



Entgelttransparenz: Das BAG klärt Reichweite und Inhalt des Auskunftsanspruchs

Was das Urteil vom 19. Februar 2026 für die Vergütungspraxis bedeutet

Sehr geehrte Leser*innen,

das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Urteil vom 19. Februar 2026 (8 AZR 83/25) wichtige Fragen zum Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz geklärt. Im Fokus stehen die zeitliche Begrenzung und die betriebsbezogene Ausgestaltung des Anspruchs. Das Gericht befasst sich zudem mit dem Verhältnis zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie. Die Entscheidung verdeutlicht insbesondere, dass deren Vorgaben auf bis zum 31. Dezember 2026 geltend gemachte Auskunftsansprüche nach dem Entgelttransparenzgesetz weder unmittelbar noch mittelbar anzuwenden sind.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.

Über die Autor*innen:

Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Univ. Stockholm), Leonie Scharwächter, Elisa Ultsch, Katharina Gohlke und Katja Sartori-Roethke sind Rechtsanwältinnen im Bereich Employment & Pensions bei Deloitte Legal. Dr. Lars Hinrichs und Elisa Ultsch sind zudem Fachanwältinnen für Arbeitsrecht. Als Autor*innen dieses Whitepapers bringen sie ihre Erfahrung in der arbeitsrechtlichen Beratung und ihre Expertise zu Vergütungsfragen ein. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht.





Reichweite und Inhalt des Auskunftsanspruchs nach dem EntgTranspG – Klarstellungen des BAG für die Vergütungspraxis in seinem Urteil vom 19.02.2026

U.a. keine (un-)mittelbare Anwendung der EUPTD auf bis zum 31.12.2026 geltend gemachte Auskunftsansprüche nach dem EntgTranspG

1. Einleitung

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (RL 2023/970/EU, EUPTD) in das inländische Recht lässt – auch nach Ablauf der vom EU-Gesetzgeber festgelegten Umsetzungsfrist des 07.06.2026 – weiterhin auf sich warten. Eine unmittelbare horizontale Anwendung der Vorgaben des EUPTD ab dem 07.06.2026 u.a. zum Entgeltauskunftsanspruch auf inländische Arbeitsverhältnisse ist nach der Rechtsprechung des EuGH (Rs. 152/84, *Marshall*) nur für Organisationen oder Einrichtungen relevant, die dem Staat oder seiner Aufsicht unterstehen und hierzu mit besonderen Rechten ausgestattet sind, die über diejenigen hinausgehen, die sich aus den für die Beziehung zwischen Privatpersonen geltenden Vorschriften ergeben. Wir haben die wesentlichen arbeitsrechtlichen Folgen der nicht fristgemäßen Umsetzung in unserem EUPTD-Client Alert 05/2026 (<https://www.deloittelegal.de/dl/de/services/legal/perspectives/client-alert-anwendung-der-euptd.html>) erörtert. Auch in den meisten weiteren EWR-Staaten befinden sich die Gesetzgebungsverfahren zur Umsetzung der Vorgaben der EUPTD in das jeweilige inländische Recht derzeit noch im Verfahrensstadium (s. zum aktuellen Überblick des Status Quo in den einzelnen Mitgliedstaaten auch unsere regelmäßig aktualisierten FAQ: <https://www.deloitte.com/de/de/services/tax/perspectives/eu-entgelttransparenzrichtlinie.html> sowie den Deloitte EUPTD Transformation-Tracker: <https://www.deloitte.com/be/en/services/tax/analysis/eu-pay-transparency-directive.html>).

Das Entgelttransparenzgesetz in seiner aktuellen Fassung (EntgeltTranspG) bleibt im Übrigen auch nach dem 07.06.2026 bis zum Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens zur Umsetzung der EUPTD die Rechtsquelle u.a. für den Auskunftsanspruch des Mitarbeiters in Bezug auf das Entgelt von Mitarbeitern des anderen Geschlechts mit gleicher/gleichwertiger Arbeit. Nicht-staatliche Arbeitgeber haben dabei nach dem allgemeinem Verständnis in der Vergütungspraxis bei der weiteren Anwendung des EntgeltTranspG das Gebots der richtlinienkonformen Auslegung zu beachten.

Für das EntgeltTranspG hatte das BAG in seinem Urteil vom 19.02.2026 (8 AZR 83/25) die Gelegenheit, die zeitliche Begrenzung und die betriebsbezogene Ausgestaltung des Entgeltauskunftsanspruchs nach §§ 10 Abs. 1 S. 1, 11 Abs. 1 und 2 S. 1 EntgeltTranspG klarzustellen.

2. Der konkrete Sachverhalt

Die klagende Mitarbeiterin ist bei dem beklagten Arbeitgeber am Standort Köln als Modern Work Place Specialist (MWPS) tätig. Der Arbeitgeber betreibt in Deutschland sechs Standorte, wobei allein in Köln mehr als 200 Mitarbeiter beschäftigt sind. An allen Standorten ist ein Betriebsrat und im Unternehmen ist ein Gesamtbetriebsrat gebildet. Die Entgeltsystematik (die u.a. Regelungen zur Eingruppierung der Mitarbeiter in definierte Job Level enthält) ist in einer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) geregelt. Die Mitarbeiterin ist dem Job Level 58 zugeordnet. Am Standort Köln waren im Jahr 2018 mindestens sechs männliche MWPS beschäftigt, die in die Job Level 60 bzw. 61 eingruppiert waren. Die Mitarbeiterin begehrte am 26.06.2019 Auskunft über das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen der männlichen MWPS unter Angabe der Job Level, sowie das Entgelt für die Vergleichstätigkeit als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneten statistischen Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts. Der Arbeitgeber verweigerte die Auskunft am 01.08.2019 wegen einer zu geringen Anzahl vergleichbarer Mitarbeiter des anderen Geschlechts am Standort Köln.

Die Mitarbeiterin erhob am 24.06.2022 Klage zur Auskunftserteilung über

1. die Kriterien und das Verfahren zu ihrem Entgelt und zum Entgelt der beschäftigten männlichen MWPS für die Jahre 2019 und 2020,
2. den statistischen Median u.a. des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts für die beschäftigten männlichen MWPS für die Jahre 2017 bis 2020.



Das EntgeltTranspG in seiner aktuellen Fassung bleibt auch nach dem 07.06.2026 bis zum Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens zur Umsetzung der EUPTD die Rechtsquelle u.a. für den Entgeltauskunftsanspruch.

3. Die Entscheidung des BAG

Das BAG wies den ersten Antrag zu 1. mit der Begründung ab, dass die Mitarbeiterin den Auskunftsanspruch aus §§ 10 Abs. 1 S. 1, 11 Abs. 1 und 2 S. 1 EntgeltTranspG allein auf das relevante Bruttoentgelt des zurückliegenden Kalenderjahres beziehen kann. Der Anspruch erfasst weder das relevante Entgelt für das Kalenderjahr seiner Geltendmachung noch eine Mehrzahl von Kalenderjahren. Die Mitarbeiterin hätte daher diesen – erstmals mit der Klage geltend gemachten – Entgeltauskunftsanspruch gemäß dem Antrag zu 1. auf das Kalenderjahr 2021 beziehen müssen.

Mit der gleichen Begründung wies das BAG auch den Auskunftsanspruch für die Kalenderjahre 2017, 2019 und 2020 ab. Es erkannte den relevanten Auskunftsanspruch in der E-Mail vom 26.06.2019, so dass sich dieser nur auf das Kalenderjahr 2018 beziehen konnte. Das BAG stellte klar, dass der Auskunftsanspruch aus dem EntgeltTranspG nur betriebsbezogen besteht und sich nicht auf relevante Mitarbeiter des anderen Geschlechts in den weiteren Betrieben des Unternehmens des Arbeitgebers beziehen kann – und dieser Rechtssatz auch bei unternehmensweiten Entgeltsystemen gemäß einer Gesamtbetriebsvereinbarung oder einem anwendbaren Flächen-/Firmentarifvertrag gilt. Der Betriebsbegriff nach dem EntgeltTranspG beurteile sich dabei nach dem betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff.

Das BAG erkannte zudem, dass auch der unternehmensbezogene Entgeltgleichheitsanspruch aus Art. 157 EUV dem betriebsbezogenen Entgeltauskunftsanspruch aus dem EntgeltTranspG nicht entgegensteht, da der Anspruch aus Art. 157 EUV keinen Auskunftsanspruch inkludiert und § 12 EntgeltTranspG von diesem unabhängig zu beurteilen ist.

Das BAG stellt schließlich klar, dass die EUPTD für den streitgegenständlichen Entgeltauskunftsanspruch nicht von Relevanz ist, da dieser einen in der Vergangenheit (= auf das Kalenderjahr 2018 bezogenen) abgeschlossenen Sachverhalt inkludiere und eine vergangenheitsbezogene Anwendung der EUPTD nicht gegeben sei.

4. Praxishinweise

Die Entscheidung ist für (v.a. nicht-staatliche) Arbeitgeber bis zum Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens zur Umsetzung der EUPTD von materieller Relevanz:

- Den Entgeltauskunftsanspruch nach §§ 10f. EntgeltTranspG begehrende Mitarbeiter beziehen diesen bisher in der Vergütungspraxis oft auf das aktuelle Kalenderjahr oder auf mehrere Kalenderjahre. Die vom BAG geschaffene Klarheit bedingt eine Unbegründetheit solcher Auskunftsansprüche.
- Die Betriebsbezogenheit des Auskunftsanspruchs nach §§ 10f. EntgeltTranspG bedingt in der Vergütungspraxis oft die Nichterreichung des gem. § 12 Abs. 3 EntgeltTranspG für die Auskunftsverpflichtung erforderlichen Schwellenwertes von mindestens sechs Mitarbeitern des anderen Geschlechts mit gleicher/gleichwertiger Arbeit. Arbeitgeber mit mehreren Standorten haben dabei zu prüfen, ob der einzelne Standort für die Anwendung des § 12 Abs. 3 EntgeltTranspG die Voraussetzungen des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs erfüllt.
- Arbeitgeber haben die Vorgaben der EUPTD gemäß der Klarstellung des BAG in jedem Fall nicht für Auskunftsansprüche zu beachten, die sich auf Kalenderjahre vor dem Jahr 2026 beziehen.
- De lege lata ist das Urteil nur von zeitlich begrenzter Relevanz. Die EUPTD erstreckt den Personenkreis der relevanten Mitarbeiter des anderen Geschlechts auf die einheitliche Quelle der maßgeblichen Entgeltbedingungen (Art. 19 Abs. 1 EUPTD). Art. 7 Abs. 3 EUPTD bestimmt für den zeitlichen Bezugspunkt des Entgeltauskunftsanspruchs keine inhaltlichen Grenzen. Hierzu wird jeweils abzuwarten sein, wie der deutsche Gesetzgeber diese Regelungen im Rahmen der Umsetzung der EUPTD in das EntgeltTranspG konkret inhaltlich ausgestaltet.



Arbeitgeber haben die Vorgaben der EUPTD nach der Klarstellung des BAG in jedem Fall nicht für Auskunftsansprüche zu beachten, die sich auf Kalenderjahre vor dem Jahr 2026 beziehen.

Ihre Ansprechpartner



Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Univ. Stockholm)
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner
Employment & Pensions

Mobil: +49 (0)151 58077025
Email: lhinrichs@deloitte.de



Leonie Scharwächter
Rechtsanwältin, Senior Associate
Employment & Pensions

Mobil: +49 (0) 151 18293633
Email: lscharwaechter@deloitte.de



Elisa Ultsch
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Senior Associate
Employment & Pensions

Mobil: +49 (0)151 19175548
Email: eultsch@deloitte.de



Katharina Gohlke
Rechtsanwältin, Associate
Employment & Pensions

Mobil: +49 (0)160 97386818
Email: kagohlke@deloitte.de



Katja Sartori-Roethke
Rechtsanwältin, Associate
Employment & Pensions

Mobil: +49 (0)152 26225597
Email: ksartori-roethke@deloitte.de

Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen. Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns. Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 457.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen. Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Arbeitnehmer oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.

Praxiswissen für Ihren Erfolg im Job

Seminare zu Vergütung, HR und Personal

Erhalten Sie in unseren Weiterbildungen praktisches und regulatorisches Know-how zu den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütung und Personal nach Instituts-VergV, MaRisk, ArbZG, BetrVG, AGG und BaFin-Rundschreiben. [Jetzt informieren.](#)

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen. [Jetzt unverbindlich testen.](#)

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als Inhouse-Training. Jetzt individuelles [Angebot anfordern.](#)