellt.<sup>28</sup> Den Arbeitnehmern fehlten häufig die erforderlichen Informationen (insbesondere Angaben zu den Entgelthöhen von Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten), die sie für eine erfolgreiche Geltendmachung ihrer Ansprüche benötigten.<sup>29</sup>

Aus diesen Gründen sieht die ETRL neben verbindlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Entgelttransparenz und der Präzisierung von Rechtsbegriffen insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung der Durchsetzungsmechanismen und des Zugangs zur Justiz vor.<sup>30</sup> Die erforderliche Umsetzung der Richtlinie durch die Mitgliedstaaten muss bis zum 7.6.2026 erfolgen (Art. 34 Abs. 1 ETRL)<sup>31</sup> und wird eine Reihe von Änderungen der bisherigen nationalen Rechtslage nach sich ziehen.

Ziel dieses Beitrages ist es, die Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts de lege lata näher zu beleuchten und auf die Frage einzugehen, ob die Umsetzung der ETRL zur Verbesserung dieser Durchsetzungsmöglichkeiten beitragen kann.

## **B. Die drei Instrumente des EntgTranspG zur Durchsetzung des Anspruchs auf gleiches Entgelt**

Die (gerichtliche) Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts setzt voraus, dass Beschäftigte die entsprechenden Informationen haben, um das eigene Entgelt mit dem Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer (des anderen Geschlechts) vergleichen zu können. Das geltende EntgTranspG sieht hierzu drei Instrumente vor, durch die die Transparenz der Entgeltregelungen und -strukturen gefördert werden soll.<sup>32</sup>

<sup>26</sup> Vgl. ErwGr 15 der Richtlinie (EU) 2023/970; *Schuster/Jacobsohn*, RdA 2024, 270 (272).

<sup>27</sup> Vgl. ErwGr 11 der Richtlinie (EU) 2023/970; *Schuster/Jacobsohn*, RdA 2024, 270 (272 f.).

<sup>28</sup> Vgl. ErwGr 11 der Richtlinie (EU) 2023/970.

<sup>29</sup> Vgl. ErwGr 11 der Richtlinie (EU) 2023/970.

<sup>30</sup> Vgl. ErwGr 16, 20 der Richtlinie (EU) 2023/970.

<sup>31</sup> Die Umsetzungsfrist beträgt daher nicht wie üblich zwei, sondern drei Jahre, was auf ein „besonders einschneidendes Regelwerk“ hindeutet, vgl. *Schuster/Jacobsohn*, RdA 2024, 270 (272).

<sup>32</sup> *Vianden*, ArbRAktuell 2021, 431 (431).

## I. Der individuelle Auskunftsanspruch (§§ 10–16 EntgTranspG)

Als zentrales Element zur Durchsetzung des Anspruchs auf gleiches Entgelt<sup>33</sup> dient der individuelle Auskunftsanspruch von Beschäftigten. Insoweit bestimmt § 10 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG, dass Beschäftigte zur Überprüfung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne des Gesetzes einen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16 haben. Dadurch sollen mehr als 14 Millionen Beschäftigte das Recht bekommen zu erfahren, nach welchen betrieblichen Kriterien und Verfahren ihr Entgelt festgelegt wird und wie sie mit diesem Entgelt im Verhältnis zu vergleichbaren Tätigkeiten stehen.<sup>34</sup> Durch die so erlangten Informationen soll es dem Beschäftigten möglich sein, die Entgeltstruktur zu überprüfen und bei einer festgestellten Ungleichbehandlung eine Diskriminierungsklage nach dem AGG besser durchsetzen zu können.<sup>35</sup>

Der Gesetzgeber sah die Einführung eines solchen Auskunftsanspruchs aufgrund des schlechten Informationszugangs von Beschäftigten zur Durchsetzung des Anspruchs auf gleiches Entgelt als notwendig an.<sup>36</sup> Zwar waren (und sind) Entgeltbenachteiligungen wegen des Geschlechts auch vom AGG erfasst (§ 2 Abs. 1 Nr. 2, §§ 3, 7 Abs. 1, § 8 Abs. 2 AGG), allerdings muss der Arbeitnehmer im Streitfall Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen (vgl. § 22 AGG).<sup>37</sup> Ohne Kenntnis der hierzu erforderlichen Informationen ist die Durchsetzung etwaiger Ansprüche jedoch fast unmöglich. Insgesamt sah der Gesetzgeber die Einführung des Auskunftsanspruchs als geeignetes Mittel an, um die Durchsetzung des Anspruchs auf gleiches Entgelt zu erleichtern.<sup>38</sup>

### 1. Anspruchsvoraussetzungen

Zur Auskunft berechtigt sind Beschäftigte<sup>39</sup> im Sinne des § 5 Abs. 2 EntgTranspG in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber,

<sup>33</sup> *Krüger*, NZA 2022, 1659 (1659); *Bauer/Romero*, NZA 2017, 409 (409); *Schlachter/Ulber*, in: *ErfK*, 26. Aufl. 2026, § 10 EntgTranspG, Rn. 1.

<sup>34</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 22.

<sup>35</sup> *Schlachter/Ulber*, in: *ErfK*, 26. Aufl. 2026, § 10 EntgTranspG, Rn. 3; *Rech*, RdA 2021, 367 (367).

<sup>36</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 22.

<sup>37</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 22.

<sup>38</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 22; *Benkert*, NJW-Spezial 2017, 434 (434); *ders.*, NJW 2018, 178 (178).

<sup>39</sup> Nach dem BAG ist § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG unionsrechtskonform dahingehend auszuulegen, dass auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitnehmerbegriffs der RL 2006/54/EG erfasst sind, weshalb auch arbeitnehmerähnliche Personen unter den Beschäftigtenbegriff fallen können, BAG, Urt. v. 25.6.2020 – 8 AZR 145/19 = NZA 2020, 1613 Rn. 44; s. dazu auch *Fuhlrott/Hinrichsen*, NJW 2021, 513 ff.

vgl. § 12 Abs. 1 EntgTranspG. § 16 EntgTranspG erweitert diesen Personenkreis auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten.

Dass durch die Begrenzung des Auskunftsanspruchs auf Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber eine Vielzahl der (weiblichen) Arbeitnehmer vom Auskunftsrecht ausgenommen sind, nahm der Gesetzgeber bewusst in Kauf<sup>40</sup>, um kleinere und mittlere Unternehmen vor hohen Bürokratiebelastungen zu schützen.<sup>41</sup>

Nach § 10 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG hat das Auskunftsverlangen in Textform zu erfolgen. Dabei muss der Beschäftigte in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) benennen, § 10 Abs. 1 S. 2 EntgTranspG. Da dem Arbeitnehmer regelmäßig die erforderlichen Informationen fehlen, um eine gleichwertige Tätigkeit zu benennen,<sup>42</sup> sind an die Benennung der Vergleichstätigkeit keine allzu strengen Anforderungen zu stellen. Es soll daher genügen, in zumutbarer Weise eine möglichst konkrete Tätigkeit zu bestimmen.<sup>43</sup> Hält der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die erfragte Vergleichstätigkeit nach den im Betrieb angewendeten Maßstäben für nicht gleich oder nicht gleichwertig, hat er dies anhand dieser Maßstäbe nachvollziehbar zu begründen und die Auskunft stattdessen auf eine seines Erachtens nach gleiche oder gleichwertige Tätigkeit zu beziehen (§§ 15 Abs. 4 S. 2 und 4 EntgTranspG).

Wird die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt, schließt § 12 Abs. 3 S. 2 EntgTranspG die Angabe des Vergleichsentgelts zum Schutz der personenbezogenen Daten der vom Auskunftsverlangen betroffenen Beschäftigten aus.<sup>44</sup>

## 2. Ansprechpartner für Auskunftsverlangen

Gegen wen sich der Auskunftsanspruch richtet, hängt neben der Tarifbindung des Arbeitgebers vom Vorhandensein eines Betriebsrats ab.<sup>45</sup>

Nach § 14 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG müssen sich Beschäftigte tarifgebundener und tarifanwendender Arbeitgeber für ihr Auskunftsverlangen an den Betriebsrat

<sup>40</sup> Siehe bspw. die Kritik der Faktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in BT-Drs. 18/11733, S. 9.

<sup>41</sup> *Bauer/Romero*, NZA 2017, 409 (409).

<sup>42</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 58.

<sup>43</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 58.

<sup>44</sup> *Franzen*, NZA 2017, 814 (814).

<sup>45</sup> *Wank*, RdA 2018, 34 (43).

wenden, es sei denn der Betriebsrat verlangt, dass der Arbeitgeber die Auskunftspflicht übernimmt (S. 4). Die Zwischenschaltung des Betriebsrates als Interessenvertreter soll insbesondere die Anonymität des Auskunftersuchenden wahren.<sup>46</sup> Besteht in diesen Fällen kein Betriebsrat, ist der Arbeitgeber zur Auskunftserteilung verpflichtet, § 14 Abs. 3 S. 1 EntgTranspG.

Beschäftigte nicht tarifgebundener und nicht tarifyanwendender Arbeitgeber müssen sich für ihr Auskunftsverlangen grundsätzlich an den Arbeitgeber wenden, § 15 Abs. 1 EntgTranspG. Besteht hier ein Betriebsrat, finden gem. § 15 Abs. 2 EntgTranspG die Regelungen des § 14 Abs. 1 und 2 EntgTranspG entsprechende Anwendung, sodass grundsätzlich der Betriebsrat zuständiger Ansprechpartner ist. Bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern muss das Auskunftsverlangen innerhalb von drei Monaten nach dessen Zugang in Textform erfüllt werden, § 15 Abs. 3 S. 1 EntgTranspG. Auf eine entsprechende Regelung oder einen Verweis hat der Gesetzgeber in § 14 EntgTranspG verzichtet. Mangels planwidriger Regelungslücke scheidet eine analoge Anwendung der Form- und Fristregelungen des § 15 Abs. 3 S. 1 EntgTranspG auf das Verfahren bei tarifgebundenen oder tarifyanwendenden Arbeitgebern aus.<sup>47</sup>

### 3. Auskunftsinhalt

Der Auskunftsanspruch umfasst mehrere Angaben: Zum einen kann der Beschäftigte die Angabe des Entgelts der relevanten Vergleichsgruppe, bestehend aus dem statistischen Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts und Auskunft zu (bis zu) zwei gesonderten Entgeltbestandteilen verlangen (§ 10 Abs. 1 S. 3, § 11 Abs. 3 EntgTranspG). Zum anderen kann Auskunft über die Kriterien und das Verfahren für die Festlegung des eigenen Entgelts und des Entgelts der relevanten Vergleichsgruppe verlangt werden (vgl. § 11 Abs. 2 EntgTranspG).<sup>48</sup> Eingeschränkt wird die Auskunftspflicht durch § 12 Abs. 2 EntgTranspG, wonach insbesondere nur Entgeltregelungen umfasst sind, die in demselben Betrieb, bei demselben Arbeitgeber und in derselben Region angewendet werden (Nr. 1 und 2).

Nach § 11 Abs. 3 S. 1 EntgTranspG erstreckt sich die Auskunftspflichtung in

<sup>46</sup> *Schlachter/Ulber*, in: *ErfK*, 26. Aufl. 2026, § 14 EntgTranspG, Rn. 2.

<sup>47</sup> *Franzen*, NZA 2017, 814 (819); *Becker/Hjort*, ArbRAktuell 2018, 298 (301); a.A. *Roloff*, in: *BeckOK Arbeitsrecht*, 78. Edition Stand: 1.12.2025, § 10 EntgTranspG, Rn. 30; *Holler*, NZA 2017, 822 (823): analoge Anwendung auf Betriebsräte iSd § 14 Abs. 1 EntgTranspG.

<sup>48</sup> Art. 6 ETRL sieht künftig eine (umfassendere) Informationspflicht des Arbeitgebers hins. der Kriterien für die Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhen und der Entgeltentwicklung vor, s. dazu *Günther/Schiffelholz*, NZA-RR 2023, 568 (569 f.).

Bezug auf das Vergleichsentgelt auf die Angabe des Entgelts für die Vergleichstätigkeit. Nach S. 2 ist das Vergleichsentgelt als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts sowie der benannten Entgeltbestandteile, jeweils bezogen auf ein Kalenderjahr, anzugeben. Bei tarifgebundenen oder tarifynwendenden Arbeitgebern muss das Vergleichsentgelt aller Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts, die in die gleiche Entgelt- oder Besoldungsgruppe eingruppiert sind wie der oder die auskunftsverlangende Beschäftigte, angegeben werden (§ 11 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 EntgTranspG). Im Übrigen ist gem. § 11 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 EntgTranspG das Vergleichsentgelt aller Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben, die die erfragte Vergleichstätigkeit oder die nach § 15 Abs. 4 S. 4 EntgTranspG ermittelte Vergleichstätigkeit ausüben.

Dazu muss der Arbeitgeber zunächst das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt jedes Beschäftigten des anderen Geschlechts ermitteln, der eine Vergleichstätigkeit ausübt.<sup>49</sup> Dabei sind alle Vergütungen der letzten 12 Monate, die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses gewährt wurden, einzubeziehen (§ 5 Abs. 1 EntgTranspG). Sodann muss der Arbeitgeber aus diesen Durchschnittsmonatswerten den statistischen Median bilden. Dieser ist nicht mit dem Durchschnittswert gleichzusetzen. Stattdessen ergibt sich der Median aus dem Wert, der an mittlerer Stelle steht, wenn man die monatlichen Bruttoentgelte der Größe nach sortiert.<sup>50</sup> In den Fällen, in denen die Vergleichsgruppe aus einer geraden Anzahl an Beschäftigten besteht, es also keinen Wert gibt, der an mittlerer Stelle steht, ergibt sich der Median aus der Hälfte der Summe der beiden in der Mitte liegenden Zahlen.<sup>51</sup> Zwar hat die Heranziehung des Medians den Vorteil, dass extreme Ausreißer (sowohl nach oben als auch nach unten) nicht berücksichtigt werden und damit das Gesamtbild nicht verzerren<sup>52</sup>, jedoch kann der Medianwert zu falschen Interpretationen führen: Ist beispielsweise der Median der weiblichen Beschäftigten der Vergleichsgruppe identisch zum Median der männlichen Beschäftigten der Vergleichsgruppe, könnte die Auskunft der in der Vergleichsgruppe am schlechtesten verdienenden weiblichen Beschäftigte dazu führen, dass der Eindruck einer geschlechtsbedingten Ungleichbehandlung entsteht. Immerhin liegt ihr Entgelt unterhalb des Medians der männlichen Vergleichsgruppe. Gegen eine geschlechtsbedingte Ungleichbehandlung in dieser Konstellation spricht aber bereits, dass die auskunftsverlangende Beschäftigte auch unter dem Median der eigenen (weiblichen) Vergleichsgruppe liegt

<sup>49</sup> *Bauer/Romero*, NZA 2017, 409 (411); *Göpfert/Giese*, NZA 2018, 207 (207).

<sup>50</sup> *Bauer/Romero*, NZA 2017, 409 (411); *Göpfert/Giese*, NZA 2018, 207 (208).

<sup>51</sup> *Bauer/Romero*, NZA 2017, 409 (411); *Husemann*, EuZA 2022, 166 (178).

<sup>52</sup> *Becker/Hjort*, ArbRAktuell 2018, 298 (299 f.); *Benkert*, NJW-Spezial 2018, 178 (178); *Göpfert/Giese*, NZA 2018, 207 (208).

und der Median der beiden Vergleichsgruppen gleich ist, männliche und weibliche Beschäftigte also im Median gleich viel verdienen. Bereits dieses Beispiel zeigt, dass der Median kein geeignetes Mittel zur Entlarvung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung beim Entgelt ist.<sup>53</sup> Um belastbare Rückschlüsse auf die Entgeltgleichheit erhalten zu können, wäre insbesondere die Mitteilung des Medians der eigenen Vergleichsgruppe erforderlich. Dadurch könnte ermittelt werden, wie sich die individuelle Vergütung zur Vergütung innerhalb der eigenen Vergleichsgruppe und die Vergütungen der männlichen und weiblichen Vergleichsgruppen untereinander verhält.<sup>54</sup> Allerdings sieht der Auskunftsanspruch die Mitteilung des Medians der eigenen Vergleichsgruppe gerade nicht vor.<sup>55</sup>

Ungeachtet dieser Kritik an der Aussagekraft des Medians stellte sich der Achte Senat des BAG in einer Entscheidung vom 21.1.2021 auf den Standpunkt, dass der Umstand, dass das individuelle Gehalt einer auf Entgelt Differenz klagenden Arbeitnehmerin unter dem Median der Vergleichsgruppe des männlichen Geschlechts liegt, regelmäßig die (vom Arbeitgeber widerlegbare) Vermutung einer unmittelbaren Entgeltbenachteiligung „wegen des Geschlechts“ iSd § 22 AGG begründe und eine Beweislastumkehr auslöse.<sup>56</sup> Das BAG begründete seine Rechtsauffassung sowohl mit dem Zweck des EntgTranspG als auch mit dem Erfordernis der praktischen Wirksamkeit des Unionsrechts.<sup>57</sup> Da in der Angabe des Vergleichsentgelts als Median-Entgelt zugleich die Mitteilung der maßgeblichen Vergleichsperson(en) liegt<sup>58</sup>, konnte das BAG den vom EuGH in der Rechtssache Brunnhofer<sup>59</sup> erstmals judizierten Paarvergleich fruchtbar machen.<sup>60</sup> Danach muss die Arbeitnehmerin (nur) geltend machen, dass ihr Arbeitgeber ihr ein niedrigeres Entgelt zahlt als ihrem

<sup>53</sup> *Benkert*, NJW-Spezial 2018, 178 (178 f.); *Göpfert/Giese*, NZA 2018, 207 (208); *Bauer/Romero*, NZA 2017, 409 (411 f.); *Husemann*, EuZA 2022, 166 (178 f.); *Möller/Reichenberger*, NZA 2021, 256 (258).

<sup>54</sup> *Benkert*, NJW-Spezial 2018, 178 (179); *Göpfert/Giese*, NZA 2018, 207 (208); *Husemann*, EuZA 2022, 166 (179); Nach *Krüger*, NZA 2022, 1659 (1661) wäre „die Kenntnis des Medianentgelts des eigenen Geschlechts (...) hilfreich“.

<sup>55</sup> *Oberthür*, NJW 2017, 2228 (2233).

<sup>56</sup> BAG, Urt. v. 21.2.2021 – 8 AZR 488/19 = NZA 2021, 1011 Rn. 50.

<sup>57</sup> BAG, Urt. v. 21.2.2021 – 8 AZR 488/19 = NZA 2021, 1011 Rn. 28, 30, 50 ff.

<sup>58</sup> BAG, Urt. v. 21.2.2021 – 8 AZR 488/19 = NZA 2021, 1011 Rn. 39, 42 ff.

<sup>59</sup> EuGH, Urt. v. 26.6.2001 – Rs. C-381/99 = NZA 2001, 883 – Brunnhofer.

<sup>60</sup> In einem späteren Urteil aus dem Februar 2023 kam das BAG zum Ergebnis, dass die Arbeitnehmerin zur Begründung der Kausalitätsvermutung und damit zur Beweislastumkehr nur darlegen und ggf. beweisen muss, dass ein männlicher Arbeitnehmer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mehr verdient, BAG, Urt. v. 16.02.2023 – 8 AZR 450/21 = NZA 2023, 958 Rn. 43 f. Diese Rechtsprechungslinie hat das BAG in einem Urteil aus dem Oktober 2025 (BAG, Urt. v. 23.10.2025 – 8 AZR 300/24 –, Rn. 27, juris) bestätigt.

zum Vergleich herangezogenen männlichen Kollegen und dass beide die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten.<sup>61</sup> Dann sei die Arbeitnehmerin dem ersten Anschein nach Opfer einer nur mit dem unterschiedlichen Geschlecht erklärbaren Diskriminierung, was eine Beweislastumkehr auf den Arbeitgeber zur Folge hat.<sup>62</sup>

Diese Entscheidung des BAG traf in der Literatur auf zahlreiche Kritik.

Dabei richtet sich diese nicht gegen den vom BAG praktizierten Begründungskniff<sup>63</sup> als solchen. Tatsächlich liegt nämlich in der Angabe, dass das Mediangehalt der männlichen Vergleichsgruppe über dem Gehalt der klagenden Arbeitnehmerin liegt, zugleich die Information, dass es zumindest einen männlichen Arbeitnehmer gibt, der bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mehr verdient als die Arbeitnehmerin.<sup>64</sup>

Die Kritik richtet sich vielmehr gegen den vom BAG angenommenen Automatismus, mit dem er das Vorliegen der für § 22 AGG erforderlichen „überwiegenden Wahrscheinlichkeit“ der Kausalität des Geschlechts für die Ungleichbehandlung<sup>65</sup> annimmt.<sup>66</sup> Insoweit sei zu beachten, dass die Beweislastumkehr des § 22 AGG stets eine umfassende Gesamtschau und Gesamtbewertung aller Indizien voraussetze.<sup>67</sup> Einen Automatismus, der bei Vorliegen bestimmter Diskriminierungsindizien (hier das höhere Entgelt einer einzelnen Vergleichsperson) zwingend zu einer Vermutungswirkung führt, verstoße daher gegen den Grundsatz der richterlichen Beweiswürdigung.<sup>68</sup>

Dieser Kritik ist im Ansatz zuzustimmen. Aufgrund der fehlenden Aussagekraft des statistischen Medians (s. oben) lässt sich daraus allein nicht mit „überwiegender Wahrscheinlichkeit“ auf eine Benachteiligung „wegen des Geschlechts“ schließen.

<sup>61</sup> EuGH, Urt. v. 28.2.2013 – Rs. C-427/11 = NZA 2013, 315 Rn. 19 – Kenny; EuGH, Urt. v. 26.6.2001 – Rs. C-381/99 = NZA 2001, 883 Rn. 58 – Brunnhofer.

<sup>62</sup> EuGH, Urt. v. 28.2.2013 – Rs. C-427/11 = NZA 2013, 315 Rn. 20 – Kenny; EuGH, Urt. v. 26.6.2001 – Rs. C-381/99 = NZA 2001, 883 Rn. 60 – Brunnhofer.

<sup>63</sup> *Uffmann*, ZFA 2022, 51 (53).

<sup>64</sup> *Sagan* sieht die Diskussion über die Aussagekraft des Medians aufgrund der Verknüpfung des Medians mit einem individuellen Vergleichsfall (Paarvergleich) als erübrigt an. Der Median sei nur für einen Vergleich von Personengruppen von Bedeutung, vgl. *Sagan*, NZA 2025, 1034 (1038).

<sup>65</sup> BAG, Urt. v. 23.1.2020 – 8 AZR 484/18 = NZA 2020, 851 Rn. 35; BAG, Urt. v. 25.10.2018 – 8 AZR 501/14 = NZA 2019, 455 Rn. 52; BAG, Beschl. v. 20.5.2010 – 8 AZR 287/08 = AP AGG § 22 Nr. 1 Rn. 16; zur dreistufigen Prüfungsstruktur des § 22 AGG s. *Höpfner/Mohrbutter*, RdA 2024, 45 (45 ff.).

<sup>66</sup> Vgl. *Uffmann*, ZFA 2022, 51 (68).

<sup>67</sup> *Uffmann*, ZFA 2022, 51 (66); so auch LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 1.10.2024 – 2 Sa 14/24 = NZA-RR 2025, 12 Rn. 67.

<sup>68</sup> *Uffmann*, ZFA 2022, 51 (68); *Höpfner/Mohrbutter*, RdA 2024, 45 (48).

Das BAG aber schließt in unzulässigerweise von der Benachteiligung auf die Kausalität (des Geschlechts für die Ungleichbehandlung) und nimmt dem Arbeitgeber damit die auf Tatbestandsebene zustehende Verteidigungsmöglichkeit.<sup>69</sup>

Es stellt sich aber mit Blick auf die oben skizzierte Rechtsprechung des EuGH die Frage, ob auf das Kriterium der „überwiegenden Wahrscheinlichkeit“ iSd § 22 AGG für eine Diskriminierung aus unionsrechtlichen Gründen verzichtet werden kann bzw. muss.

Dies wird teilweise mit der Begründung abgelehnt, dass nach Art. 19 Abs. 1 iVm ErwGr 30 der RL 2006/54/EG<sup>70</sup> die Feststellung einer Diskriminierung und damit auch des Kausalzusammenhangs zwischen dem geschützten Merkmal (Geschlecht) und der Diskriminierung den nationalen Gerichten obliege.<sup>71</sup> Ein solcher Automatismus sei also auch unionsrechtlich nicht vorgegeben.<sup>72</sup> Das höhere Entgelt einer Person des anderen Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sei grundsätzlich nur eine hinreichende, jedoch keine absolute Vermutungstatsache iSd unionsrechtlichen Beweislastregeln.<sup>73</sup>

Dies trifft insoweit zu, als dass die sekundärrechtlichen Beweislastregeln ebenfalls eine umfassende Gesamtschau und Gesamtbewertung aller Indizien erfordern.<sup>74</sup> Aus diesen muss sich ergeben, dass die Benachteiligung gerade wegen des verbotenen Grundes (hier des Geschlechts) als überwiegend wahrscheinlich erscheint.<sup>75</sup> Auch ErwGr 21 der RL 2000/43/EG sieht eine Beweislastumkehr nur dann als erforderlich an, wenn eine solche Diskriminierung nachgewiesen ist. Zwar ist der EuGH an die Vorgaben der sekundärrechtlichen Beweislastregeln gebunden<sup>76</sup>, im Bereich der Entgeltdiskriminierung lässt sich jedoch spätestens seit dem Urteil in der Rechts-

<sup>69</sup> *Benecke*, EuZA 2024, 263 (270); *Hartmann*, ZFA 2024, 4 (10); *Höpfner/Mohrbutter*, RdA 2024, 45 (47).

<sup>70</sup> § 22 AGG dient u.a. der Umsetzung der Beweislastregel des Art. 19 Abs. 1 der RL 2006/54/EG, vgl. *Benecke*, in: BeckOGK AGG, Stand: 1.10.2025, § 22 Rn. 2.

<sup>71</sup> *Höpfner/Mohrbutter*, RdA 2024, 45 (48).

<sup>72</sup> *Uffmann*, ZFA 2022, 51 (66 ff.); *Hartmann*, ZFA 2024, 4 (9).

<sup>73</sup> *Uffmann*, ZFA 2022, 51 (68); Nach *Höpfner/Mohrbutter* ersetzt der aufgrund des höheren Entgelts einer Vergleichsperson entstandene erste Anschein einer Diskriminierung nicht die tatrichterliche Würdigung der vorgebrachten Tatsachen im Einzelfall, *Höpfner/Mohrbutter*, RdA 2024, 45 (48).

<sup>74</sup> EuGH, Ur t. v. 23.4.2020 – C-507/18 = NZA 2020, 703 Rn. 41, 43; EuGH, Ur t. v. 25.4.2013 – C-81/12 = NZA 2013, 891 Rn. 50; EuGH, Ur t. v. 19.4.2012 – C-415/10 = NZA 2012, 493 Rn. 42.

<sup>75</sup> *Mohr*, in: EuArbRK, 5. Aufl. 2024, RL 2000/78/EG Art. 10, Rn. 4; *Uffmann*, ZFA 2022, 51 (66); *Stein*, NZA 2016, 849 (850).

<sup>76</sup> *Uffmann*, ZFA 2022, 51 (67).

sache Enderby<sup>77</sup> die Tendenz erkennen, dass der EuGH aufgrund der primärrechtlichen<sup>78</sup> Vorgaben des Art. 157 Abs. 1 AEUV an die Darlegungs- und Beweislast auf das Erfordernis der Kausalität weitgehend verzichtet. Für eine Beweislastumkehr genüge nach Ansicht des Gerichtshofs der erste Anschein einer Diskriminierung (der bereits bei einem höheren Entgelt trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit vorliege), da dem Arbeitnehmer sonst keine Mittel zur Verfügung stünden, um den Grundsatz des gleichen Entgelts vor den nationalen Gerichten durchzusetzen.<sup>79</sup>

Auch in zwei aktuelleren Urteilen des EuGH wird deutlich, dass dieser nicht der deutschen Dreistufenregelung zum Beweis in § 22 AGG folgt, sondern die Ungleichbehandlung (einer Gruppe) genügen lässt, um die Vermutungswirkung von Art. 19 Abs. 1 RL 2006/54/EG auszulösen.<sup>80</sup>

Insgesamt zeigt sich also, dass das BAG die § 22 AGG zugrundeliegende Systematik in Fällen der Entgeltdiskriminierung durch den Verzicht auf das Erfordernis der „überwiegenden Wahrscheinlichkeit“ für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung missachtet. Dieses Vorgehen ist jedoch vor dem Hintergrund der skizzierten primärrechtlichen Vorgaben des Unionsrechts angezeigt: Soweit der Anspruch unmittelbar auf Art. 157 Abs. 1 AEUV gestützt wird, ist § 22 AGG ohne Bedeutung.<sup>81</sup> Soweit der Anspruch auf gleiches Entgelt aus § 3 Abs. 1 iVm § 7 EntgTranspG abgeleitet wird<sup>82</sup>, ist § 22 AGG (der über § 2 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG zur Anwendung gelangt), primärrechtskonform<sup>83</sup> auszulegen, sodass in diesen Konstellationen auf das Kriterium der „überwiegenden Wahrscheinlichkeit“ für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung verzichtet werden muss.<sup>84</sup>

<sup>77</sup> EuGH, Urt. v. 27.10.1993 – Rs. C-127/92 = NZA 1994, 797 – Enderby.

<sup>78</sup> Differenzierend nach der Beweislastverteilung auf den verschiedenen Ebenen des Unionsrechts und des nationalen Rechts *Sagan*, NZA 2025, 1034 (1036 ff.).

<sup>79</sup> EuGH, Urt. v. 27.10.1993 – Rs. C-127/92 = NZA 1994, 797 Rn. 18 – Enderby.

<sup>80</sup> *Benecke*, EuZA 2024, 263 (271).

<sup>81</sup> Vgl. *Roloff*, RdA 2019, 28 (38).

<sup>82</sup> Zu den Anspruchsgrundlagen s. sogleich unter B. I. 4..

<sup>83</sup> *Sagan* spricht sich zudem für eine für eine richtlinienkonforme (Art. 19 Abs. 1 RL 2006/54/EG) Auslegung des § 22 AGG aus, wenngleich es wegen der unmittelbaren Anwendbarkeit von Art. 157 Abs. 1 AEUV hierauf nicht ankomme, vgl. *Sagan*, NZA 2025, 1034 (1037).

<sup>84</sup> Insoweit stellte sich das BAG in seinem Urteil aus dem Oktober 2025 ausdrücklich auf den Standpunkt, dass das Erfordernis der überwiegenden Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung mit den Vorgaben des primären Unionsrechts unvereinbar sei und die Größe der männlichen Vergleichsgruppe und die Höhe der Medianentgelte beider Geschlechtsgruppen für das Eingreifen der Vermutungswirkung ohne Bedeutung sei, BAG, Urt. v. 23.10.2025 – 8 AZR 300/24 –, Rn. 24 ff., juris; zustimmend *Sagan*, NZA 2025, 1034 (1037 f.).

#### 4. Rechtsfolgen der (Nicht-)Erfüllung des Auskunftsverlangens

Erfüllt der Arbeitgeber das Auskunftsverlangen nicht, muss der Arbeitnehmer Klage gegen den Arbeitgeber<sup>85</sup> auf Auskunft erheben.<sup>86</sup> Bei dem Auskunftsanspruch handelt es sich um einen selbständig einklagbaren Anspruch des Arbeitnehmers.<sup>87</sup>

Das Unterlassen der Erfüllung der Auskunftspflicht führt gem. § 15 Abs. 5 EntgTranspG zu einer an § 22 AGG orientierten<sup>88</sup> Beweislastverlagerung zu Lasten des Arbeitgebers.<sup>89</sup> Der Arbeitgeber trägt dann im Streitfall die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot im Sinne des Gesetzes vorliegt.

Erfüllt der Arbeitgeber das Auskunftsverlangen und ergibt sich aus der Auskunft, dass das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt des/der Beschäftigten unter dem angegebenen Median der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts liegt, kann diese/r versuchen, gerichtlich eine Anpassung des Gehalts an das Entgelt des zum Vergleich herangezogenen Kollegen (nach oben)<sup>90</sup> zu erreichen. Als Anspruchsgrundlage für gleiches Entgelt für gleiche sowie gleichwertige Arbeit ohne Diskriminierung wegen des Geschlechts kommt neben dem unmittelbar anwendbaren Art. 157 Abs. 1 AEUV<sup>91</sup> auch § 3 Abs. 1 iVm § 7 EntgTranspG<sup>92</sup> in Betracht.<sup>93</sup> Um

<sup>85</sup> Die Frage, ob die Klage auch dann gegen den Arbeitgeber zu richten ist, wenn der Betriebsrat nach § 15 Abs. 2, §§ 14 Abs. 1 und 2 EntgTranspG zur Auskunft verpflichtet ist, wird nicht einheitlich beantwortet, vgl. *Ahrendt*, in: Schaub ArbR-HdB, 21. Aufl. 2025, § 37 Rn. 30 m.w.N.

<sup>86</sup> *Ahrendt*, in: Schaub ArbR-HdB, 21. Aufl. 2025, § 37 Rn. 30.

<sup>87</sup> Vgl. BAG, Urt. v. 25.6.2020 – 8 AZR 145/19 = NZA 2020, 1613; *Ahrendt*, in: Schaub ArbR-HdB, 21. Aufl. 2025, § 37 Rn. 29.

<sup>88</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 66.

<sup>89</sup> Nach der systematischen Stellung gilt die Beweislastumkehr des § 15 Abs. 5 EntgTranspG nicht bei tarifgebundenen und tarifynwendenden Arbeitgebern. Eine analoge Anwendung des § 15 Abs. 5 auf tarifgebundene bzw. tarifynwendende Arbeitgeber scheidet mangels planwidriger Regelungslücke aus, sodass die unterlassene Auskunftserteilung in diesen Fällen keine Beweislastumkehr zur Folge hat, vgl. *Franzen* NZA 2017, 814 (819); *Bauer/Romero*, NZA 2017, 409 (412); *Ahrendt*, in: Schaub ArbR-HdB, 21. Aufl. 2025, § 37 Rn. 67 m.w.N.

<sup>90</sup> BAG, Urt. v. 23.10.2025 – 8 AZR 300/24 –, Rn. 29, juris.

<sup>91</sup> EuGH, Urt. v. 8.4.1976 – Rs. 43/75 Rn. 21 ff. – Defrenne II; BAG, Urt. v. 16.2.2023 – 8 AZR 450/21 = NZA 2023, 958 Rn. 22 f.; BAG, Urt. v. 21.1.2021 – 8 AZR 188/19 = NZA 2021, 1011 Rn. 17 f.; a.A. *Wank*, RdA 2018, 34 (34), wonach Art. 157 AEUV aufgrund des „Grundsatzes der Normanwendung der untersten Stufe“ nicht mehr als Anspruchsgrundlage im nationalen Recht herangezogen werden darf.

<sup>92</sup> BAG, Urt. v. 16.2.2023 – 8 AZR 450/21 = NZA 2023, 958 Rn. 24; BAG, Urt. v. 21.1.2021 – 8 AZR 188/19 = NZA 2021, 1011 Rn. 19; a.A. *Becker/Hjort*, ArbR-Aktuell, 2018, 298 (298); *Benkert*, NJW-Spezial 2018, 178 (178); *Göpfert/Giese*, NZA 2018, 207 (208) unter Hinweis auf die Gesetzesbegründung.

<sup>93</sup> BAG, Urt. v. 23.10.2025 – 8 AZR 300/24 –, Rn. 17, juris; Das BAG stützte den Erfüllungsanspruch vor Inkrafttreten des EntgTranspG auf den allgemeinen arbeitsrechtlichen

den aus der Ungleichbehandlung resultierenden Schaden auszugleichen, kann der Arbeitgeber daneben über § 2 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG iVm §§ 15 Abs. 1 und 2 AGG Schadensersatz und Entschädigung verlangen.<sup>94</sup>

## 5. Änderungen durch die Entgelttransparenzrichtlinie

Die ETRL sieht ebenfalls ein Auskunftsrecht für Arbeitnehmer vor. Dieses weicht jedoch in beträchtlichem Umfang von dem in den §§ 10 ff. EntgTranspG normierten Auskunftsanspruch ab.

Nach Art. 7 Abs. 1 ETRL haben Arbeitnehmer das Recht, gem. den Absätzen 2 und 4 Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen zu verlangen und in schriftlicher Form zu erhalten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten.

Bei der Lektüre der Richtlinie fällt zunächst auf, dass das Auskunftsrecht zukünftig nicht mehr auf Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten begrenzt ist.<sup>95</sup> Art. 7 ETRL enthält insoweit keine Beschränkung, sondern soll ausweislich des ErwGres 36 der Richtlinie „alle(n)“ Arbeitnehmern einen solchen Auskunftsanspruch gewähren. Damit geht eine deutliche Ausweitung des Auskunftsrechts einher. Allerdings wirkt sich diese zu Lasten kleinerer Arbeitgeber aus, die weder über entsprechende technische noch personelle Strukturen verfügen, um adäquat und mit verhältnismäßigem Aufwand auf die Auskunftsverlangen reagieren zu können.

Bedeutend neu ist auch, dass Art. 7 ETRL nicht mehr die Benennung einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit durch den Antragsteller voraussetzt.<sup>96</sup> Dieses Erfordernis stellt bislang (trotz der Möglichkeit des § 15 Abs. 4 S. 4 EntgTranspG) eine große Hürde für auskunftersuchende Arbeitnehmer dar.<sup>97</sup>

Als zusätzliche Erleichterung verzichtet die ETRL – anders als § 10 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG (Textform) – auf ein bestimmtes Formerfordernis für das Auskunftsverlangen des Arbeitnehmers.<sup>98</sup> Dagegen soll die Auskunft durch den Arbeitgeber in

---

Gleichbehandlungsgrundsatz sowie auf § 2 Abs. 1 Nr. 2, § 8 AGG, vgl. BAG, Urt. v. 11.12.2007 – 3 AZR 249/06 = NZA 2008, 532 Rn. 45.

<sup>94</sup> BT-Drs. 11/11133, S. 56; *Göpfert/Giese*, NZA 2018, 207 (209).

<sup>95</sup> *Günther/Schiffelholz*, NZA-RR 2023, 568 (570); *Husemann*, EuZA 2022, 166 (176); *Winter*, NZA 2024, 8 (11); *Köllmann*, SPA 2024, 33 (34).

<sup>96</sup> *Winter*, NZA 2024, 8 (12).

<sup>97</sup> *Vianden*, ArbRAktuell 2021, 431 (432).

<sup>98</sup> *Winter*, NZA 2024, 8 (12).

schriftlicher Form erfolgen (Art. 7 Abs. 1 ETRL).<sup>99</sup> Bisher genügte bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern die Textform (§ 15 Abs. 3 S. 1 EntgTranspG), während bei tarifgebundenen und tarifyanwendenden Arbeitgebern kein Formerfordernis für die Auskunftserteilung besteht.<sup>100</sup>

Nach § 10 Abs. 2 S. 2 EntgTranspG kann die Auskunft grundsätzlich erst nach Ablauf von zwei Jahren erneut verlangt werden. Die ETRL sieht eine solche Beschränkung nicht vor.<sup>101</sup> Stattdessen kann aufgrund der Verpflichtung des Arbeitgebers zur jährlichen Information der Arbeitnehmer über deren Recht, Auskünfte zu erhalten (Art. 7 Abs. 3 ETRL), davon ausgegangen werden, dass Arbeitnehmer künftig jährlich Auskunft verlangen können.<sup>102</sup>

Bisher sieht § 12 Abs. 3 S. 2 EntgTranspG eine Ausnahme zur Angabe des Vergleichsentgelts aus datenschutzrechtlichen Gründen vor, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeübt wird. Der Arbeitgeber kann die Auskunft also verweigern, wenn er der Ansicht ist, die entsprechende Tätigkeit wird von weniger als sechs Personen des anderen Geschlechts ausgeübt.<sup>103</sup> Außerdem entfällt der Auskunftsanspruch gänzlich, wenn es den vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb nicht gibt.<sup>104</sup> Abweichend davon soll künftig die Ermittlung einer, sogar hypothetischen Vergleichsperson ausreichen.<sup>105</sup> Zum Schutz personenbezogener Daten geht der europäische Gesetzgeber einen anderen Weg: Führt die Offenlegung von Informationen zur (un)mittelbaren Offenlegung des Entgelts eines bestimmaren Arbeitnehmers, entfällt der Auskunftsanspruch künftig nicht mehr, sondern besteht in modifizierter Form (unter Zwischenschaltung bspw. von Arbeitnehmervertretern) weiter (vgl. Art. 12 Abs. 3 S. 1 ETRL).<sup>106</sup>

Nach Art. 7 Abs. 2 ETRL können Auskünfte zukünftig über Arbeitnehmervertreter und/oder über eine Gleichbehandlungsstelle verlangt werden.<sup>107</sup> Hierdurch sollen

<sup>99</sup> Die Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ lehnt in ihrem Abschlussbericht v. 24.10.2025 (Rn. 95) einstimmig ein Schriftformerfordernis ab. Stattdessen soll die Auskunft zukünftig digital in Textform erteilt werden dürfen.

<sup>100</sup> S. dazu unter Punkt B. I. 2.

<sup>101</sup> *Winter*, NZA 2024, 8 (12); *dies.*, EuZA 2024, 140 (153).

<sup>102</sup> *Günther/Schiffelholz*, NZA-RR 2023, 568 (570).

<sup>103</sup> *Bauer/Romero*, NZA 2017, 409 (411).

<sup>104</sup> *Wank*, RdA 2018, 34 (40).

<sup>105</sup> ErwGr 28 der Richtlinie (EU) 2023/970.

<sup>106</sup> *Rolfs/Lex*, NZA 2023, 1353 (1357). Die Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ empfiehlt in ihrem Abschlussbericht v. 24.10.2025 (Rn. 87) ein Festhalten an der Mindestgröße der Vergleichsgruppe zum Schutz personenbezogener Daten.

<sup>107</sup> Das direkte Auskunftsverlangen gegenüber dem Arbeitgeber ist auch weiterhin möglich, vgl. *Winter*, NZA 2024, 8 (11).

Arbeitnehmer vor einer Viktimisierung bei der Durchsetzung ihres Rechts auf gleiches Entgelt geschützt werden.<sup>108</sup> Bisher sahen §§ 14 und 15 EntgTranspG zum Schutz der Beschäftigten die Zwischenschaltung des Betriebsrates vor. Beschränkt wurde dieser Schutz jedoch zum einen durch die Möglichkeit des Arbeitgebers, die Auskunftsverlangen (vor deren Geltendmachung) an sich zu ziehen (§ 14 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG) und zum anderen mussten sich Arbeitnehmer bei Fehlen eines Betriebsrates direkt an den Arbeitgeber wenden (§ 14 Abs. 3 S. 1 EntgTranspG). Für den Fall des Fehlens von Arbeitnehmervertretern sollen sich die Arbeitnehmer nach ErwGr 24 der Richtlinie durch einen Vertreter ihrer Wahl vertreten lassen können.

Bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifynwendenden Arbeitgebern hatte der Arbeitgeber bzw. der Betriebsrat bislang drei Monate Zeit, um das Auskunftsverlangen zu erfüllen (§ 15 Abs. 3 S. 1 EntgTranspG). Nunmehr sieht Art. 7 Abs. 4 ETRL vor, dass der Arbeitgeber (und damit nicht mehr der Betriebsrat) die Auskünfte innerhalb einer angemessenen Frist, jedenfalls aber innerhalb von zwei Monaten ab Antragstellung zur Verfügung stellen muss.

Auch hinsichtlich des Anspruchsinhalts muss der nationale Auskunftsanspruch angepasst werden:

Die in § 10 Abs. 1 S. 3 EntgTranspG vorgesehene Beschränkung des Auskunftsanspruch auf zwei einzelne Entgeltbestandteile lässt sich der ETRL nicht entnehmen, sodass künftig sämtliche Entgeltbestandteile zu vergleichen sind.<sup>109</sup>

Auch die in § 12 Abs. 2 EntgTranspG vorgesehenen Beschränkungen der Auskunftspflicht (nur Arbeitnehmer in demselben Betrieb, derselben Region und bei demselben Arbeitgeber) findet in der Richtlinie kein Äquivalent, sodass zukünftig für die Berechnung der durchschnittlichen Entgelthöhen alle vergleichbaren Arbeitnehmer einzubeziehen sind.<sup>110</sup>

Anders als bisher wird nicht mehr der statistische Median (nur der Vergleichsgruppe des eigenen Geschlechts) mitgeteilt, sondern die durchschnittlichen Entgelthöhen, und zwar aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, Art. 7 Abs. 1 ETRL.

Somit umfasst das Auskunftsrecht künftig auch Informationen zur Entgelthöhe vergleichbarer Arbeitnehmer des eigenen Geschlechts.<sup>111</sup> Das ist zunächst einmal eine

<sup>108</sup> ErwGr 24 der Richtlinie (EU) 2023/970; *Winter*, NZA 2024, 8 (11).

<sup>109</sup> *Winter*, EuZA 2024, 140 (153); *dies.*, NZA 2024, 8 (12).

<sup>110</sup> *Günther/Schiffelholz*, NZA-RR 2023, 568 (570).

<sup>111</sup> *Günther/Schiffelholz*, NZA-RR 2023, 568 (570).

sinnvolle Erweiterung: Ohne die Angabe dieser Information war es dem Auskunftersuchenden bisher nicht möglich, die eigene Vergütung mit der durchschnittlichen Vergütung innerhalb des eigenen Geschlechts zu vergleichen, sodass durch die bisher erteilten Informationen kaum belastbare Rückschlüsse auf die Entgeltgleichheit möglich waren.

Allerdings hat die Angabe der durchschnittlichen Entgelthöhe (anstelle des Medians) den Nachteil, dass Ausreißer (insb. nach oben) zu Fehlinterpretationen führen können<sup>112</sup>: Verdient ein männlicher Arbeitnehmer außerordentlich viel, wird dadurch der Durchschnittswert der männlichen Vergleichsgruppe stark nach oben angehoben. Das kann dazu führen, dass das Entgelt der klagenden weiblichen Arbeitnehmerin bzw. das Durchschnittsentgelt der weiblichen Vergleichsgruppe unterhalb des Durchschnittsentgelts der männlichen Vergleichsgruppe liegt, obwohl Frauen in der Mehrheit mehr verdienen als die männlichen Arbeitnehmer, der Median der weiblichen Vergleichsgruppe also über dem der männlichen Vergleichsgruppe liegt. Sinnvoll könnte es daher sein, die Arbeitgeber zu verpflichten, neben den nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Durchschnittsentgelten auch die jeweiligen Medianentgelte anzugeben.<sup>113</sup> Liegen beide Werte über dem Entgelt der klagenden Arbeitnehmerin, sprächen mehr Indizien für als gegen eine Benachteiligung wegen des Geschlechts, sodass eine Beweislastumkehr eintreten soll.<sup>114</sup> Insoweit eröffnet Art. 27 Abs. 1 ETRL den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, Vorschriften beizubehalten oder einzuführen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind als die Bestimmungen der ETRL. Vor dem Hintergrund, dass die Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ sich in ihrem Abschlussbericht v. 24.10.2025<sup>115</sup> (Rn. 90) mehrheitlich gegen eine zusätzliche Angabe der Medianwerte ausgesprochen hat, scheint dies jedoch zweifelhaft.

Bei unvollständiger oder fehlerhafter Auskunftserteilung tritt nach aktueller Rechtslage keine Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers ein:<sup>116</sup> § 15 Abs. 5 S. 1 EntgTranspG setzt bisher für eine Beweislastumkehr auf den Arbeitgeber das Unterlassen der Erfüllung der Auskunftspflicht voraus. Von einem Unterlassen kann indes nur dann gesprochen werden, wenn sich der Arbeitgeber gar nicht zu einem der erfragten Entgeltbestandteile im Auskunftsverlangen äußert.<sup>117</sup> Die unvollständige

<sup>112</sup> *Günther/Schiffelholz*, NZA-RR 2023, 568 (573).

<sup>113</sup> Zu dieser Idee und deren Umsetzungsmöglichkeit s. *Husemann*, EuZA 2022, 166 (181 f.).

<sup>114</sup> *Husemann*, EuZA 2022, 166 (182).

<sup>115</sup> Abrufbar unter: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/273774/d4fc78ee064e0245f8f-4b25ae9efc3ec/abschlussbericht-kommission-etr1-data.pdf> <zuletzt abgerufen am 2.1.2026>.

<sup>116</sup> *Göpfert/Giese*, NZA 2018, 207 (209); *Franzen*, NZA 2017, 814 (818).

<sup>117</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 66.

oder fehlerhafte Auskunft kann aber unter Umständen Indizwirkung iSd § 22 AGG haben.<sup>118</sup> Dem Arbeitnehmer bleibt in der Regel nur die Klage gegen den Arbeitgeber auf (ordnungsgemäße) Auskunft. Insofern möchte Art. 7 Abs. 2 UAbs. 2 ETRL Abhilfe schaffen, indem Arbeitnehmer bei unzutreffenden oder unvollständigen Informationen das Recht haben sollen, persönlich oder über ihre Arbeitnehmervertreter zusätzliche und angemessene Klarstellungen und Einzelheiten zu den bereitgestellten Daten verlangen und eine begründete Antwort erhalten zu können. Insoweit wird vorgeschlagen, dem Arbeitgeber künftig eine Frist von sechs Wochen zur Klarstellung einzuräumen.<sup>119</sup>

## 6. Zwischenfazit

Die bestehenden Regelungen des EntgTranspG zum individuellen Auskunftsanspruch sind insbesondere aufgrund des beschränkten Umfangs der erteilten Auskünfte kaum geeignet, die Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu fördern. Einzig aufgrund der arbeitnehmerfreundlichen Rechtsprechung des EuGH, der sich das BAG angeschlossen hat, war es Arbeitnehmerinnen bisher möglich, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt gerichtlich durchzusetzen. Die ETRL sieht neben verfahrensrechtlichen Erleichterungen und einer Ausweitung des Kreises der Anspruchsberechtigten insbesondere mit der zusätzlichen Angabe der durchschnittlichen Entgelthöhe vergleichbarer Arbeitnehmer des eigenen Geschlechts einige Verbesserungen zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts vor. Vor dem Hintergrund, dass nach der Rpsr. des BAG der klagende Arbeitnehmer nur geltend machen muss, dass ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechts trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit mehr verdient, um eine Beweislastumkehr auf den Arbeitgeber auszulösen, hat die Diskussion nach der zusätzlichen Angabe der Medianwerte bei der Umsetzung der ETRL nur begrenzte Relevanz. Bedeutung kann dem Medianwert insoweit (nur) bei der vom Arbeitgeber zu erbringenden Widerlegung der Vermutung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung zukommen.<sup>120</sup> Für die Begründung der Kausalitätsvermutung wird der Medianwert (wie bisher) nur insoweit von Relevanz sein, als sich hieraus ein Paarvergleich ziehen lässt.

<sup>118</sup> Siehe hierzu: *Ahrendt*, in: Schaub ArbR-HdB, 21. Aufl. 2025, § 37 Rn. 27.

<sup>119</sup> Abschlussbericht der Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ v. 24.10.2025, Rn. 93.

<sup>120</sup> BAG, Urt. v. 23.10.2025 – 8 AZR 300/24 –, Rn. 29, juris.

## II. Betriebliches Prüfverfahren (§§ 17–20 EntgTranspG)

### 1. Aktuelle Rechtslage

Während sich der individuelle Auskunftsanspruch an Beschäftigte richtet, fordert § 17 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten auf, ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen. Ergeben sich aus diesem Prüfverfahren Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt, muss der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung ergreifen. Dies stellt § 19 EntgTranspG ausdrücklich klar. Schaft der Arbeitgeber keine Abhilfe, kann darin ein Indiz iSd § 22 AGG für eine geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung liegen.<sup>121</sup>

Die Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens wird in § 18 EntgTranspG näher ausgestaltet. Nach Abs. 2 S. 1 muss das Verfahren aus einer Bestandsaufnahme, einer Analyse und einem Ergebnisbericht bestehen. Der Arbeitgeber ist in der Wahl von Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren nicht auf zertifizierte Verfahren beschränkt, sondern grundsätzlich frei (§ 18 Abs. 2 S. 2 EntgTranspG).<sup>122</sup> Das betriebliche Prüfverfahren ist damit bewusst niedrigschwellig angelegt, um die Bereitschaft zu dessen (auch nur teilweise) Durchführung zu erhöhen.<sup>123</sup>

Das Prüfverfahren muss unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen erfolgen (§ 17 Abs. 2 EntgTranspG), wobei jedoch dem Betriebsrat durch diese Vorschrift keine neuen Beteiligungsrechte eingeräumt werden sollen.<sup>124</sup>

Bereits aus dem Wortlaut („sind aufgefordert“), aber auch aus den Gesetzesmaterialien wird erkennbar, dass es sich nur um einen Appell an die betroffenen Arbeitgeber handelt.<sup>125</sup> Eine Rechtspflicht zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren wurde bewusst nicht statuiert.

<sup>121</sup> *Hromadka/Maschmann*, Arbeitsrecht Bd. 1 Individualarbeitsrecht, 8. Aufl. 2022, § 7 Rn. 100.

<sup>122</sup> Als geeignete Instrumente werden das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geförderte Instrument „eg-check“ sowie der ILO-Leitfaden „Gendergerechtigkeit stärken – Entgeltgleichheit sicherstellen“ genannt, BT-Drs. 18/11133, S. 69. Daneben wurde mit Logib-D ein weiteres Lohnprüfverfahren vom BMFSFJ zertifiziert.

<sup>123</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 69.

<sup>124</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 69.

<sup>125</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 67; *Bauer/Romero*. NZA 2017, 409 (409); *Becker/Hjort*, ArbRAktuell 2018, 359 (359).

Außerdem hat der Gesetzgeber auf konkrete zeitliche Vorgaben, in welchen Intervallen das Prüfverfahren durchgeführt werden soll, verzichtet. Aus den Gesetzgebungsmaterialien lässt sich diesbezüglich lediglich eine Empfehlung von (max.) 5-Jahres-Abständen entnehmen.<sup>126</sup>

Die Beschränkung auf Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten soll (zur Entlastung kleiner und mittlerer Arbeitgeber) sicherstellen, dass nur solche Arbeitgeber betroffen sind, die aufgrund ihrer technischen und personellen Organisation in der Lage sind, die erforderlichen Daten und Angaben mit vertretbarem Aufwand zu erfassen.<sup>127</sup> Allgemein ging der Gesetzgeber von einem vertretbarem Aufwand für die in Betracht kommenden 6300<sup>128</sup> Unternehmen aus.<sup>129</sup> Gleichsam könne der Arbeitgeber aus dem Prüfverfahren einen personalwirtschaftlichen Nutzen ziehen und nach innen und außen signalisieren, dass er sich für eine faire Entgeltstruktur stark macht.<sup>130</sup> Außerdem kann sich der Verweis auf die Durchführung eines Prüfverfahrens vorteilhaft für den Arbeitgeber auswirken, falls es zu einer Klage wegen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots kommt.<sup>131</sup>

Im zweiten Evaluationsbericht zum EntgTranspG kam die Bundesregierung zum Ergebnis, dass seit 2019 nur knapp 30 Prozent der befragten privaten Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen haben.<sup>132</sup> Die Gründe dafür sind vielfältig. So werden insbesondere fehlende Anreize, Ressourcen und Kenntnisse über existierende und rechtssichere Prüfinstrumente angeführt.<sup>133</sup> Nicht zu vernachlässigen ist auch, dass der Arbeitgeber nach § 20 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG die Beschäftigten über die Ergebnisse des Verfahrens – und damit auch potenziell über das Bestehen von geschlechtsbedingten Benachteiligungen – informieren müssen. Der Arbeitgeber würde sich durch die Durchführung des Prüfverfahrens also sogar der Gefahr aussetzen, Arbeitnehmern „die Begründung der Entgeltgleichheitsklage auf dem Silbertablett (zu) servier(en)“.<sup>134</sup> Letztlich führen diese Hemmnisse im Zusammenspiel mit der fehlenden Rechtspflicht und

<sup>126</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 68.

<sup>127</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 68; zur Kritik an der Beschränkung auf Arbeitgeber mit mehr als 500 Arbeitnehmern s. *Becker/Hjort*, ArbR Aktuell 2018, 359 (359).

<sup>128</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 40.

<sup>129</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 23.

<sup>130</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 23.

<sup>131</sup> *Wank*, RdA 2018, 34 (45).

<sup>132</sup> BT-Drs. 20/8100, S. 6. Das BMFSFJ ging bei Erlass des EntgTranspG davon aus, dass sogar nur 10 Prozent der in Betracht kommenden Unternehmen regelmäßig der Aufforderung nachkommt, vgl. BT-Drs. 18/11133, S. 40.

<sup>133</sup> BT-Drs. 20/8100, S. 6.

<sup>134</sup> *Möller/Reichenberger*, NZA 2021, 256 (260); vgl. auch *Thüsing*, BB 2017, 565 (568).

der damit einhergehenden fehlenden Sanktionierung bei der Nichtdurchführung<sup>135</sup> sowie der fehlenden Vergleichbarkeit der Ergebnisse aufgrund der freien Auswahl der Prüfinstrumente dazu, dass die derzeitige Ausgestaltung des betrieblichen Prüfverfahrens die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen nicht stärkt.<sup>136</sup>

## 2. Änderungen durch die Entgelttransparenzrichtlinie

Die ETRL kennt ein betriebliches Prüfverfahren im Sinne des EntgTranspG nicht. Stattdessen soll es dem Arbeitgeber durch die Berichterstattung über das Entgeltgefälle (Art. 9 ETRL) möglich sein, seine Entgeltstrukturen und seine Entgeltpolitik zu bewerten und zu überwachen [s. dazu sogleich unter B. III. 2.].<sup>137</sup> Ergibt sich infolge der Berichterstattung ein Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Höhe von mindestens 5 Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmern und ist dieser Unterschied nicht aufgrund objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt, müssen Arbeitgeber<sup>138</sup> in Zusammenarbeit mit ihren Arbeitnehmervertretern eine gemeinsame Entgeltbewertung vornehmen, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von sechs Monaten Abhilfe geschaffen hat, Art. 10 Abs. 1 ETRL. Ziel dieser gemeinsamen Entgeltbewertung ist es, Entgeltunterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt sind, festzustellen, zu korrigieren und zu verhindern (Art. 10 Abs. 2 ETRL).

Die Berichterstattung über das Entgeltgefälle und die gemeinsame Entgeltbewertung sollen dazu beitragen, für geschlechtsspezifische Verzerrungen in den Entgeltstrukturen und für Entgeltdiskriminierung zu sensibilisieren und solche Verzerrungen und Diskriminierung wirksam und systematisch zu bekämpfen, was allen Arbeitnehmern desselben Arbeitgebers zugutekommen soll.<sup>139</sup>

Da nach der ETRL die gemeinsame Entgeltbewertung der Berichterstattung über das Entgeltgefälle zeitlich nachgelagert ist, bedarf es einer Neufassung der §§ 17–22 EntgTranspG.<sup>140</sup>

<sup>135</sup> *Vianden*, ArbRAktuell 2021, 431 (432); *Benkert*, NJW-Spezial 2017, 434 (434); *Becker/Hjort*, ArbRAktuell 2018, 359 (359).

<sup>136</sup> BT-Drs. 20/8100, S. 6.

<sup>137</sup> ErwGr 39 der Richtlinie (EU) 2023/970.

<sup>138</sup> Zur gemeinsamen Entgeltbewertung sind alle Arbeitgeber verpflichtet, die Berichterstattungspflichten nach Art. 9 ETRL unterliegen, also grds. alle Arbeitgeber mit mehr als 100 Arbeitnehmern.

<sup>139</sup> ErwGr 39 der Richtlinie (EU) 2023/970.

<sup>140</sup> *Winter*, EuZA 2024, 140 (162); *dies.*, NZA 2024, 8 (16).

### III. Berichtspflichten für Arbeitgeber (§§ 21 f. EntgTranspG)

#### 1. Aktuelle Rechtslage

Nach § 21 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG müssen Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts nach den §§ 264 und 289 HGB verpflichtet sind, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen. In diesem sind zum einen die Maßnahmen des Arbeitgebers (und deren Wirkung) darzustellen, die der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen (Nr. 1). Zum anderen hat der Arbeitgeber darzustellen, welche Maßnahmen er zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer trifft (Nr. 2). Als Maßnahme in diesem Sinne kommt beispielsweise das betriebliche Prüfverfahren nach den §§ 17 ff. EntgTranspG in Betracht<sup>141</sup>, sodass durch die Berichtspflicht mittelbar ein Anreiz dafür geschaffen wird, das freiwillige betriebliche Prüfverfahren durchzuführen.<sup>142</sup> Führt der berichtspflichtige Arbeitgeber solche Maßnahmen nicht durch, hat er dies in seinem Bericht zu begründen, § 21 Abs. 1 S. 2 EntgTranspG. Weder der Gesetzeswortlaut noch die Gesetzgebungsmaterialien geben Aufschluss dazu, welche Gründe die Nichtdurchführung rechtfertigen können.<sup>143</sup>

§ 21 Abs. 2 EntgTranspG erweitert die Pflichtangaben auf – nach Geschlecht aufgeschlüsselte – Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten und der durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

Durch die Berichtspflicht wird, was insbesondere durch Abs. 1 S. 2 deutlich wird, eine mittelbare Pflicht zur Förderung der Gleichstellung und Entgeltgleichheit für Männer und Frauen begründet.<sup>144</sup> Tarifgebundene oder tarifynwendende Arbeitgeber sind alle fünf Jahre zur Berichterstattung verpflichtet, § 22 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG. Alle anderen Arbeitgeber müssen der Berichtspflicht alle drei Jahre nachkommen (§ 22 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG).

Durch die Verpflichtung zur Erstellung eines solchen Berichtes soll die Bedeutung der Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit für die Unternehmenspolitik betont und die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Entgeltgleichheit transparent und öffentlich dargestellt werden.<sup>145</sup> Außerdem kann die Auseinandersetzung mit der Entgeltgleichheit im Rahmen der Berichtspflicht dazu führen, dass

<sup>141</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 73.

<sup>142</sup> *Becker/Hjort*, ArbRAktuell 2018, 359 (361).

<sup>143</sup> *Becker/Hjort*, ArbRAktuell 2018, 359 (361).

<sup>144</sup> *Wank*, RdA 2018, 34 (45).

<sup>145</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 24, 72.

Arbeitgeber ihre betrieblichen Entgeltstrukturen überprüfen.<sup>146</sup>

Die Begrenzung auf Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten soll, wie beim betrieblichen Prüfverfahren, zur Vermeidung überzogener Bürokratiebelastungen für kleinere und mittlere Unternehmen beitragen.<sup>147</sup> Im Unterschied zum betrieblichen Prüfverfahren sind jedoch nur solche Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten zur Erstellung des Berichts verpflichtet, die lageberichtsspflichtig im Sinne des HGB sind.

Trotz der Ausgestaltung als Rechtspflicht<sup>148</sup> kamen von den eigentlich ca. 3950 berichtspflichtigen Kapitalgesellschaften<sup>149</sup> nur sehr wenige<sup>150</sup> der Berichtspflicht nach. Angesichts fehlender Konsequenzen bei der Nichterfüllung der Berichtspflicht<sup>151</sup> überrascht dies nicht.

## 2. Änderungen durch die Entgelttransparenzrichtlinie

Die ETRL trifft in Art. 9 eine (umfangreiche) Pflicht zur Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und weicht dabei in einigen Punkten von der bisherigen Berichtspflicht nach den §§ 21 f. EntgTranspG ab:

Inhaltlich zielt die ETRL nicht mehr auf die Angabe der Maßnahmen zur Entgeltgleichheit und zur Gleichstellung von Männern und Frauen ab, sondern verlangt von Arbeitgebern, dass sie die in Art. 9 Abs. 1 lit. a bis g ETRL beschriebenen Informationen zum geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle den in Art. 9 Abs. 7 und 8 ETRL genannten Akteuren zur Verfügung stellen. Diese sind als Prozentzahl(en) anzugeben, sodass sich damit zwar kein Vergleich mit dem eigenen Entgelt anstellen lässt, wohl aber bestehende Unterschiede beim Entgelt zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern erkennbar werden.

Die Berichterstattungspflicht trifft alle Arbeitgeber mit mindestens 100 Arbeitnehmern, unabhängig davon, ob diese nach nationalem Recht lageberichtsspflichtig sind.

<sup>146</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 24.

<sup>147</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 72.

<sup>148</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 24, 72; *Becker/Hjort*, ArbRAktuell 2018, 359 (361).

<sup>149</sup> BT-Drs. 18/11133, S. 42.

<sup>150</sup> Nach dem zweiten Evaluationsbericht der Bundesregierung kamen lediglich 11 Prozent der Unternehmen ohne tarifliche Entgeltstruktur und nur ca. 30 Prozent der Unternehmen mit tariflicher Entgeltstruktur ihrer Berichtspflicht nach, BT-Drs. 20/8100, S. 6.

<sup>151</sup> *Vianden*, ArbRAktuell 2021, 431 (432); Anders als die unterlassene Mitteilung der Ergebnisse eines durchgeführten Prüfverfahrens stellt der Verstoß gegen die Berichtspflichten kein Indiz iSd § 22 AGG dar, vgl. *Ahrendt*, in: Schaub ArbR-HdB, 21. Aufl. 2025, § 37 Rn. 28.

Somit wird der Anwendungsbereich im Vergleich zu § 21 EntgTranspG deutlich erweitert. Arbeitgeber mit weniger als 100 Arbeitnehmern sind von der Berichterstattungsfrist grundsätzlich ausgenommen, können jedoch durch nationales Recht verpflichtet werden, Informationen über das Entgelt vorzulegen, Art. 9 Abs. 5 S. 2 ETRL.<sup>152</sup> Alternativ können die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber, die trotz fehlender Verpflichtung freiwillig über das Entgelt berichten, durch ein Entgelttransparenz-siegel auszeichnen.<sup>153</sup>

Der Zeitpunkt der erstmaligen Berichtspflicht sowie die Berichterstattungsfrequenz hängt von der Zahl der Arbeitnehmer ab (siehe dazu Art. 9 Abs. 2 bis 4 ETRL). Die Berichterstattungsfrequenz kann durch die Mitgliedstaaten erhöht werden<sup>154</sup>, ist jedoch im Vergleich zur bestehenden Regelung bereits deutlich strenger (Ein- oder Dreijahresrhythmus statt Drei- oder Fünfjahresrhythmus).<sup>155</sup>

Letztlich sollen durch die (umfangreichen) Berichtspflichten alle Arbeitgeber (sowohl der Privatwirtschaft als auch des Öffentlichen Dienstes<sup>156</sup>) die Möglichkeit erhalten, ihre Entgeltstrukturen und ihre Entgeltpolitik zu bewerten und zu überwachen und damit den Grundsatz des gleichen Entgelts proaktiv einzuhalten.<sup>157</sup>

### C. Fazit und Ausblick

Der zweite Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des EntgTranspG zeigt unmissverständlich, dass das EntgTranspG seine beabsichtigte Wirkung weitgehend verfehlt hat und daher zu Recht als „zahnloser Tiger“<sup>158</sup> bezeichnet wird.<sup>159</sup> Es besteht jedoch Hoffnung, dass mit der Umsetzung der ETRL sowohl mehr Transparenz in Bezug auf die Entgelthöhen geschaffen wird, als auch bestehende geschlechtsbedingte Benachteiligungen aufgedeckt und beseitigt werden können.<sup>160</sup> Die ETRL setzt einen klaren Fokus auf proaktive Arbeitgeberpflichten und verpflichtet diese bereits vor der Beschäftigung zur Transparenz (Art. 5 ETRL). Auf viele, bisher

<sup>152</sup> Die Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ hat sich in ihrem Abschlussbericht v. 24.10.2025 (Rn. 47) mehrheitlich gegen eine Erstreckung der Berichtspflicht auf AG mit weniger als 100 Beschäftigten ausgesprochen.

<sup>153</sup> ErwGr 42 der Richtlinie (EU) 2023/970.

<sup>154</sup> ErwGr 38 der Richtlinie (EU) 2023/970; *Winter*, EuZA 2024, 140 (156).

<sup>155</sup> *Rolfs/Lex*, NZA 2023, 1353 (1357).

<sup>156</sup> *Winter*, NZA 2024, 449 (449).

<sup>157</sup> ErwGr 39 der Richtlinie (EU) 2023/970; *Winter*, NZA 2024, 8 (14).

<sup>158</sup> *Göpfert/Giese*, NZA 2018, 207 (207).

<sup>159</sup> *Bauer/Romero*, NZA 2017, 409 (413); *Schuster/Jacobsohn*, RdA 2024, 270 (272).

<sup>160</sup> *Winter*, NZA 2024, 8 (8 f.) geht von einer „besonders starken Durchsetzungskraft“ der ETRL aus.

nicht betroffene Arbeitgeber werden umfangreiche Pflichten zukommen, bei deren Verletzung neben Reputationsschäden empfindliche Sanktionen (insb. Geldbußen, Art. 23 Abs. 2 S. 2 EURL) zu befürchten sind. Es bleibt abzuwarten, ob es dem Gesetzgeber gelingt, das Spannungsverhältnis zwischen einer möglichst bürokratiearmen Ausgestaltung einerseits und der möglichst effektiven Umsetzung der Richtlinienvorgaben andererseits angemessen aufzulösen und zur weiteren Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beizutragen.