

Betriebs Berater

BB

30 | 2026

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... 20.7.2026 | 81. Jg.
Seiten 1665–1728

DIE ERSTE SEITE

Dr. Hans-Peter Löw, RA

Der Auskunftsanspruch zur Sicherung des Equal-Pay-Anspruchs

WIRTSCHAFTSRECHT

Michael Öttinger, RA

PPWR – Überblick und Thesen zum bevorstehenden Geltungsbeginn der EU-Verpackungsverordnung | 1667

Prof. Dr. Hervé Edelmann, RA/FA f. Bank- und Kapitalmarktrecht, und **Dr. Tilman Schultheiß**, RA

Kein Anspruch der Rentenversicherungsanstalten auf Rückzahlung von Verwarentgelten/Negativzinsen | 1675

STEUERRECHT

Stefan Schöneberger, LL.M., StB

Grunderwerbsteuerliche Zurechnung von Grundstücken für die Share-Deal-Ergänzungstatbestände – Doppelzurechnung = Doppelbesteuerung? | 1687

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Prof. Dr. Sonja Wüstemann und **Christoph Bauch**, LL.M. (Vaduz)

Klimaübergangspläne: vom Transparenzgebot zur faktischen Pflicht? – regulatorische Entwicklungen und empirische Befunde aus den DAX 40-Nachhaltigkeitsberichten 2025 | 1705

ARBEITSRECHT

Dr. Dario Arconada Valbuena, LL.M., RA/FAStR, und **Prof. Dr. Christine Susanne Rabe**

Die verfassungsrechtliche Vorgabe der Einheit der Rechtsordnung im Kontext digitaler Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen | 1714



Dr. Hans-Peter Löw, RA, leitet als Senior Counsel gemeinsam mit *Nils Grunicke* den Fachbereich Financial Services innerhalb der Praxisgruppe Arbeitsrecht bei DLA Piper in Frankfurt a.M.



Der Auskunftsanspruch zur Sicherung des Equal-Pay-Anspruchs

Die Frist zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht ist abgelaufen. Seit dem 8.6.2026 befindet sich – nicht nur – Deutschland im Zustand der Vertragsverletzung. Und schnelle Abhilfe ist nicht in Sicht.

Im zuständigen Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) geht man davon aus, dass ein Referentenentwurf erst nach der parlamentarischen Sommerpause im September 2026 veröffentlicht werden könne. Der Gesetzgeber strebe ein Inkrafttreten erst zum 1.1.2027 an, Auskunftsanspruch und die Berichtspflicht sollen erst ab 2028 gelten.

Können Unternehmen vorläufig aufatmen, wenn Auskunftsansprüche erst ab 2028 gelten sollen? Einen Auskunftsanspruch gibt es bereits heute. Damit hatte sich das BAG kürzlich beschäftigt und festgestellt, dass entsprechend dem Wortlaut des EntgTranspG Auskunft nur auf betrieblicher Ebene verlangt werden könne, selbst wenn das Entgeltsystem auf einer Gesamtbetriebsvereinbarung beruhe. Zwar habe der EuGH den Entgeltgleichheitsanspruch auf die einheitliche Quelle des Entgeltsystems bezogen, die auch überbetrieblich ausgestaltet sein könne. Der Auskunftsanspruch bezwecke, die Durchsetzung des nach Art. 157 Abs. 1 AEUV bestehenden Anspruchs auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu erleichtern. Die Mittel zur Erfüllung dieses Zwecks würden aber durch den nationalen Gesetzgeber bestimmt, denn die Richtlinie 2006/54/EG sehe keinen Auskunftsanspruch vor. Die Ausgestaltung des als Hilfsanspruch dienenden Auskunftsanspruchs unterfalle mithin der Kompetenz und dem Wertungsspielraum des deutschen Gesetzgebers bei der Umsetzung der – damaligen – Richtlinie.

Das hat sich geändert. Die EntgTranspRL sieht ausdrücklich einen Auskunftsanspruch vor. Und sie legt in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGH in Art. 19 fest, dass die Bewertung, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, auch auf eine einheitliche Quelle, die die Entgeltbedingungen festlegt, ausgeweitet werden könne. Es spricht sehr viel dafür, dass der Quellenbegriff sowohl für den Auskunftsanspruch als auch für den Entgeltgleichheitsanspruch gilt. Damit stellt sich für die Praxis nunmehr die Frage, ob Arbeitgeber, jedenfalls bei unternehmensweit gesteuerten Entgeltsystemen, künftig auch mit einem einem unternehmensbezogenen Auskunftsanspruch rechnen müssen, und zwar ggf. schon vor Inkrafttreten eines entsprechenden Umsetzungsgesetzes.

Ob ein Auskunftsanspruch besteht, in welchem Umfang und nach welcher Bezugsquelle, entscheiden in erster Linie die Arbeitsgerichte und nicht das Ministerium. Grundsätzlich sind die nationalen Gerichte gehalten,

nach fruchtlosem Ablauf der Umsetzungsfrist nationales Recht europarechtskonform auszulegen. Dabei dürfen sie sich bei der richtlinienkonformen Auslegung nicht auf eine gefestigte nationale Rechtsprechung zurückziehen, wenn diese mit den Zielen der Richtlinie unvereinbar ist. Dies gilt erst recht, sofern die betreffende Richtlinienbestimmung mit einem unionsrechtlich gewährleisteten Diskriminierungsverbot, verknüpft ist. Dann kann das nationale Gericht nicht nur gehalten sein, die bisherige Rechtsprechung zu ändern, sondern im Fall einer unmöglichen unions-

rechtskonformen Auslegung auch entgegenstehende nationale Vorschriften unangewendet zu lassen, um den unionsrechtlich gebotenen Individualrechtsschutz zu gewährleisten.

In der unionsrechtskonformen Auslegung der Entgelttransparenzvorschriften haben deutsche Gerichte Erfahrung. Das BAG ge-

währte im Jahre 2020 einer freien Mitarbeiterin einen Auskunftsanspruch nach dem EntgTranspG und das LG Bochum im letzten Dezember der Geschäftsführerin einer GmbH einen Equal-Pay-Anspruch auf Basis eines Paarvergleichs mit ihrem einzigen männlichen Kollegen. Den Anwendungsbereich des Gesetzes eröffneten beide Gerichte durch Heranziehung des unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs.

Daher ist es nicht fernliegend, dass deutsche Arbeitsgerichte auch vor Inkrafttreten eines neuen EntgTranspG den Auskunftsanspruch zur Sicherung des Entgeltgleichheitsanspruchs nach den Maßstäben des Art. 7 EntgTranspRL bestimmen werden. Ob dies durch richtlinienkonforme Auslegung geschieht oder im Wege des „Außer-Acht-lassens“ widersprechender nationaler Vorschriften, ist für das Ergebnis irrelevant.

Das wird Auswirkungen haben auf den Umfang des Auskunftsanspruchs einschließlich der Entgeltkomponenten, die Häufigkeit seiner Geltendmachung, den Inhalt und die Form der Auskunft und nicht zuletzt den Bezugspunkt für die Bildung der „Vergleichsgruppe“. Das könnte in der Konsequenz bedeuten, dass bei einer unternehmenseinheitlichen Entgeltordnung auch verlangt werden kann, das Durchschnittsgehalt unter Einschluss vergleichbarer Kollegen aus anderen Betrieben zu bilden.

Der Verzug des Gesetzgebers führt keineswegs zur Entwarnung für Arbeitgeber. Viele Regeln nach der EntgTranspRL werden jetzt schon Anwendung finden. Ohnehin ist der Auskunftsanspruch für Mitarbeitende lediglich der Schlüssel in das Geheimzimmer des Entgeltgefüges. Wenn die Entgeltstrukturen im Einklang mit Art. 4 Abs. 4 EntgTranspRL auf objektiven, geschlechtsneutralen und transparenten Kriterien beruhen, dann müssen sich Arbeitgeber vor dem Eindringen in das Geheimzimmer nicht fürchten.

Wenn die Entgeltstrukturen auf objektiven, geschlechtsneutralen und transparenten Kriterien beruhen, dann müssen sich Arbeitgeber nicht fürchten.