



Fachbereich EU 6

Fragen zur Richtlinie (EU) 2023/970 über Entgelttransparenz
Umsetzungsspielräume und datenschutzrechtliche Fragestellungen

Fragen zur Richtlinie (EU) 2023/970 über Entgelttransparenz
Umsetzungsspielräume und datenschutzrechtliche Fragestellungen

Aktenzeichen: EU 6 - 3000 - 085/26
Abschluss der Arbeit: 10. Juli 2026
Fachbereich: EU 6: Europa- und Völkerrecht, Auswärtiges und Sicherheit

Die Arbeiten des Fachbereichs Europa- und Völkerrecht, Auswärtiges und Sicherheit geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten des Fachbereichs geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegen, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab der Fachbereichsleitung anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Maßstäbe mitgliedstaatlicher Umsetzungsspielräume	5
2.1.	Ermittlung des von Richtlinien eröffneten Umsetzungsspielraums	5
2.2.	ETRL als Mindestharmonisierungsrichtlinie	7
2.3.	Spielräume bei Umsetzung durch Sozialpartner/Tarifverträge	7
3.	Spielräume ausgewählter Regelungen	8
3.1.	Offenlegungs- und Transparenzpflichten – Art. 5, 6, 7 ETRL	8
3.1.1.	Art. 5 ETRL – Entgelttransparenz vor der Beschäftigung	8
3.1.1.1.	Umzusetzende Regelungen	8
3.1.1.2.	Spielräume	8
3.1.2.	Art. 6 ETRL – Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Politik der Entgeltentwicklung	9
3.1.2.1.	Umzusetzende Regelungen	9
3.1.2.2.	Spielräume	9
3.1.3.	Art. 7 ETRL – Auskunftsrecht	9
3.1.3.1.	Umzusetzende Regelungen	9
3.1.3.2.	Spielräume	10
3.1.4.	Allgemeine Spielräume	10
3.1.4.1.	Größenschwellen	10
3.1.4.2.	Ausgestaltung von Sanktionen und Durchsetzung	11
3.1.4.3.	Beteiligung von Sozialpartnern	11
3.2.	Berichtspflichten – Art. 9 ETRL	11
3.2.1.	Umzusetzende Regelungen	11
3.2.2.	Spielräume	12
3.3.	Dokumentationspflicht – Art. 10 Abs. 3 ETRL	14
3.3.1.	Umzusetzende Regelungen	14
3.3.2.	Spielräume	15
4.	Verhältnis zu Grundrechten und zur DSGVO	16
4.1.	EU-Grundrechte als Maßstab für die mitgliedstaatliche Umsetzung	16
4.2.	Verhältnis zur DSGVO	17
4.2.1.	Vorgaben der ETRL zum Datenschutz	17
4.2.2.	Grundsätze und Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung	18
4.3.	Datenschutzkonforme Umsetzung der Vorgaben der ETRL	20

1. Einleitung

Der Fachbereich EU 6 wurden mit Fragen zur **Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970**¹ (im Folgenden: ETRL) befasst. Die ETRL verfolgt das Ziel, die wirksame Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts sicherzustellen und die Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen, vgl. Erwägungsgründe (ErwG) 4, 11 ETRL. Zu diesem Zweck schafft die Richtlinie ein System aus vier zentralen Instrumenten: Gehaltsangaben vor und bei Einstellung (Art. 5 f.), Auskunftsanspruch der Beschäftigten (Art. 7 f.), Berichtspflichten über das Entgeltgefälle (Art. 9) und die gemeinsame Entgeltbewertung bei signifikanten Gefällen (Art. 10). Die Richtlinie setzt dafür einen verbindlichen Rahmen, der von den Mitgliedstaaten bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen war.²

Der Auftraggeber bittet um einen Überblick über die **unionsrechtlichen Spielräume**, die den Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der ETRL – insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung von Auskunfts- und Offenlegungs- sowie Berichts- und Dokumentationspflichten – verbleiben. Zudem sollen **datenschutzrechtlichen Fragen** erörtert werden, die sich aus diesen Pflichten der ETRL – insbesondere im Hinblick auf die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO),³ den Beschäftigtendatenschutz sowie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung – ergeben und zu **potenziellen Zielkonflikten** zwischen den ETRL-Vorgaben und datenschutzrechtlichen Bestimmungen bei der Richtlinienumsetzung führen.

Auftragsgemäß geht die vorliegende Arbeit **beispielhaft und überblicksartig auf ausgewählte Tatbestände** der ETRL ein. Hierzu werden im Folgenden zunächst die Maßstäbe zur Bestimmung mitgliedstaatlicher Umsetzungsspielräume im Kontext der ETRL dargestellt (Ziff. 2.). Hieran anknüpfend werden potenzielle Umsetzungsspielräume bei ausgewählten Regelungen der ETRL erörtert (Ziff. 3.). Abschließend erfolgt ein Überblick über das Verhältnis von ETRL-Regelungen mit den relevanten datenschutzrechtlichen Bestimmungen und daraus potenziell folgenden Zielkonflikten (Ziff. 4.).

1 Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen, ABl. L 132 vom 17. Mai 2023, S. 21.

2 Zur Umsetzung in den Mitgliedstaaten vgl. im Überblick [EUR-Lex](#). Zur Umsetzung in Deutschland vgl. den Auftrag im [Koalitionsvertrag](#), 21. Wahlperiode, Zeile 3227 f., die ETRL „bürokratiearm in nationales Recht“ umzusetzen. Zu diesem Zweck hat das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) eine [Expertenkommission](#) eingesetzt, die am 24. Oktober 2025 ihren [Abschlussbericht](#) vorgelegt hat, vgl. hierzu im Überblick [Emmert/Hennig](#), Der Abschlussbericht zur Umsetzung der Entgelttransparenz-RL, ArbRAktuell 2026, S. 89 ff., sowie zu ausgewählten Vorschlägen der Kommission Fachbereich EU 6, Vereinbarkeit der Vorschläge der Abschlusskommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ mit den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie, Ausarbeitung vom 8. Juni 2026, EU 6 - 3000 - 076/26.

3 Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl. L 119 vom 4. Mai 2016, S. 1 ([konsolidierte Fassung](#) vom 4. Mai 2016).

2. Maßstäbe mitgliedstaatlicher Umsetzungsspielräume

2.1. Ermittlung des von Richtlinien eröffneten Umsetzungsspielraums

Gemäß **Art. 288 Abs. 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)** sind Richtlinien für jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet werden, **hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich**. Sie überlassen jedoch den innerstaatlichen Stellen die Wahl der Form und der Mittel. Der Begriff des Ziels ist als das von der Richtlinie vorgegebene Ergebnis zu verstehen, so dass die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, den von der Richtlinie angestrebten Rechtszustand herbeizuführen.⁴ Hieraus resultiert ein grundsätzlicher Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten. Dieser ist jedoch zielgebunden: Die Wahl der Form und Mittel betrifft nur das „Wie“,⁵ nicht das „Ob“ der vollständigen Zielverwirklichung.

Allgemein lassen sich Richtlinien danach unterscheiden, ob sie **mindest- oder vollharmonisierend** sind. Mindestharmonisierende Richtlinien geben den Mitgliedstaaten lediglich Mindeststandards vor, von denen sie „nach oben“ durch Einführung strengerer Vorschriften abweichen dürfen. Vollharmonisierende Regelungen geben demgegenüber den Regelungsstandard so vor, dass sowohl Abweichungen „nach oben“ (strengere Regelungen) als auch Abweichungen „nach unten“ (weniger strenge Regelungen) unzulässig sind; der Spielraum beschränkt sich hier im Wesentlichen auf die Rechtssetzungstechnik. Zudem ist zu berücksichtigen, dass Richtlinienbestimmungen trotz ihres rahmenartigen Charakters eine hohe **normative Dichte** aufweisen können. Die Folge ist, dass der umsetzende Mitgliedstaat im Einzelfall **„nicht mehr über einen nennenswerten Umsetzungsspielraum verfügt“**.⁶

Für die Frage, ob und welche Spielräume den Mitgliedstaaten bleiben,⁷ kommt es daher auf die unionsautonome Auslegung der **jeweiligen Richtlinienbestimmung** an.⁸ Hierbei ist in erster Linie auf den **Wortlaut**⁹, die **Systematik** und den **Zweck abzustellen**.¹⁰ Die systematische Auslegung

4 *Schroeder*, in: Streinz, EUV/AEUV, 3. Aufl. 2018, Art. 288 AEUV, Rn. 61; *Geismann*, in: von der Groeben/Schwarze/Hatje/Terhechte, Europäisches Unionsrecht, 8. Aufl. 2025, Art. 288 AEUV, Rn. 41

5 Zu den Anforderungen vgl. EuGH, Urteil vom 28. Februar 1979, Rs. C-131/78, Kommission/Deutschland, Rn. 6.

6 *Ruffert*, in: Calliess/Ruffert, EUV/AEUV, 6. Aufl. 2022, Art. 288 AEUV, Rn. 26; *Geismann*, in: von der Groeben/Schwarze/Hatje/Terhechte, Europäisches Unionsrecht, 8. Aufl. 2025, Art. 288 AEUV, Rn. 41.

7 Vgl. *Köndgen/Mörsdorf*, in: Riesenhuber, Europäische Methodenlehre, 4. Aufl. 2021, § 6, Rn. 61.

8 Vgl. etwa: EuGH, Urteil vom 29. Juli 2019, Rs. C-476/17, Pelham u.a., Rn. 58 ff.

9 Vgl. EuGH, Urteil vom 6. Oktober 1982, Rs. 283/81, CILFIT, Rn. 18 ff.; Urteil vom 27. Januar 2005, Rs. C-188/03, Junk, Rn. 33. Dazu näher: *Riesenhuber*, in: Riesenhuber, Europäische Methodenlehre, 4. Aufl. 2021, § 10, Rn. 13 ff.; *Stotz*, in: Riesenhuber, Europäische Methodenlehre, 4. Aufl. 2021, § 20, Rn. 12.

10 Vgl. EuGH, Urteil vom 25. April 2022, Rs. C-52/00, Kommission / Frankreich, Rn. 16. Allgemein zur Auslegung des Unionsrechts: EuGH, Urteil vom 10. Februar 2022, Rs. C-9/20, Grundstücksgemeinschaft Kollaustraße 136, Rn. 39; Urteil vom 4. April 2017, Rs. C-544/15, Fahimian, Rn. 30 m. w. N.

berücksichtigt andere Vorschriften desselben Rechtsakts und Bestimmungen sonstiger Rechtsakte.¹¹ Die Auslegung nach dem Zweck berücksichtigt die mit der Regelung verfolgten Ziele (teleologische Auslegung).¹² Damit verwandt ist die Berücksichtigung der **effektiven Umsetzung** des Unionsrechts („*effet utile*“). Hiermit räumt der EuGH derjenigen Auslegung den Vorzug ein, die die Verwirklichung der Vertragsziele und die Funktionsfähigkeit der EU sicherstellt.¹³

Darüber hinaus können die **Entstehungsgeschichte** bzw. der **Wille des EU-Gesetzgebers** eine Rolle spielen.¹⁴ Besondere Relevanz haben insofern die **Erwägungsgründe** (ErwG) der Rechtsakte.¹⁵ Sie sind zwar nicht rechtsverbindlich und können nicht herangezogen werden, um vom Wortlaut eines Rechtsakts abzuweichen.¹⁶ Allerdings sind sie – im Sinne einer „begründungserwägungskonformen Auslegung“¹⁷ – in besonders hervorgehobener Weise bei der Auslegung des Rechtsakts zu berücksichtigen¹⁸ und können den Inhalt des Unionsrechtsakts präzisieren.¹⁹ Sie geben – ebenso wie **Begründungen zu Kommissionsvorschlägen**²⁰ und nachfolgende **Änderungen im Rechtsetzungsverfahren** – Aufschluss über den **Willen des EU-Gesetzgebers**.²¹

-
- 11 Dazu näher: *Riesenhuber*, in: *Riesenhuber, Europäische Methodenlehre*, 4. Aufl. 2021, § 10, Rn. 21 ff.; *Stotz*, in: *Riesenhuber, Europäische Methodenlehre*, 4. Aufl. 2021, § 20, Rn. 14.
- 12 Dazu näher: *Riesenhuber*, in: *Riesenhuber, Europäische Methodenlehre*, 4. Aufl. 2021, § 10, Rn. 45 ff.; *Stotz*, in: *Riesenhuber, Europäische Methodenlehre*, 4. Aufl. 2021, § 20, Rn. 15 ff.
- 13 Vgl. dazu: *Mayer*, Das Recht der Europäischen Union, 87. EL Januar 2026, Art. 19 EUV, Rn. 57 f.; *Riesenhuber*, in: *Riesenhuber, Europäische Methodenlehre*, 4. Aufl. 2021, § 10, Rn. 45, weist darauf hin, dass der Grundsatz bei der Richtlinienumsetzung nach Art. 288 Abs. 3 AEUV beschränkte Relevanz habe, weil die Mitgliedstaaten nur zur Zielerreichung, nicht zur optimalen Zielerreichung, verpflichtet würden.
- 14 EuGH, Urteil vom 24. Juni 2015, Rs. C-373/13, T. Rn. 58.
- 15 Vgl. EuGH, Urteil vom 10. Februar 2022, Rs. C-9/20, Grundstücksgemeinschaft Kollaustraße 136, Rn. 46, 56.
- 16 St. Rspr., s. nur EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014, Rs. C-345/13, Karen Millen Fashions, Rn. 31; Urteil vom 24. November 2005, Rs. C-345/13, Deutsches Milch-Kontor, Rn. 32; Urteil vom 19. November 1998, Rs. C-162/97, Nilsson u.a., Rn. 54. *Riesenhuber*, in: *Riesenhuber, Europäische Methodenlehre*, 4. Aufl. 2021, § 10, Rn. 38.
- 17 *Köndgen*, in: *Riesenhuber, Europäische Methodenlehre*, 3. Aufl. 2015, § 6, Rn. 51. Vgl. auch *Wegener*, in: *Calliess/Ruffert*, 6. Aufl. 2022, Art. 19 EUV, Rn. 32.
- 18 EuGH, Urteil vom 15. Mai 1997, Rs. C-355/95 P, TWD/Kommission, Rn. 21; Urteil vom 29. April 2004, Rs. C-298/00 P, Rn. 97; Urteil vom 19. November 2009, verb. Rs. C-402/07 und 432/07, Sturgeon u.a., Rn. 42. Umfassend *Gumpp*, Stellenwert der Erwägungsgründe in der Methodenlehre des Unionsrechts, *ZfPW* 2022, S. 446 (451 ff., insb. 454).
- 19 EuGH, Urteil vom 10. Januar 2006, Rs. C-344/04, IATA und ELFAA, Rn. 76; Urteil vom 22. Dezember 2008, Rs. C-549/07, Wallentin-Hermann, Rn. 17; Urteil vom 19. November 2009, verb. Rs. C-402/07 und 432/07, Sturgeon u.a., Rn. 42 ff.
- 20 EuGH, Urteil vom 27. Juni 2013, verb. Rs. C-457/11 bis C-460/11, VG Wort, Rn. 69; Urteil vom 15. Juli 2010, Rs. C-256/09, Purrucker, Rn. 84; *Stotz*, in: *Riesenhuber, Europäische Methodenlehre*, 4. Aufl. 2021, § 20, Rn. 13.
- 21 Vgl. EuGH, Urteil vom 27. Januar 2005, Rs. C-188/03, Junk, Rn. 33; Urteil vom 10. Februar 2022, Rs. C-9/20, Grundstücksgemeinschaft Kollaustraße 136, Rn. 38. *Riesenhuber*, in: *Riesenhuber, Europäische Methodenlehre*, 4. Aufl. 2021, § 10, Rn. 11, 34.

2.2. ETRL als Mindestharmonisierungsrichtlinie

Der Mindestharmonisierungscharakter der ETRL folgt unmittelbar aus Art. 1 ETRL, wonach diese Richtlinie „**Mindestanforderungen** zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Männer und Frauen [...] nach Artikel 157 AEUV“ enthält. Art. 27 ETRL (Schutzniveau) konkretisiert, dass die Mitgliedstaaten „(1) [...] Vorschriften beibehalten oder einführen [können], die für die Arbeitnehmer günstiger sind als die Bestimmungen dieser Richtlinie. (2) Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des Schutzniveaus in den von dieser Richtlinie erfassten Bereichen benutzt werden.“ ErwG 60 ETRL präzisiert die Reichweite dieses Günstigkeits- und Verschlechterungsverbots: „In der vorliegenden Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, womit dem Vorrecht der Mitgliedstaaten, für Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen einzuführen und beizubehalten, Rechnung getragen wird. [...] Die Umsetzung dieser Richtlinie darf weder dazu genutzt werden, bestehende Rechte abzubauen [...], noch darf sie als Rechtfertigung dafür dienen, die Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf den Grundsatz des gleichen Entgelts einzuschränken.“

Aus dem Charakter der ETRL als Mindestharmonisierungsrichtlinie ergibt sich folgende Spielraumstruktur: Zugunsten der Arbeitnehmer besteht ein weiterer Spielraum (vgl. Art. 27 Abs. 1 ETRL) bspw. bezüglich niedrigerer Schwellenwerte, weitergehender Auskunftsrechte oder der Beweislast (Art. 18 Abs. 3 ETRL). Nach „unten“, also zulasten der Arbeitnehmer, dürfen das Schutzniveau der Richtlinie und das vorbestehende nationale Schutzniveau hingegen nicht unterschritten werden.

2.3. Spielräume bei Umsetzung durch Sozialpartner/Tarifverträge

Da die Richtlinie auf Art. 157 Abs. 3 AEUV (Sozialpolitik) gestützt ist, kommt grundsätzlich auch eine Umsetzung durch die Sozialpartner in Betracht. Nach der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache 143/83 (Kommission/Dänemark) können die Mitgliedstaaten „es in erster Linie den Sozialpartnern überlassen [...], den Grundsatz des gleichen Entgelts zu verwirklichen“.²² Diese Delegation entbindet den Mitgliedstaat jedoch nicht von seiner Garantieverantwortung: Die „staatliche Garantie muß in allen Fällen gelten, in denen, aus welchen Gründen auch immer, ein wirksamer Schutz nicht auf andere Weise gewährleistet ist“, namentlich wenn Arbeitnehmer keiner Gewerkschaft angehören, der Sektor keinem Tarifvertrag unterliegt oder ein Tarifvertrag den Grundsatz nicht in vollem Umfang garantiert. Diese Rechtsprechung ist primärrechtlich in Art. 153 Abs. 3 AEUV verankert und wird durch die Richtlinie aufgegriffen: Art. 27 Abs. 3 ETRL lässt die Übertragung der Umsetzung auf die Sozialpartner auf gemeinsames Ersuchen ausdrücklich zu, sofern die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Schritte ergreifen, um die jederzeitige Erreichung der Richtlinienziele sicherzustellen. Ferner respektiert die Richtlinie ausdrücklich die Tarifautonomie und das Recht auf Kollektivverhandlungen (Art. 13, ErwG 35 ff. ETRL).

22 EuGH, Urteil vom 30. Januar 1985, Rs. 143/83, Kommission/Dänemark, Rn. 8; vgl. auch EuGH, Urteil vom 17. März 2022, Daimler, Rn. 17; Urteil vom 15. Dezember 2022, Rs. C-311/21, CM/TimePartner, Rn. 5.

3. Spielräume ausgewählter Regelungen

Im Folgenden werden die potenziellen Umsetzungsspielräume ausgewählter Auskunfts- und Offenlegungspflichten (Ziff. 3.1.) sowie Berichtspflichten (Ziff. 3.2.) und Dokumentationspflichten (Ziff. 3.3.) der ETRL dargestellt. Die **Offenlegungs- und Transparenzpflichten** u. a. gemäß Art. 5, 6 und 7 ETRL zielen auf die direkte Information von Stellenbewerbern und Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber. Diese Pflichten sind individuell ausgerichtet und dienen der unmittelbaren Durchsetzung des Gleichentgeltgrundsatzes durch Betroffene. Die **Berichtspflichten** nach Art. 9 ETRL verlangen die systematische Erfassung und Veröffentlichung von aggregierten Daten zum geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle. Sie dienen der organisationsweiten Analyse und Kontrolle von Entgeltstrukturen sowie der externen Transparenz. Die **Dokumentationspflicht** ist in der Richtlinie nicht als eigenständige Pflichtenkategorie ausgestaltet, sondern findet sich als implizites Element in verschiedenen Bestimmungen wie Art. 10 Abs. 3 ETRL wieder. Sie bilden die datenschutzrechtliche und beweisrechtliche Grundlage für beide anderen Pflichtenkategorien.

3.1. Offenlegungs- und Transparenzpflichten – Art. 5, 6, 7 ETRL

Auskunftspflichten und Transparenzpflichten betreffen das vorvertragliche Informationsregime gegenüber Stellenbewerbern (Art. 5), die laufende innerbetriebliche Transparenz der Entgeltkriterien gegenüber den Beschäftigten (Art. 6) und das individuelle, antragsabhängige Auskunftsrecht der Arbeitnehmer (Art. 7). Die jeweiligen normspezifischen Spielräume (Ziff. 3.1.1. bis 3.1.3.) werden flankiert von den allgemeinen Umsetzungsspielräumen bei der Richtlinienumsetzung (Ziff 3.1.4.).

3.1.1. Art. 5 ETRL – Entgelttransparenz vor der Beschäftigung

3.1.1.1. Umzusetzende Regelungen

Nach Art. 5 ETRL haben **Stellenbewerber** vor Einstellung das Recht, vom künftigen Arbeitgeber Informationen über das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende **Einstiegsentgelt** für die betreffende Stelle oder dessen Spanne sowie gegebenenfalls die einschlägigen Tarifvertragsbestimmungen zu erhalten. Diese Informationen müssen so bereitgestellt werden, dass fundierte und transparente Entgeltverhandlungen gewährleistet werden, etwa in der Stellenausschreibung, vor dem Vorstellungsgespräch oder auf andere Weise. Art. 5 Abs. 2 ETRL verbietet Fragen der Arbeitgeber nach dem Entgelt in laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen.

3.1.1.2. Spielräume

Die Mitgliedstaaten können bestimmen, in welcher konkreten Form die Informationen bereitgestellt werden müssen. Die Richtlinie nennt lediglich Beispiele wie veröffentlichte Stellenausschreibungen oder Informationen vor dem Vorstellungsgespräch. Die Mitgliedstaaten können daher detaillierte Vorgaben zur Form, zum Zeitpunkt und zum Inhalt der Informationsbereitstellung festlegen, solange der Zweck der Richtlinie – fundierte und transparente Entgeltverhandlungen – gewahrt bleibt.

3.1.2. Art. 6 ETRL – Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Politik der Entgeltentwicklung

3.1.2.1. Umzusetzende Regelungen

Art. 6 Abs. 1 ETRL verpflichtet Arbeitgeber, ihren Arbeitnehmern Informationen „in leicht zugänglicher Weise“ darüber bereitzustellen, welche Kriterien für die **Festlegung ihres Entgelts**²³ (d. h. Kriterien, nach denen das Grundentgelt oder die Grundvergütung bestimmt wird), ihrer **Entgelthöhen** (d. h. Faktoren, die die konkrete Höhe des Entgelts beeinflussen) und ihrer **Entgeltentwicklung** (d. h. Kriterien für den Prozess des Übergangs eines Arbeitnehmers zu einer höheren Entgelthöhe) verwendet werden. Die von der Informationspflicht umfassten drei Kriterien, die für die Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhen und der Entgeltentwicklung verwendet werden, müssen objektiv und geschlechtsneutral sein. Dies bedeutet, dass die Entgeltfestlegung auf messbaren, nachvollziehbaren und nicht diskriminierenden Faktoren beruhen muss.

3.1.2.2. Spielräume

Obwohl die Richtlinie vorgibt, dass die Kriterien objektiv und geschlechtsneutral sein müssen, können die Mitgliedstaaten näher bestimmen, welche Kriterien diese Anforderungen erfüllen. Die Erwägungsgründe nennen Beispiele wie individuelle Leistung, Kompetenzentwicklung und Dienstalter (ErwG 35 ETRL). Die Informationen müssen in leicht zugänglicher Weise bereitgestellt werden. Die Richtlinie definiert nicht näher, was unter „leicht zugänglicher Weise“ zu verstehen ist. Die Mitgliedstaaten können daher die Modalitäten unter Wahrung der „leichten Zugänglichkeit“ (Art. 6 Abs. 1 ETRL) und der Barrierefreiheit (Art. 8 ETRL) ausgestalten. Dies kann beispielsweise Vorgaben zur Veröffentlichung im Intranet, zur Aushändigung schriftlicher Unterlagen oder zur regelmäßigen Information in Mitarbeitergesprächen umfassen.

3.1.3. Art. 7 ETRL – Auskunftsrecht

3.1.3.1. Umzusetzende Regelungen

Art. 7 Abs. 1 ETRL statuiert das **Recht von Arbeitnehmern**, gemäß den Absätzen 2 und 4 Auskünfte über ihre **individuelle Entgelthöhe** und über die **durchschnittlichen Entgelthöhen** zu verlangen und in schriftlicher Form zu erhalten. Diese Informationen müssen aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern bereitgestellt werden, die gleiche oder gleichwertige Arbeit wie der antragstellende Arbeitnehmer verrichten. Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, die Auskünfte über ihre Arbeitnehmervertreter im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zu verlangen und zu erhalten (Art. 7 Abs. 3 ETRL). Arbeitgeber müssen die Auskünfte nach Absatz 1 innerhalb einer angemessenen Frist und auf jeden Fall innerhalb von zwei Monaten ab dem Tag, an dem der Antrag gestellt wird, zur Verfügung stellen. Sind die erhaltenen Informationen unzutreffend oder unvollständig, haben Arbeitnehmer das Recht, persönlich oder über ihre Arbeitnehmervertreter zusätzliche und angemessene Klar-

23 Siehe näher: *Heimann*, Was ist eigentlich Entgelt? – Praktische Herausforderungen der Entgelttransparenzrichtlinie, SPA 2026, S. 70 ff.; *Sagan*, Rechtliche Rahmenbedingungen einer bürokratiearmen Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970 (Teil II), ZESAR 2026, S. 13 (14).

stellungen und Einzelheiten zu den bereitgestellten Daten zu verlangen und eine begründete Antwort zu erhalten. Zudem müssen Arbeitgeber alle Arbeitnehmer jährlich über ihr Recht, die Auskünfte nach Absatz 1 zu erhalten, und über die Schritte, die der Arbeitnehmer unternehmen muss, um dieses Recht wahrzunehmen, informieren. Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen (Art. 7 Abs. 5 ETRL). Arbeitgeber können verlangen, dass Arbeitnehmer, die Informationen gemäß diesem Artikel erhalten haben, bei denen es sich nicht um Informationen betreffend ihr eigenes Entgelt oder ihre eigene Entgelthöhe handelt, diese Informationen nur zur Ausübung ihres Rechts auf gleiches Entgelt verwenden.

3.1.3.2. Spielräume

Die Richtlinie gewährt den Mitgliedstaaten in mehreren Bereichen Umsetzungsspielräume bei der Konkretisierung der Auskunftsrechte nach Art. 7 ETRL. So verweist die Richtlinie für die **Inanspruchnahme von Arbeitnehmervertretern** auf die „nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten“.²⁴ Dies gibt den Mitgliedstaaten Raum, die konkreten Voraussetzungen und das Verfahren für die Inanspruchnahme von Arbeitnehmervertretern nach ihren nationalen Gegebenheiten und unterschiedlichen Rollen bei der Arbeitnehmervertretung auszugestalten. Auch bezüglich der „**angemessenen Frist**“ legt die Richtlinie eine maximale Frist von zwei Monaten fest; innerhalb dieses Rahmens können die Mitgliedstaaten näher bestimmen, was unter einer „angemessenen Frist“ zu verstehen ist.²⁵

3.1.4. Allgemeine Spielräume

Die Richtlinie gewährt den Mitgliedstaaten in verschiedenen Bereichen Umsetzungsspielräume bei der Konkretisierung der Auskunftspflichten, insbesondere hinsichtlich der Berücksichtigung nationaler Besonderheiten, Unternehmensgrößen und bestehender kollektiver Arbeitsbeziehungen. Hierbei ist allgemein zu berücksichtigen, dass mit der ETRL einerseits klare Mindeststandards für die Entgelttransparenz vor der Beschäftigung festgelegt werden. Andererseits können die Mitgliedstaaten Vorschriften beibehalten oder einführen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind als die Bestimmungen der Richtlinie (s. o. Ziff. 2.2.).

3.1.4.1. Größenschwellen

Insbesondere enthält die ETRL mehrere Größenschwellen und Ausnahmemöglichkeiten, die den Mitgliedstaaten Spielräume bei der Umsetzung geben. Bei der Umsetzung der Verpflichtungen zur Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Politik der Entgeltentwicklung (Art. 6) können die Mitgliedstaaten Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern (**Kleinstunternehmen und kleine Unternehmen**) von der Verpflichtung im Zusammenhang mit der Entgeltentwicklung

24 Vgl. *Sagan*, Wer sind die „Arbeitnehmervertreter“?, NZA 2025, S. 898 (899); *Heimann*, Im Stich gelassen vom Gesetzgeber? – Die Entgelttransparenzrichtlinie ohne Umsetzungsgesetz, NZA 2026, S. 637 (640); *Jacobsohn*, Entgelttransparenz: Der Betriebsrat als Arbeitnehmervertreter, RdA 2026, S. 11 (12). Zur Rolle des Betriebsrates im EntgTranspG s. *Richter*, Die Rolle des Betriebsrats im Entgelttransparenzrecht, ArbRAktuell 2018, S. 570 ff.

25 Vgl. *Günther/Schiffelholz*, Die Entgelttransparenzrichtlinie: Inhalte und Unterschiede zum Entgelttransparenzgesetz, NZA-RR 2023, S. 568 (570); *Winter*, Den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie bald nachkommen – Die Zeit läuft, NZA 2024, S. 8 f.

ausnehmen (Art. 6 Abs. 2 ETRL). Die Mitgliedstaaten sollten dabei besonders darauf achten, einen übermäßigen Verwaltungsaufwand für diese Unternehmen zu vermeiden (ErwG 34 ETRL). Hierzu können die Mitgliedstaaten als Minderungsmaßnahme gebrauchsfertige Vorlagen bereitstellen, um Kleinstunternehmen und kleine Unternehmen bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen zu unterstützen (ErwG 35 ETRL). Bei der Berichterstattung über das Entgeltgefälle (Art. 9) können die Mitgliedstaaten nach Maßgabe des nationalen Rechts von **Arbeitgebern mit weniger als 100 Arbeitnehmern** verlangen, Informationen über das Entgelt vorzulegen. Die Mitgliedstaaten werden jedoch nicht verpflichtet, dies zu tun, und können auch freiwillige Berichterstattung fördern (vgl. Art. 9 Abs. 5 ETRL).

3.1.4.2. Ausgestaltung von Sanktionen und Durchsetzung

Die Mitgliedstaaten erlassen Vorschriften über wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen bei Verstößen gegen die Auskunftspflichten (Art. 23 Abs. 1 ETRL). Die Richtlinie überlässt die konkrete Ausgestaltung der Sanktionen den Mitgliedstaaten, fordert jedoch, dass diese eine tatsächlich abschreckende Wirkung gewährleisten müssen (Art. 23 Abs. 2 ETRL).

3.1.4.3. Beteiligung von Sozialpartnern

Die Mitgliedstaaten können die Sozialpartner im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten mit der Durchführung der Richtlinie betrauen (Art. 33 ETRL). Die den Sozialpartnern übertragenen Durchführungsaufgaben können unter anderem die Entwicklung von Analyseinstrumenten oder -methoden sowie finanzielle Sanktionen umfassen, sofern diese wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind. Dies berücksichtigt die unterschiedliche Rolle der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten, insbesondere in Ländern mit hoher Tarifbindung (vgl. ErwG 64 ETRL).

3.2. Berichtspflichten – Art. 9 ETRL

3.2.1. Umzusetzende Regelungen

Art. 9 ETRL etabliert ein umfassendes System der **Berichterstattung über geschlechtsspezifische Entgeltgefälle** mit detaillierten Vorgaben zu Inhalt, Umfang und zeitlicher Abfolge der Berichte. Gemäß Art. 9 Abs. 1 ETRL müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Arbeitgeber folgende Informationen zu ihrer Organisation bereitstellen: das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle, das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen, das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle, das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen, der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten, der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil sowie das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt. Die Berichtspflicht löst die Verarbeitung personenbezogener Daten aus (Art. 12 Abs. 1), so dass die Modalitäten DSGVO-konform auszugestalten sind (s. unten Ziff. 4.2.1.).

Für die **Anwendung der Berichtspflicht** differenziert die Richtlinie nach der Anzahl der Beschäftigten, indem unterschiedliche Berichtszeitpunkte und -intervalle festgelegt und damit der unter-

schiedliche administrative Aufwand für Unternehmen verschiedener Größenordnungen berücksichtigt werden: Arbeitgeber mit 250 oder mehr Arbeitnehmern müssen bis zum 7. Juni 2027 und in jedem darauf folgenden Jahr die Informationen in Bezug auf das vorangehende Kalenderjahr vorlegen (Art. 9 Abs. 2 ETRL). Für Arbeitgeber mit 150 bis 249 Arbeitnehmern gilt die Frist bis zum 7. Juni 2027 und danach alle drei Jahre (Art. 9 Abs. 3 ETRL), Arbeitgeber mit 100 bis 149 Arbeitnehmern haben bis zum 7. Juni 2031 und danach alle drei Jahre zu berichten (Art. 9 Abs. 4 ETRL). Arbeitgeber mit weniger als 100 Arbeitnehmern dürfen die Mitgliedstaaten einerseits nicht daran hindern, die Informationen auf freiwilliger Basis vorzulegen, andererseits können die Mitgliedstaaten nach Maßgabe des nationalen Rechts von diesen Arbeitgebern verlangen, Informationen über das Entgelt vorzulegen (Art. 9 Abs. 5 ETRL).

Gemäß Art. 9 Abs. 6 ETRL wird die **Richtigkeit der Angaben** von der Leitungsebene des Arbeitgebers nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter bestätigt, welche Zugang zu den vom Arbeitgeber angewandten Methoden haben müssen. Dies soll sicherstellen, dass die Berichtspflicht nicht isoliert von der betrieblichen Mitbestimmung erfüllt wird und ermöglicht eine Prüfung der zugrundeliegenden Berechnungsmethoden.

Die Informationen werden der Stelle mitgeteilt, die mit der Aufgabe betraut ist, diese Daten gemäß Art. 29 Abs. 3 lit. c) ETRL zu sammeln und zu veröffentlichen. Der Arbeitgeber kann die Informationen zudem auf seiner Website **veröffentlichen** oder sie auf andere Weise öffentlich zugänglich machen. Bei der Veröffentlichung besteht eine **Gestaltungsoption** für die Mitgliedstaaten darin, die Informationen selbst auf der Grundlage von Verwaltungsdaten wie etwa Daten, die Arbeitgeber den Steuer- oder Sozialversicherungsbehörden übermitteln, zusammenzustellen, um so die Belastung für Arbeitgeber zu verringern (vgl. ErwG 40 ETRL).

Gemäß Art. 9 Abs. 9 ETRL müssen Arbeitgeber allen ihren Arbeitnehmern und den Arbeitnehmervertretern die in Art. 9 Abs. 1 lit. g ETRL genannten **Informationen zur Verfügung stellen**. Zudem sind die Informationen auf Ersuchen der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung zu stellen, wobei – soweit verfügbar – auf Anfrage auch die Informationen der vorangegangenen vier Jahre bereitzustellen sind. Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen haben das Recht, von Arbeitgebern zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu allen bereitgestellten Daten zu verlangen, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden. Arbeitgeber müssen auf entsprechende Anfrage innerhalb einer angemessenen Frist eine begründete Antwort übermitteln. Sind geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt, so haben Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle Abhilfe zu schaffen. Dies verknüpft die Berichtspflicht unmittelbar mit Handlungspflichten bei festgestellten Ungleichheiten.

3.2.2. Spielräume

Die Gestaltungsspielräume der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung von Art. 9 ETRL sind angesichts der hohen Regelungsdichte der Norm begrenzt. Bei den nachfolgend dargestellten Spielräumen müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass die **vollständige Wirksamkeit der Richtlinie** gewährleistet bleibt und die Mindestanforderungen nicht unterschritten werden.

Bei der **Ausgestaltung der Berichtspflicht** besteht gem. Art. 9 Abs. 8 ETRL eine wesentliche Gestaltungsoption für die Mitgliedstaaten in der Möglichkeit, die in Art. 9 Abs. 1 lit. a) bis f) ETRL genannten Informationen selbst auf der Grundlage von **Verwaltungsdaten** wie etwa Daten, die Arbeitgeber den Steuer- oder Sozialversicherungsbehörden übermitteln, zusammenzustellen. Dies ermöglicht den Mitgliedstaaten, die Berichtspflicht für Arbeitgeber zu erleichtern, wenn entsprechende Verwaltungsdaten verfügbar sind.²⁶

Bezüglich der **von der Berichtspflicht erfassten Arbeitgeber** sieht Art. 9 Abs. 5 ETRL die Option vor, dass die Mitgliedstaaten nach Maßgabe des nationalen Rechts von Arbeitgebern mit weniger als 100 Arbeitnehmern verlangen *können*, Informationen über das Entgelt vorzulegen. Dies eröffnet die Möglichkeit, die Berichtspflicht auf kleinere Unternehmen auszudehnen, wenn dies aus nationaler Sicht zweckmäßig erscheint. Gleichzeitig dürfen die Mitgliedstaaten Arbeitgeber mit weniger als 100 Arbeitnehmern nicht daran hindern, die Informationen auf freiwilliger Basis vorzulegen. Für die weiteren erfassten Arbeitgeber stellen die in Art. 9 Abs. 2 bis 4 genannten Fristen und Abstände **Mindestvorgaben** dar. Um die Entgelttransparenz in Bezug auf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu maximieren, können die Mitgliedstaaten die Berichterstattungsfrequenz erhöhen.²⁷ Dies bedeutet, dass die Mitgliedstaaten kürzere Berichtsintervalle oder frühere Erstberichte vorsehen können als von der Richtlinie vorgesehen.

Bezüglich der **Gestaltung der Veröffentlichungsform** ermöglicht Art. 9 Abs. 7 ETRL dem Arbeitgeber, die Informationen auf seiner Website zu veröffentlichen oder sie auf andere Weise öffentlich zugänglich zu machen. Die Mitgliedstaaten können nähere Regelungen zur Form und Art der Veröffentlichung treffen, solange die öffentliche Zugänglichkeit gewährleistet bleibt.

Die **Informationen sind der Stelle mitzuteilen**, die mit der Aufgabe betraut ist, diese Daten gemäß Arti. 29 Abs. 3 lit. c) ETRL zu sammeln und zu veröffentlichen. Die Mitgliedstaaten haben bei der Benennung und Ausgestaltung dieser Stelle Gestaltungsspielräume (vgl. ErwG 61 ETRL), müssen jedoch sicherstellen, dass die Aufgaben wirksam wahrgenommen werden können. Zudem können die Mitgliedstaaten – wie vorstehend dargestellt – zur Entlastung der Arbeitgeber die erforderlichen Daten über ihre nationalen Verwaltungen erheben (ErwG 40 ETRL).

26 Vgl. *Timme*, Konzernprivileg bei der Umsetzung der Berichtspflichten der Entgelttransparenzrichtlinie, NZA 2025, S. 1435 mit dem Hinweis, dass in Deutschland die nach Art. 9 Abs. 1 EntgTranspRL erforderlichen Informationen jedoch über bisherige Verwaltungs- oder Sozialdaten nicht hinreichend erfasst werden.

27 ErwG 38 ETRL, vgl. *Winter*, Die neue Richtlinie (EU) 2023/970: Entgeltgleichheit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen stärken, EuZA 2024, S. 140 (156).

3.3. Dokumentationspflicht – Art. 10 Abs. 3 ETRL

3.3.1. Umzusetzende Regelungen

Die Bestimmungen zur gemeinsamen Entgeltbewertung sind das zentrale, aus der Berichtspflicht gem. Art. 9 ETRL folgende Instrument der Richtlinie zur aktiven Beseitigung von Entgeltdiskriminierungen.²⁸ Hierfür sieht Art. 10 Abs. 3 ETRL eine Dokumentationspflicht betreffend die Bereitstellung und Übermittlung der Ergebnisse der gemeinsamen Entgeltbewertung vor.

Für die **gemeinsame Entgeltbewertung** müssen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber, die Berichterstattungspflichten nach Art. 9 ETRL unterliegen, in Zusammenarbeit mit ihren Arbeitnehmervertretern eine gemeinsame Entgeltbewertung vornehmen, wenn alle der in Art. 10 Abs. 1 ETRL genannten Bedingungen kumulativ erfüllt sind.²⁹ Die gemeinsame Entgeltbewertung wird gemäß den in Art. 10 Abs. 2 ETRL genannten Kriterien³⁰ durchgeführt, um Entgeltunterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt sind, festzustellen, zu korrigieren und zu verhindern.

Gemäß Art. 10 Abs. 3 ETRL stellen die Arbeitgeber die gemeinsamen Entgeltbewertungen den Arbeitnehmern und den Arbeitnehmervertretern zur Verfügung und teilen sie der Überwachungsstelle nach Art. 29 Abs. 3 lit. d) ETRL mit. Zudem stellen sie die Informationen auf Ersuchen der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung. Diese **Dokumentationspflicht** soll sicherstellen, dass die Ergebnisse der gemeinsamen Entgeltbewertung nicht nur intern verfügbar sind, sondern auch den zuständigen Aufsichts- und Durchsetzungsbehörden zugänglich gemacht werden.

Gemeinsame Entgeltbewertungen sollen innerhalb einer angemessenen Frist dazu führen, dass geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierungen beseitigt werden, indem **Abhilfemaßnahmen** ergriffen werden.³¹ In Umsetzung der Maßnahmen aus der gemeinsamen Entgeltbewertung hat dies durch den Arbeitgeber in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zu erfolgen. Die Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder die Gleichbehandlungsstelle kann aufgefordert werden, an diesem Prozess mitzu-

28 Vgl. *Winter*, Den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie bald nachkommen – Die Zeit läuft, NZA 2024, S. 8 f.

29 Diese umfassen ein Mindestgefälle von 5 Prozent bei der durchschnittlichen Entgelthöhe, eine fehlende Rechtfertigung sowie eine fehlende Korrektur innerhalb von sechs Monaten, vgl. zu den Bedingungen im Einzelnen *Winter*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Auflage 2024, RL (EU) 2023/970, Art. 10, Rn 2 ff.

30 Diese umfassen u. a. die Feststellung von Unterschieden und die Gründe hierfür sowie Maßnahmen zur Beseitigung und eine Bewertung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen, vgl. zu den Bedingungen im Einzelnen *Winter*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Auflage 2024, RL (EU) 2023/970, Art. 10, Rn 5 ff.

31 Vgl. *Winter*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Auflage 2024, RL (EU) 2023/970, Art. 10, Rn 10.

wirken. Die Umsetzung der Maßnahmen umfasst eine Analyse bestehender Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung oder die Einrichtung solcher Systeme, um sicherzustellen, dass jegliche unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird.

3.3.2. Spielräume

Die **Gestaltungsspielräume** der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung von Art. 10 ETRL sind angesichts der detaillierten Vorgaben begrenzt. Insbesondere die kumulativ zu erfüllenden Voraussetzungen für die Auslösung einer gemeinsamen Entgeltbewertung nach Art. 10 Abs. 1 ETRL sowie die sieben Elemente der gemeinsamen Entgeltbewertung nach Art. 10 Abs. 2 ETRL sind verbindlich und können nicht reduziert werden. Wie nachfolgend dargestellt bestehen Gestaltungsoptionen insbesondere bei der Bestimmung der zuständigen Arbeitnehmervertreter, der Ausgestaltung des Verfahrens bei Nichteinigung, der Gestaltung der Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörden und der Bestimmung der angemessenen Fristen. Bei der Wahrnehmung dieser Spielräume müssen die Mitgliedstaaten jedoch sicherstellen, dass die vollständige Wirksamkeit der Richtlinie gewährleistet bleibt und die Mindestanforderungen nicht unterschritten werden.

Zunächst dürfte die **Bestimmung der Arbeitnehmervertreter**, die für die gemeinsame Entgeltbewertung konkret in Frage kommen (etwa gewerkschaftliche oder betriebliche), von den Mitgliedstaaten bei der Richtlinienumsetzung je nach den Umständen des nationalen Rechts und der nationalen Gepflogenheiten zu bestimmen sein.³²

Wird bei einer gemeinsamen Entgeltbewertung in der Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern letztlich **keine Einigung** erzielt, kann es im Streitfall auf eine gerichtliche Klärung ankommen. Dies wird nicht bereits dadurch ausgeschlossen, dass es sich um einen Einigungsprozess von Sozialpartnern im weiteren Sinne handelt. Insofern wird darauf hingewiesen, dass es Aufgabe der Mitgliedstaaten bei der Richtlinienumsetzung sein dürfte, dafür ein auf die nationalen Umstände abgestimmtes Verfahren zu bestimmen einschließlich der Möglichkeit, alternative Streitbeilegungsmechanismen oder spezifische gerichtliche Zuständigkeiten vorzusehen.³³

Spielräume bestehen auch bei der **Gestaltung der Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörden** gem. Art. 10 Abs. 4 ETRL bezüglich deren Mitwirkung am Prozess der Umsetzung der Maßnahmen. Die Mitgliedstaaten können näher regeln, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Form diese Mitwirkung erfolgt und welche Rechte und Pflichten den beteiligten Behörden dabei zukommen.

Die Richtlinie sieht vor, dass innerhalb einer **angemessenen Frist Abhilfe** zu schaffen ist (Art. 9 Abs. 10 S. 3, ErwG 43 ETRL). Die Mitgliedstaaten können bei der Umsetzung näher bestimmen,

32 Vgl. Winter, Den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie bald nachkommen – Die Zeit läuft, NZA 2024, S. 8 f., die aus ErwG 43 ETRL folgert, dass es Aufgabe der Mitgliedstaaten sein dürfte, dafür bei der Richtlinienumsetzung ein auf die nationalen Umstände abgestimmtes Verfahren zu entwickeln und auszugestalten.

33 Vgl. Winter, Den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie bald nachkommen – Die Zeit läuft, NZA 2024, S. 8 (16).

was unter einer angemessenen Frist zu verstehen ist und welche Fristen konkret einzuhalten sind.

4. Verhältnis zu Grundrechten und zur DSGVO

Bei der Umsetzung handeln die Mitgliedstaaten in Durchführung des Unionsrechts und sind daher an die Grundrechtecharta gebunden (Art. 51 Abs. 1 GRCh). Da die Transparenz-, Berichts-, Dokumentations- und Offenlegungspflichten typischerweise die Verarbeitung personenbezogener Daten (Entgeltdaten) auslösen, sind insbesondere Art. 7 GRCh (Privatleben), Art. 8 GRCh (Datenschutz) und der Verhältnismäßigkeitsvorbehalt des Art. 52 Abs. 1 GRCh maßgeblich. Die Richtlinie verweist ausdrücklich auf den Datenschutz in Art. 12 Abs. 1 ETRL: Soweit Informationen nach Art. 7, 9 und 10 ETRL die Verarbeitung personenbezogener Daten betreffen, sind sie „im Einklang mit der Verordnung (EU) 2016/679“ (Datenschutzgrundverordnung, DSGVO) bereitzustellen.

4.1. EU-Grundrechte als Maßstab für die mitgliedstaatliche Umsetzung

EU-Sekundärrecht – wie die ETRL – muss mit dem Primärrecht einschließlich den EU-Grundrechten in Einklang stehen. Ist keine grundrechtskonforme Auslegung des Sekundärrechts möglich, ist es nichtig.³⁴ Zudem müssen die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung von Richtlinien gemäß Art. 51 Abs. 1 S. 1 GRCh sicherstellen, dass die Ausgestaltung und Auslegung des nationalen Rechts im Einklang mit der EU-Grundrechtecharta erfolgt.³⁵

Die mitgliedstaatlichen Regelungen zur Umsetzung der in der ETRL vorgesehenen Vorgaben sind daher am Maßstab der EU-Grundrechtecharta zu messen, soweit die ETRL entsprechende Spielräume belässt (vgl. Ziff. 3.). Die für das europäische Datenschutzrecht relevanten Grundrechte finden sich in Art. 7 GRCh und Art. 8 GRCh.³⁶ Gemäß Art. 7 GRCh hat jede Person unter anderem das Recht auf Achtung ihres Privatlebens und ihrer Kommunikation. Nach Art. 8 Abs. 1 GRCh hat jede Person das Recht auf Schutz der sie betreffenden personenbezogenen Daten.³⁷ Wird in den Schutzbereich dieser Grundrechte durch eine Verarbeitung von personenbezogenen Daten eingegriffen, ergibt sich im Hinblick auf die Rechtfertigung eines Eingriffs aus Art. 8 Abs. 2 S. 1 GRCh, dass die Daten nur nach Treu und Glauben für festgelegte Zwecke und mit Einwilligung der betroffenen Person oder auf einer sonstigen gesetzlich geregelten legitimen Grundlage verarbeitet werden dürfen.

Darüber hinaus müssen Eingriffe insbesondere dem **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz** nach Art. 52 Abs. 1 S. 2 GRCh genügen. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist eine Maßnahme verhältnismä-

34 Vgl. nur EuGH, Urteil vom 8. April 2014, verb. Rs. C-293/12 und C-594/12, Digital Rights Ireland, Rn. 23 ff., Urteil vom 26. April 2022, Rs. C-401/19, Polen / Parlament und Rat, Rn. 70.

35 EuGH, Urteil vom 26. April 2022, Rs. C-401/19, Polen / Parlament und Rat, Rn. 99.

36 Paal/Pauly, DS-GVO BDSG, 4. Auflage 2026, Einleitung Rn. 15.

37 Zum Verhältnis von Art. 7 GRCh und Art. 8 GRCh siehe etwa Jarass, in: Jarass, Charta der Grundrechte der EU, 4. Auflage 2021, Art. 8 GRC Rn. 4.

big, wenn sie zur Erreichung eines **Gemeinwohlziels** oder des **Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer geeignet** ist und nicht über das hinausgeht, was dazu **notwendig** ist (Erforderlichkeit).³⁸ Zudem muss die Maßnahme angemessen sein. Das heißt, dass die verursachten Nachteile in einem angemessenen Verhältnis zur Bedeutsamkeit des angestrebten Ziels stehen müssen. Es ist eine **Abwägung der betroffenen Rechte** vorzunehmen.³⁹ Die Verarbeitung personenbezogener Entgeltdaten muss daher einem legitimen Zweck dienen, muss für die Erfüllung dieses Zwecks geeignet und erforderlich sein und darf nicht außer Verhältnis zum Grundrechtseingriff stehen. Nach der Rechtsprechung des EuGH sind die Ausnahmen und Einschränkungen in Bezug auf den Schutz personenbezogener Daten auf das absolut Notwendige zu beschränken.⁴⁰ Gegenläufige Belange aufgrund einer entsprechenden gesetzlichen Vorgabe können Beeinträchtigungen von Datenschutzrechten nach der Rechtsprechung des EuGH grundsätzlich rechtfertigen, sind aber in einen verhältnismäßigen Ausgleich zu bringen.⁴¹

4.2. Verhältnis zur DSGVO

Eine Konkretisierung des in Art. 8 GRCh gewährleisteten Schutzes personenbezogener Daten findet sich auf sekundärrechtlicher Ebene in der DSGVO,⁴² auf welche die ETRL ausdrücklich verweist.

4.2.1. Vorgaben der ETRL zum Datenschutz

Art. 12 Abs. 1 ETRL bestimmt, dass jede Datenverarbeitung im Rahmen von Maßnahmen nach Art. 7, 9 und 10 ETRL **im Einklang** mit den Vorgaben aus der **DSGVO** erfolgen muss.⁴³ Einen wesentlichen Bestandteil der DSGVO bilden die den für Datenverarbeitungen Verantwortlichen⁴⁴ auferlegten Pflichten zur Einhaltung der **Grundsätze der Datenverarbeitung** aus Kapitel II DSGVO. Der EuGH hat in diesem Zusammenhang in ständiger Rechtsprechung betont, dass jede Datenverarbeitung sowohl den Grundsätzen von Art. 5 DSGVO als auch den Grundsätzen nach

38 EuGH, Urteil vom 25. November 2025, Rs. C-713/23, Trojan, Rn. 56.

39 Vgl. EuGH, Urteil vom 25. November 2025, Rs. C-713/23, Trojan, Rn. 56; *Jarass*, in: Jarass, Charta der Grundrechte der EU, 4. Aufl. 2021, Art. 16 GRCh, Rn. 26; *Kingreen*, in: Calliess/Ruffert, EUV/AEUV, 6. Aufl. 2022, Art. 52 GRCh, Rn. 65 ff., jeweils m. N. aus der Rechtsprechung. In diesem Sinne hat der EuGH bspw. zu Ausnahmen oder Beschränkungen des Urheberrechts entschieden, dass ein angemessenes Gleichgewicht zwischen den Grundrechten der Nutzer von Werken und denen der Rechteinhaber zu gewährleisten ist, vgl. EuGH, Urteil vom 26. April 2022, Rs. C-401/19, Polen / Parlament und Rat, Rn. 66, 87.

40 St. Rspr. seit EuGH, Urteil vom 8. April 2014 – C-293/12 und C-594/12, Digital Rights, Rn. 52; *Franzen*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Auflage 2024, Art. 8 GRC Rn. 10.

41 *Schneider*, in: Wolff/Brink/v. Ungern-Sternberg, BeckOK Datenschutzrecht, 56. Auflage, Stand: 1. Februar 2026, Völker- und unionsverfassungsrechtliche Grundlagen, Rn. 42.

42 *Jarass*, in: Jarass, Charta der Grundrechte der EU, 4. Auflage 2021, Art. 8 GRC Rn. 5.

43 *Winter*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Auflage 2024, RL (EU) 2023/970, Art. 12 Rn. 1.

44 Nach Art. 4 Abs. 1 Nr. 7 DSGVO ist „Verantwortlicher“ die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet.

Art. 6 DSGVO entsprechen muss, also nur auf Basis einer dort genannten Rechtsgrundlage erfolgen darf.⁴⁵

Art. 12 Abs. 2 ETRL statuiert eine strikte Zweckbindung (Verwendung nur für die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts). Die Vorschrift hebt insoweit den in Art. 5 Abs. 1 lit. b) DSGVO normierten **Zweckbindungsgrundsatz** (Ziff. 4.2.2.) besonders hervor, wonach personenbezogene Daten für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden müssen und nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden dürfen. Die erhobenen Gehaltsdaten dürften daher ausschließlich für den Zweck der Entgelttransparenz weiterverwendet werden.⁴⁶

Nach Art. 12 Abs. 3 ETRL können die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung in nationales Recht beschließen, dass in Fällen, in denen die Offenlegung von Gehaltsinformationen nach den Art. 7, 9 und 10 ETRL zur unmittelbaren oder mittelbaren Offenlegung des Entgelts eines bestimmbar Arbeitnehmers führen würde, nur die Arbeitnehmervertreter, die Arbeitsaufsichtsbehörde oder die Gleichbehandlungsstelle Zugang zu den betreffenden Informationen haben. In diesem Fall beraten die Arbeitnehmervertreter oder die Gleichbehandlungsstelle die Arbeitnehmer über mögliche Ansprüche nach der ETRL, ohne dass die tatsächlichen Entgelthöhen einzelner Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, offengelegt werden.⁴⁷

Der in Art. 12 Abs. 3 ETRL aufgegriffene **Schutz für identifizierbare Arbeitnehmer** findet sich auch in ErwG 44 S. 2 der Richtlinie wieder. Danach sollten spezifische Sicherheitsvorkehrungen hinzugefügt werden, um eine direkte oder indirekte Offenlegung von Informationen über einen identifizierbaren Arbeitnehmer zu verhindern.⁴⁸ Allerdings überlässt es Art. 12 Abs. 3 ETRL den Mitgliedstaaten („können“) eine entsprechende Vorgabe zum Schutz identifizierbarer Arbeitnehmer in ihr nationales Recht aufzunehmen.⁴⁹ Diese Option ist jedoch nicht fakultativ, sondern eine entsprechende Regelung im nationalen Recht grundrechtlich angezeigt.

4.2.2. Grundsätze und Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung

Zu den Grundsätzen der Datenverarbeitung zählen zunächst die in Art. 5 DSGVO festgelegten allgemeinen Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten.⁵⁰ Die Vorschrift definiert in

45 Schantz, in: Wolff/Brink/v. Ungern-Sternberg, BeckOK Datenschutzrecht, 56. Auflage, Stand: 1. Mai 2026, Art. 5 DSGVO Rn. 2.

46 Jacobi/Flöter, Die Entgelttransparenzrichtlinie und der Datenschutz – Ein unlösbarer Widerspruch?, in: ArbRB 2025, 120, 122.

47 Günther/Schiffelholz, Die Entgelttransparenzrichtlinie: Inhalte und Unterschiede zum Entgelttransparenzgesetz, in: NZA-RR 2023, 568, 572.

48 Erwägungsgrund 44 ETRL.

49 Vgl. Jacobi/Flöter, Die Entgelttransparenzrichtlinie und der Datenschutz – Ein unlösbarer Widerspruch?, in: ArbRB 2025, 120.

50 Heberlein, in: Ehmann/Selmayr, Datenschutz-Grundverordnung, 3. Auflage 2024, Art. 5 Rn. 1.

Abs 1 die Grundsätze der **Rechtmäßigkeit**, Verarbeitung nach Treu und Glauben, und Transparenz (lit. a), **Zweckbindung** (lit. b), **Datenminimierung** (lit. c), Richtigkeit (lit. d), Speicherbegrenzung (lit. e) sowie den Grundsatz der Integrität und **Vertraulichkeit** (lit. f). Diese rechtlich verbindlichen Grundsätze sind bei jeder Verarbeitung personenbezogener Daten zu befolgen.⁵¹

Von besonderer Bedeutung ist vorliegend insbesondere der Grundsatz der **Datenminimierung**. Personenbezogene Daten dürfen danach nur verarbeitet werden, wenn sie für den Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sind. Daraus folgt, dass Art, Umfang und Dauer der Datenverarbeitung auch durch technische Mittel zu begrenzen sind (vgl. Art. 25 Abs. 1 DSGVO).⁵² Darüber hinaus sind, soweit möglich, auch Maßnahmen zur Datenpseudonymisierung- und anonymisierung zu ergreifen.⁵³ Personenbezogene Daten dürfen stets nur in dem Umfang erhoben und verarbeitet werden, der im Einzelfall für den konkreten Zweck erforderlich und für die datenverarbeitende Stelle unbedingt erforderlich ist.⁵⁴ Die Prüfung der Einhaltung des Datenminimierungsgrundsatzes orientiert sich an der Struktur der Verhältnismäßigkeitsprüfung.⁵⁵

Im Kontext von Entgeltdaten ist darüber hinaus auch der Grundsatz der **Integrität und Vertraulichkeit** der Datenverarbeitung relevant, da etwa im Rahmen der Berichtspflichten nach Art. 9 ETRL über längere Zeiträume umfangreiche Entgeltdaten verarbeitet werden.⁵⁶ Die DSGVO verlangt in diesem Zusammenhang geeignete technische und organisatorische Maßnahmen (vgl. Art. 25 und Art. 32 DSGVO), um bspw. unbefugten Zugriff bzw. eine unrechtmäßige Verarbeitung von personenbezogenen Daten zu verhindern.⁵⁷

Die Anforderungen des Rechtmäßigkeitsgrundsatzes nach Art. 5 Abs. 1 lit. a) DSGVO sind in den in Art. 6 Abs. 1 lit. a) bis f) DSGVO normierten **Bedingungen für die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung** näher konkretisiert.⁵⁸ Danach ist die Datenverarbeitung nur zulässig, wenn die betroffene Person ihre Einwilligung erteilt hat (lit. a), wenn die Datenverarbeitung für die Erfüllung

51 Schantz, in: Wolff/Brink/v. Ungern-Sternberg, BeckOK Datenschutzrecht, 56. Auflage, Stand: 1. Mai 2026, Art. 5 DSGVO Rn. 2; Heberlein, in: Ehmann/Selmayr, Datenschutz-Grundverordnung, 3. Auflage 2024, Art. 5 Rn. 1.

52 Leeb/Liebhaber: Grundlagen des Datenschutzrechts, in: JuS 2018, 534.

53 Pötters, in: Gola/Heckmann, Datenschutz-Grundverordnung – Bundesdatenschutzgesetz, 3. Auflage 2022, Art. 5 DSGVO Rn. 24.

54 Leeb/Liebhaber: Grundlagen des Datenschutzrechts, in: JuS 2018, 534.

55 So Schantz, in: Wolff/Brink/v. Ungern-Sternberg, BeckOK Datenschutzrecht, 56. Auflage, Stand: 1. Mai 2026, Art. 5 DSGVO Rn. 24.

56 Vgl. Zurhelde/Klein, [Entgelttransparenzrichtlinie und DSGVO](#) – Transparenzpflichten als datenschutzrechtliche Gestaltungsaufgabe, Taylor Wessing, News and Insights, 11. Mai 2026

57 Näher dazu: Pötters, in: Gola/Heckmann, Datenschutz-Grundverordnung – Bundesdatenschutzgesetz, 3. Auflage 2022, Art. 5 DSGVO Rn. 29.

58 Schantz, in: Wolff/Brink/v. Ungern-Sternberg, BeckOK Datenschutzrecht, 56. Auflage, Art. 5 DSGVO Rn. 11; Heberlein, in: Ehmann/Selmayr, Datenschutz-Grundverordnung, 3. Auflage 2024, Art. 5 Rn. 11.

eines Vertrags erforderlich ist (lit. b), wenn sie **zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich** ist, der der Verantwortliche unterliegt (lit. c), oder wenn sie erforderlich ist zum Schutz lebenswichtiger Interessen (lit. d), für die Wahrnehmung einer im öffentlichen Interesse liegenden bzw. in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgenden Aufgabe (lit. e) oder wenn die Wahrnehmung eines näher definierten berechtigten Interesses des Verantwortlichen die Datenverarbeitung erfordert (lit. f). Andernfalls liegt ein unzulässiger Eingriff in das Grundrecht auf den Schutz personenbezogener Daten vor.⁵⁹

Vorliegend kann die Verarbeitung von Entgeltdaten im Rahmen der Umsetzung der Vorgaben aus der ETRL jedenfalls auf Art. 6 Abs. 1 lit. c) DSGVO gestützt werden, da mit der Datenverarbeitung eine rechtliche Verpflichtung aus der ETRL erfüllt wird.⁶⁰

Die entsprechende **Rechtsgrundlage** bei der Umsetzung in das nationale Recht muss **klar** und **präzise** sein und ihre Anwendung **vorhersehbar** sein.⁶¹ Im Rahmen der Datenverarbeitung aufgrund einer rechtlichen Verpflichtung sind ferner die Vorgaben nach Art. 6 Abs. 3 S. 2 und 4 DSGVO zu beachten. Danach muss die Rechtsgrundlage den **Zweck der Datenverarbeitung festlegen**, ein **im öffentlichen Interesse liegendes Ziel** verfolgen und in einem **angemessenen Verhältnis** zu dem verfolgten legitimen Zweck stehen.⁶² Das Kriterium der **Erforderlichkeit** verlangt schließlich, dass der Verantwortliche sich bei der Datenverarbeitung aufgrund einer rechtlichen Verpflichtung auf das notwendige Maß beschränken muss und die Daten nur im Rahmen des festgelegten Zwecks und Umfangs nutzen darf. Dies kann sowohl eine inhaltliche als auch eine zeitliche Beschränkung der Verarbeitung bedeuten.⁶³

4.3. Datenschutzkonforme Umsetzung der Vorgaben der ETRL

Da die ETRL umfangreiche Offenlegungspflichten im Hinblick auf sensible Entgeltdaten enthält, müssen die Mitgliedsstaaten im Rahmen der Umsetzung in nationales Recht sicherstellen, dass der Schutz personenbezogener Daten im Rahmen der Offenlegung von Gehaltsdaten gewahrt werden kann. Die ETRL sieht zum Schutz von Informationen über das Entgelt Dritter einen Umsetzungsspielraum in Art. 12 Abs. 3 ETRL vor, der in bestimmten Fällen (Art. 7, 9 und 10 ETRL) eine Einschränkung der Offenlegung von Informationen zulässt. Bei der Ausgestaltung der mitgliedstaatlichen Regelungen sind die Gesetzgeber an die in Art. 7 GRCh und Art. 8 GRCh enthaltenen und in der DSGVO näher konkretisierten Gewährleistungen zum Schutz personenbezogener Daten gebunden.

59 Heberlein, in: Ehmann/Selmayr, Datenschutz-Grundverordnung, 3. Auflage 2024, Art. 6 Rn. 1.

60 Vgl. Jacobi/Flöter, Die Entgelttransparenzrichtlinie und der Datenschutz – Ein unlösbarer Widerspruch?, in: ArRB 2025, 120, 122.

61 Heberlein, in: Ehmann/Selmayr, Datenschutz-Grundverordnung, 3. Auflage 2024, Art. 6 Rn. 29; Buchner/Petri, in: Kühling/Buchner, DS-GVO, 4. Auflage 2024, Art. 6 Rn. 81 f. Erwägungsgrund 41 der DSGVO.

62 Heberlein, in: Ehmann/Selmayr, Datenschutz-Grundverordnung, 3. Auflage 2024, Art. 6 Rn. 31.

63 Heberlein, in: Ehmann/Selmayr, Datenschutz-Grundverordnung, 3. Auflage 2024, Art. 6 Rn. 31.

Nach dem Grundsatz der Datenminimierung gilt es insbesondere Vorgaben zu schaffen, welche (auch durch technische Vorkehrungen) datenschutzrechtlichen Belangen bspw. durch Datenaggregation Rechnung tragen.⁶⁴ Um den Grundsatz der Integrität und Vertraulichkeit der Entgeltdaten zu gewährleisten und die Offenlegung von Entgeltdaten auf einen möglichst kleinen Personenkreis zu beschränken, sollten im Rahmen der Umsetzung ggf. auch angemessene organisatorische und technische Vorgaben wie bspw. Zugriffsberechtigungen festgelegt werden.⁶⁵

In der Literatur wird im Zusammenhang mit dem Auskunftsanspruch nach Art. 7 ETRL teils vorgeschlagen, dass der deutsche Gesetzgeber bei der Umsetzung von Art. 12 ETRL in nationales Recht aus datenschutzrechtlichen Gründen an einer Mindestgröße der Vergleichsgruppe – wie in § 12 Abs. 3 S. 3 EntgTranspG⁶⁶ aktuell vorgesehen – festhalten solle, da bei einer kleineren Gruppe das Risiko für die Identifizierbarkeit einzelner Arbeitnehmer steige.⁶⁷

Insgesamt ist festzuhalten, dass die konkrete Ausgestaltung der datenschutzrechtlichen Erwägungen bei der Umsetzung der Vorgaben der ETRL eine nationale Umsetzungsentscheidung bleibt.

64 Vgl. *Flöter/Heimann*, Lösungsvorschläge zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie für den deutschen Gesetzgeber, in: BB 2025, 2164-2175, 2171.

65 Vgl. *Flöter/Heimann*, Lösungsvorschläge zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie für den deutschen Gesetzgeber, in: BB 2025, 2164-2175, 2171.

66 Nach § 12 Abs. 3 S. 1 EntgTranspG ist bei der Beantwortung eines Auskunftsverlangens zum Schutz personenbezogener Daten das Vergleichsentgelt nicht anzugeben, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Die ETRL enthält keine solche Beschränkung, vgl. *Günther/Schiffelholz*, Die Entgelttransparenzrichtlinie: Inhalte und Unterschiede zum Entgelttransparenzgesetz, in: NZA-RR 2023, 568, 570.

67 *Flöter/Heimann*, Lösungsvorschläge zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie für den deutschen Gesetzgeber, in: BB 2025, 2164-2175, 2173. Auch der Abschlussbericht der Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ enthält die Empfehlung eine Regelung zur Mindestgröße der Vergleichsgruppe beizubehalten oder jedenfalls in der Gesetzgebung auf die besondere Bedeutung des Datenschutzes in diesem Zusammenhang hinzuweisen, Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“, Abschlussbericht, 24. Oktober 2025, Rn. 87. Dagegen wird angeführt, dass eine Mindestgröße der Vergleichsgruppe nicht erforderlich sei und die Ausweitung des Auskunftsanspruchs im Sinne der ETRL daher sachgerecht erscheine, vgl. *Zimmer*, Fortentwicklung des EntgTranspG durch Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970/EU, in: ZESAR 2024, 3-9, 4 mit Verweis auf die nationale Debatte: BMFSFJ, Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, 23. August 2023, S. 192.