

Bundesarbeitsgericht
Achter Senat

Urteil vom 19. Februar 2026
- 8 AZR 83/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:190226.U.8AZR83.25.0

I. Arbeitsgericht Köln

Teilurteil vom 10. August 2023
- 11 Ca 3436/22 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 12. Februar 2025
- 5 Sa 479/23 -

Entscheidungsstichworte:

Entgelttransparenz - Auskunft

Leitsatz:

Der Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz kann mehrere abgrenzbare Teile umfassen. Er erstreckt sich nur auf das letzte vor dem Auskunftsbegehren abgeschlossene Kalenderjahr und bezieht sich auf den Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 83/25
5 Sa 479/23
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Februar 2026

URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Februar 2026 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Pulz sowie die ehrenamtlichen Richter Reiners und Voigt für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 12. Februar 2025 - 5 Sa 479/23 - im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, als es die Klage auf die mit dem Antrag zu 2. für das Jahr 2018 begehrten Auskünfte abgewiesen hat.

Im Übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz. 1

Die Klägerin ist langjährig bei der Beklagten beschäftigt. Sie war von 2013 bis 2021 an deren Standort in K unter dem Standard Title SSP (Solution Sales Professional) als Modern Work Place Specialist (Lösungsberater moderner Arbeitsplatz, iF MWPS) im Vertrieb von Softwareprodukten tätig. 2

Die Beklagte unterhält in Deutschland sechs Standorte, wobei allein in K mehr als 200 Menschen beschäftigt sind. Die Zentrale ist in M. An allen Standorten ist ein Betriebsrat gebildet. Die Klägerin ist Mitglied des K Betriebsrats. Es besteht ein Gesamtbetriebsrat. Seit dem 1. Januar 2013 gilt eine „Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung von Karrierestufen im Rahmen von Career Guide“ (iF GBV Karrierestufen). Die Beklagte hat zudem mit Wirkung zum 1. Juli 2019 mit dem Gesamtbetriebsrat eine „Gesamtbetriebsvereinbarung zur Leistungsbeurteilung FY20“ (iF GBV Leistungsbeurteilung) abgeschlossen. 3

In diesem Regelungssystem ist für die Beschäftigten eine sogenannte „Rolle“ vorgesehen. Für als „Individual Contributor“ (iF IC) bezeichnete Arbeitnehmer, zu denen die Klägerin gehört, wurden verschiedene Karrierestufen 4

gebildet. Im Bereich der Klägerin gibt es fünf IC-Stufen („Stages“). Jeder der einzelnen IC-Stufen sind sogenannte Job Level zugeordnet. Nach dem Job Level bestimmt sich die Bandbreite der Vergütung. Zur Ermittlung des konkreten Job Levels für den jeweiligen Arbeitnehmer existieren keine schriftlichen Vorgaben. Ab Job Level 59 werden Aktienpakete gewährt.

Die Zuordnung der Job Level zu den IC-Stufen stellt sich wie folgt dar: 5

- IC 1 = Job Level 56
- IC 2 = Job Level 57 bis 58
- IC 3 = Job Level 59 bis 60
- IC 4 = Job Level 61 bis 62
- IC 5 = Job Level 63 bis 64.

Die Beklagte ordnete die Klägerin der IC-Stufe 2 mit Job Level 58 zu, wobei die Klägerin jedenfalls ab September 2017 ein geringfügig höheres Entgelt erhielt, als es die Bandbreitenregelung vorsah. 6

Am K Standort waren in den Jahren 2018 und 2019 mindestens sechs männliche MWPS beschäftigt. Keiner der männlichen Mitarbeiter war wie die Klägerin in die IC-Stufe 2 mit Job Level 58 eingeordnet. Bis auf einen männlichen MWPS mit Job Level 60 waren sie dem Job Level 61 zugeordnet. 7

Die Klägerin bat die Beklagte zuletzt am 4. September 2018 per E-Mail erfolglos um „Überprüfung meiner Eingruppierung nach dem Entgelttransparenzgesetz“. Mit E-Mail vom 26. Juni 2019 machte die Klägerin dann eine Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz geltend. Sie verlangte Auskunft bzgl. der männlichen „SSP Modern Workplace-Mitarbeiter“ in Bezug auf deren durchschnittliches Bruttomonatseinkommen unter Angabe der Job Level sowie des Entgelts für die Vergleichstätigkeit als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneten statistischen Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts. Die Beklagte verweigerte dies mit E-Mail vom 1. August 2019 wegen einer zu geringen Anzahl etwaig vergleichbarer Arbeitnehmer am Standort K. Nach weiterer außergerichtlicher Korrespondenz erhob die Klägerin unter dem 24. Juni 2022 die vorliegende Klage, welche der Beklagten am 1. Juli 2022 zugestellt wurde. 8

Die Klägerin hat behauptet, sie verrichte dieselbe Tätigkeit wie die höher eingestufteten MWPS und weise auch vergleichbare Qualifikationen auf. Die Höhe des Job Levels sage nichts über die Vergleichbarkeit aus. Das bei der Beklagten etablierte Entgeltsystem enthalte keine klar geregelten Vorgaben bzgl. der Kriterien und Verfahren der Festlegung des Entgelts. Die eigentliche Entscheidung über die Zuordnung zu einem bestimmten Job Level treffe der jeweilige Vorgesetzte nach einer subjektiven Einschätzung. 9

Die Vergleichstätigkeit sei nicht nur bezogen auf den Standort K zu bestimmen. Maßgeblich sei wegen des betriebsübergreifenden Entgeltsystems letztlich das Unternehmen, welches MWPS auch an anderen Standorten beschäftige. Unabhängig davon sei der Standort K kein eigenständiger Betrieb. 10

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, 11

1. ihr Auskunft zu erteilen, nach welchen Kriterien und Verfahren das Entgelt der Klägerin sowie das Entgelt der männlichen bei der Beklagten als Lösungsberater Modern Work Place Specialists (Lösungsberater moderner Arbeitsplatz) beschäftigten Mitarbeiter für die Jahre 2019 und 2020 festgelegt worden ist;
2. ihr Auskunft über den auf Vollzeitäquivalente hochgerechneten statistischen Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts (Gesamtentgelts) sowie des Basisentgelts und der als Entgeltbestandteil gewährten Aktienoptionen für die bei ihr, der Beklagten, als Lösungsberater Modern Work Place Specialists (Lösungsberater moderner Arbeitsplatz) beschäftigten männlichen Mitarbeiter für die Jahre 2017, 2018, 2019 und 2020 zu erteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und behauptet, für den Antrag zu 1. bestehe schon kein Rechtsschutzbedürfnis, weil die Klägerin die zugrunde liegenden Kriterien als Betriebsrätin kenne. 12

Ein unternehmensweiter Auskunftsanspruch bestehe nach den gesetzlichen Vorgaben nicht. Der Anspruch sei betriebsbezogen. Am maßgeblichen Standort K werde die benannte Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts iSv. § 12 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG ausgeübt. Die mehr als sechs als MWPS in K in den Jahren 2017 bis 2020 be- 13

schäftigen Mitarbeiter seien mindestens zwei Job Level höher einzuordnen und damit nicht vergleichbar. Der Job Level sei entscheidend, weil eine Reihe nur auf das „Tätigkeitsniveau“ bezogener Kriterien bzgl. der Wertigkeit der Tätigkeit für die Zuordnung maßgeblich seien (zB Ausbildung, Vorkenntnisse, Erfahrung, Verantwortung für Mitarbeiter und Budget, Internationalität). Die an den Arbeitnehmer gestellten Anforderungen würden mit jedem Job Level ansteigen. Die Zuordnung eines Mitarbeiters zum nächsten Job Level bzw. die Erreichung der nächsten Karrierestufe hänge davon ab, ob hohe und überdurchschnittliche persönliche Leistungen erbracht und die Anforderungsprofile erfüllt würden.

Das Arbeitsgericht hat beiden Auskunftsanträgen stattgegeben. Auf die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht beide Auskunftsanträge abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Klägerin ihre Klageziele weiter. 14

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet, soweit sie sich gegen die Abweisung der mit dem Antrag zu 2. für das Jahr 2018 geltend gemachten Auskunftsansprüche richtet. Insoweit war das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Ob die Klage in diesem Umfang begründet ist, kann noch nicht abschließend entschieden werden. Im Übrigen ist die Revision unbegründet, weil die Klage entsprechend der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unbegründet ist. 15

I. Die Klage ist zulässig. 16

1. Die Klageanträge bedürfen allerdings zum Teil der Auslegung. 17

- a) Mit dem zu 1. gestellten Antrag begehrt die Klägerin entsprechend § 10 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 11 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG eine Auskunft zu den Kriterien und Verfahren bzgl. der Festlegung des eigenen Entgelts. In zeitlicher Hinsicht ist der Anspruch auf die Jahre 2019 und 2020 beschränkt. 18
- b) Die mit beiden Anträgen bzgl. bestimmter Jahre begehrten Auskünfte bzgl. der bei der Beklagten als MWPS beschäftigten männlichen Mitarbeiter haben sowohl die Kriterien der Entgeltfindung (Antrag zu 1.) als auch das Medienentgelt sowie das „Basisentgelt“ und die Aktienoptionen (Antrag zu 2.) zum Gegenstand. Aus dem Wortlaut der beiden Anträge und dem gesamten Klagevorbringen ergibt sich, dass die Klägerin die Auskünfte nach Maßgabe der gesetzlichen Ausgestaltung des Auskunftsanspruchs begehrt (§ 10 Abs. 1 iVm. § 11 Abs. 1 bis 3 EntgTranspG). Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bestand damit nicht die Problematik, ob die Klägerin nur unternehmensbezogen oder auch betriebsbezogen Auskunft verlangt. Sie will erkennbar die Ansprüche durchsetzen, die der Gesetzgeber vorgesehen hat. Ob ihre Rechtsauffassung bzgl. der Reichweite des gesetzlichen Auskunftsanspruchs zutreffend ist, ist eine Frage der Begründetheit der Klage. 19
2. Die so verstandenen Anträge sind hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, weil die Beklagte ohne Weiteres erkennen kann, was von ihr verlangt wird (vgl. BAG 23. Oktober 2025 - 8 AZR 269/24 - Rn. 19; 25. Juni 2020 - 8 AZR 145/19 - Rn. 33 f., Rn. 104 ff., BAGE 171, 195). 20
3. Das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis besteht. Entgegen der Auffassung der Beklagten steht dem die Betriebsrätstätigkeit der Klägerin nicht entgegen. Zwar mag zutreffen, dass die Klägerin als Betriebsrätin spezifische Einblicke in das Entgeltsystem der Beklagten gewinnen konnte (vgl. § 80 Abs. 2 Satz 2, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Dieses Wissen muss sich aber nicht mit den nach §§ 10 ff. EntgTranspG zu beanspruchenden Auskünften decken. Eine Versagung der Durchsetzbarkeit dieses Auskunftsanspruchs würde letztlich eine nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Benachteiligung der Klägerin wegen ihrer Mitgliedschaft im Betriebsrat bewirken. 21

- II. Die Klage ist allenfalls teilweise begründet. Der Antrag zu 1. ist unbe- 22
gründet. Der Antrag zu 2. kann nur bzgl. des für das Jahr 2018 geltend gemach-
ten Auskunftsanspruchs begründet sein. Über diesen wird das Landesarbeitsge-
richt im fortzusetzenden Berufungsverfahren neu zu entscheiden haben.
1. Die Klägerin hat keinen Anspruch nach §§ 10 ff. EntgTranspG auf die mit 23
dem Antrag zu 1. begehrten Auskünfte.
- a) Der Antrag zu 1. umfasst zwei verschiedene Streitgegenstände, welche 24
beide auf Auskunft bzgl. Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung iSv. § 11
Abs. 2 EntgTranspG gerichtet sind. Er bezieht sich zunächst nach § 10 Abs. 1
Satz 1 iVm. § 11 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG auf das eigene Entgelt der
Klägerin. Nach diesen Vorschriften kann ein eigenständiger Anspruch auf Aus-
kunft bzgl. der Festlegung des eigenen Entgelts bestehen (*vgl. BT-Drs. 18/11133*
S. 59; BAG 25. Juni 2020 - 8 AZR 145/19 - Rn. 99, BAGE 171, 195). Zudem be-
gehrt die Klägerin eine entsprechende Auskunft bzgl. der männlichen bei der Be-
klagten beschäftigten MWPS.
- b) Diese Auskünfte können jedoch nicht für die vom Antrag erfassten Jahre 25
2019 und 2020 verlangt werden. Der Auskunftsanspruch nach § 10 Abs. 1 Satz 1
iVm. §§ 11 bis 16 EntgTranspG umfasst bezogen auf den Zeitpunkt des Aus-
kunftsbegehrens nur das zurückliegende Kalenderjahr.
- aa) Der individuelle Auskunftsanspruch bestimmt sich ausweislich § 10 26
Abs. 1 Satz 1 EntgTranspG nach den §§ 11 bis 16 EntgTranspG. Er beinhaltet
nach § 10 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG die Auskunft zu dem durchschnittlichen
monatlichen Bruttoentgelt nach § 5 Abs. 1 EntgTranspG und zu bis zu zwei ein-
zelnen Entgeltbestandteilen. Nach § 11 Abs. 1 EntgTranspG erstreckt sich die
jeweilige Angabe auf die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung nach § 11
Abs. 2 EntgTranspG und auf die Angabe zum Vergleichsentgelt nach § 11 Abs. 3
EntgTranspG. Es handelt sich folglich zwar um einen Anspruch, dieser kann nach
Wahl des Anspruchsberechtigten aber einen oder mehrere abgrenzbare Teile
umfassen (*vgl. Franzen NZA 2017, 814*). Diese stehen in einem inneren Zusam-
menhang. Unter „Kriterien und Verfahren“ sind die Entgeltregelungen zu ver-

stehen, die Grundlage für die Festlegung des erfragten Entgelts sind, zB Tarifverträge oder betriebliche Entgeltregelungen (vgl. *BT-Drs. 18/11133 S. 59*). Bei entsprechendem Auskunftsverlangen muss der Arbeitgeber aufklären, auf welche Weise das Entgelt iSv. § 10 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG berechnet wird (vgl. *ErfK/Schlachter/Ulber 26. Aufl. EntgTranspG § 11 Rn. 2*).

bb) Ausweislich der Gesetzesbegründung bezieht sich der Auskunftsanspruch nach § 10 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG ausgehend vom Zeitpunkt des Auskunftsbegehrens nur auf das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt des „zurückliegenden Kalenderjahres“ (*BT-Drs. 18/11133 S. 58*). Damit ist das letzte abgeschlossene Kalenderjahr gemeint (*Bauer/Heup/Mayr DB 2018, 1213, 1216; ErfK/Schlachter/Ulber 26. Aufl. EntgTranspG § 10 Rn. 6*). Die Beschränkung nach § 10 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG dient ausweislich der Gesetzesbegründung dem Ausgleich zwischen dem Auskunftsrecht der Beschäftigten und dem damit einhergehenden Aufwand für den Arbeitgeber bzw. den Betriebsrat. Die zeitliche Begrenzung kommt auch in der Gesetzessystematik zum Ausdruck, denn nach § 10 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG können Beschäftigte vor Ablauf von zwei Jahren nach Einreichen des letzten Auskunftsverlangens nur dann erneut Auskunft verlangen, wenn sie darlegen, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben. Auch diese Regelung begrenzt den Erfüllungsaufwand und verdeutlicht, dass sich das Auskunftsverlangen - mit allen seinen genannten Komponenten - nach dem Willen des Gesetzgebers nur auf das zurückliegende Kalenderjahr und damit auf die relativ aktuelle Situation beziehen soll. § 11 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG, wonach das Vergleichsentgelt „jeweils bezogen auf ein Kalenderjahr“ anzugeben ist, lässt sich nichts Gegenteiliges entnehmen (vgl. *Koller-van Delden DStR 2018, 254, 258 f.*). Diese Formulierung bezieht sich nur auf den in diesem Satz vorher genannten Median und weitere benannte Entgeltbestandteile. Ein Anspruch auf Auskunft bzgl. einer Mehrzahl von Kalenderjahren kann daraus nicht abgeleitet werden. 27

cc) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, der Begriff „Kalenderjahr“ beziehe sich auf die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines Jahres und nicht auf die zwölf Monate vor dem Eingang des Auskunftsverlangens. Nach allgemeinem Sprachverständnis bezieht sich der Begriff „Kalenderjahr“ auf den im Kalender festgelegten Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines Jahres (vgl. *Duden Deutsches Universalwörterbuch 10. Aufl. Stichwort Kalenderjahr; Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl. Stichwort Kalenderjahr*), wobei - wie oben ausgeführt - das zurückliegende Kalenderjahr und damit trotz der daraus folgenden Minderung der Aktualität das Vorjahr gemeint ist (*ErfK/Schlachter/Ulber 26. Aufl. EntgTranspG § 11 Rn. 7; aA Schaub ArbR-HdB/Ahrendt 21. Aufl. § 37 Rn. 53; BeckOK ArbR/Roloff Stand 1. Dezember 2025 EntgTranspG § 10 Rn. 17*). Die Erstreckung eines Kalenderjahres auf die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember entspricht auch dem Zweck der Auskunftserteilung, weil damit bezogen auf den Jahresverlauf alle Entgeltbestandteile - auch flexible wie Jahressonderzahlungen (vgl. *Koller-van Delden DStR 2018, 254, 259*) - erfasst werden und der ggf. beabsichtigte Vergleich aller Personen der Vergleichsgruppe wegen des identischen Vergleichszeitraums objektiviert wird. Die in der Gesetzesbegründung zu § 11 Abs. 3 EntgTranspG angesprochene Sondersituation der befristeten Einstellung einer Vergleichsperson für acht Monate, bei der die Berechnung sich auf nur acht Monate beziehen soll (*BT-Drs. 18/11133 S. 60*), trägt einer praktischen Notwendigkeit Rechnung und ändert nichts an der Regelung für den Fall der im Jahresverlauf durchgängigen Beschäftigung.

dd) Die Klägerin kann demnach für die streitbefangenen Kalenderjahre 2019 und 2020 keine Auskünfte verlangen. Es kann daher dahinstehen, ob die mit dem Antrag zu 1. verfolgten Auskunftsansprüche entsprechend der Auffassung des Landesarbeitsgerichts erfüllt wurden.

(1) Bzgl. ihres eigenen Entgelts hat sie mit erstinstanzlicher Klageerweiterung vom 19. September 2022, welche der Beklagten am 20. September 2022 zugestellt wurde, erstmals den auf ihr Entgelt bezogenen Auskunftsanspruch für die Jahre 2017 bis 2020 gegenüber der Beklagten geltend gemacht. In der Ver-

handlung vor dem Arbeitsgericht hat sie am 22. Juni 2023 den Anspruch durch Teilklagerücknahme auf die Jahre 2019 und 2020 beschränkt. Angesichts des erst im Jahr 2022 formgerecht erfolgten Auskunftsverlangens hätte ein Anspruch aber nur bezogen auf das Kalenderjahr 2021 bestehen können. Dieses ist nicht streitgegenständlich.

(2) Die mit E-Mail der Klägerin vom 26. Juni 2019 in erster Linie bzgl. der männlichen Kollegen geltend gemachten Auskunftsansprüche können nur bezogen auf das Kalenderjahr 2018 gegeben sein. Dieses ist von dem Antrag zu 1. ebenfalls nicht umfasst. 31

2. Dem entsprechend ist auch der Antrag zu 2. unbegründet, soweit er sich auf die Kalenderjahre 2017, 2019 und 2020 bezieht. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 32

3. Ob der Antrag zu 2. für das Kalenderjahr 2018 begründet ist, kann noch nicht abschließend entschieden werden. 33

a) Die Anspruchsvoraussetzung des § 12 Abs. 1 EntgTranspG ist erfüllt. Die Klägerin ist als Arbeitnehmerin eine Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG. Allein der Standort K weist unstreitig mehr als 200 Beschäftigte auf. 34

b) Das Auskunftsverlangen erfolgte mit E-Mail vom 26. Juni 2019 gemäß § 10 Abs. 1 Satz 2 EntgTranspG unter Benennung der Vergleichstätigkeit und in Textform nach § 10 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG (*vgl. hierzu BAG 25. Juni 2020 - 8 AZR 145/19 - Rn. 82, BAGE 171, 195*). Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, dass es sich bei der E-Mail vom 26. Juni 2019 um die erstmalige Geltendmachung eines Auskunftsanspruchs handelte und § 10 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG daher nicht zur Anwendung kommt. 35

- c) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der Antrag zu 2. nicht schon deshalb unbegründet, weil die Klägerin nur einen unternehmensweiten Auskunftsanspruch geltend gemacht habe. Das Landesarbeitsgericht ist zwar zutreffend davon ausgegangen, dass der Auskunftsanspruch betriebsbezogen ausgestaltet ist. Nach dem dargestellten Antragsverständnis besteht aber keine Beschränkung des Klageantrags auf unternehmensbezogene, dh. betriebsübergreifende Auskünfte. 36
- aa) Die Reichweite des Auskunftsanspruchs wird entsprechend seiner Überschrift durch § 12 EntgTranspG bestimmt, wobei Absatz 1 ausweislich der Gesetzesbegründung den personellen Anwendungsbereich regelt und Absatz 2 die „Reichweite der Auskunftspflicht bezüglich Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt“ (*BT-Drs. 18/11133 S. 61*). Die Annahme der Revision, § 12 Abs. 2 EntgTranspG enthalte eine Einwendung, ist daher unzutreffend. Die Regelung begrenzt vielmehr die Auskunftspflicht (*vgl. MHdB ArbR/Krause 6. Aufl. § 60 Rn. 55; BeckOK ArbR/Roloff Stand 1. Dezember 2025 EntgTranspG § 10 Rn. 11*). 37
- bb) Gemäß § 12 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG umfasst die Auskunftspflicht nach § 10 EntgTranspG nur Entgeltregelungen, die in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber angewendet werden. Der Anspruch ist nach dem klaren Gesetzeswortlaut nur betriebsbezogen (*Schaub ArbR-HdB/Ahrendt 21. Aufl. § 37 Rn. 49; Franzen NZA 2017, 814; Däubler/Beck/Oda Hinrichs 5. Aufl. EntgTranspG § 12 Rn. 8; Roloff RdA 2019, 28, 37; NK-ArbR/Schneider 2. Aufl. EntgTranspG § 12 Rn. 5; Thies in Henssler/Willemsen/Kalb Arbeitsrecht Kommentar 11. Aufl. § 12 EntgTranspG Rn. 3*). Dabei ist der Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes maßgeblich. Dies folgt aus den Regelungen in §§ 13 ff. EntgTranspG, welche die Rolle des - nach dem Betriebsverfassungsgesetz gebildeten - Betriebsrats festlegen und ihm Aufgaben im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes zuweisen. Es wäre vor diesem Hintergrund widersinnig, wenn die Reichweite des Auskunftsanspruchs die Zuständigkeit des Betriebsrats überschreiten würde. Ein unternehmensbezogener Auskunftsanspruch würde auch zu dem betriebsbezogenen Schwellenwert des § 12 Abs. 1 EntgTranspG in 38

Widerspruch stehen, der eine „im Betriebsverfassungsrecht anerkannte Betriebsgröße als Anwendungsbereich für den Auskunftsanspruch“ verwendet (so *BT-Drs. 18/11133 S. 61*). Auch dies verdeutlicht, dass sich der Gesetzgeber am Betriebsverfassungsgesetz orientiert hat.

cc) Der durch § 12 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG festgelegten Betriebsbezogenheit stehen die weiteren Regelungen des § 12 Abs. 2 EntgTranspG nicht entgegen. 39

(1) Nach Auffassung der Revision unterscheidet § 12 Abs. 2 EntgTranspG zwischen Entgeltregelungen bezogen auf „Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung“ iSv. § 11 Abs. 2 EntgTranspG und dem Vergleichsentgelt iSv. § 11 Abs. 3 EntgTranspG. § 12 Abs. 2 Nr. 1 und 2 EntgTranspG bezögen sich ausweislich ihres Wortlauts nur auf Entgeltregelungen, § 12 Abs. 2 Nr. 3 EntgTranspG hingegen auf das Vergleichsentgelt. Schon dies habe zur Folge, dass sich die Betriebsbezogenheit iSv. § 12 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG nicht auf die Auskunft zum in § 12 Abs. 2 Nr. 1 und 2 EntgTranspG nicht erwähnten Vergleichsentgelt erstrecken könnte. 40

(2) Das überzeugt nicht. Zwar findet sich der Begriff „Entgeltregelungen“ nur in § 12 Abs. 2 Nr. 1 und 2 EntgTranspG. § 12 Abs. 2 EntgTranspG regelt ausweislich seiner Einleitung jedoch den Umfang der „Auskunftspflicht nach § 10“ umfassend. Die einzelnen Nummern des § 12 Abs. 2 EntgTranspG weisen diesbezüglich verschiedene Regelungsgegenstände auf, die keine Unterscheidung zwischen Entgeltregelungen und Vergleichsentgelt erfordern, sondern im Gegenteil deren Zusammenhang berücksichtigen. Mit „Entgeltregelungen“ iSv. § 12 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 EntgTranspG sind - wie bei § 4 Abs. 5 EntgTranspG und § 11 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 EntgTranspG - die Regelungen gemeint, welche der Entgeltfindung zu Grunde liegen und daher auch das Vergleichsentgelt bestimmen. § 12 Abs. 2 Nr. 3 EntgTranspG klärt ergänzend und einschränkungslos bzgl. der gesamten Auskunftspflicht, dass kein Vergleich der Beschäftigtengruppen untereinander erfolgen muss. Die von der Revision angenommene Differenzierung findet im Gesetz somit keine Grundlage. 41

(3) Eine unternehmens- statt betriebsbezogene Auskunftspflicht folgt auch nicht aus einer isolierten Betrachtung von § 12 Abs. 2 Nr. 2 EntgTranspG. Der Auskunftsanspruch umfasst demnach keine regional unterschiedlichen Entgeltregelungen bei demselben Arbeitgeber. Diese Regelung stellt klar, dass eine regional unterschiedliche Entgelthöhe in verschiedenen Betrieben desselben Arbeitgebers trotz gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit nicht mitgeteilt werden muss (vgl. *ErfK/Schlachter/Ulber 26. Aufl. EntgTranspG § 12 Rn. 5*). Ein theoretischer Anwendungsbereich verbleibt zudem für den Fall, dass ein Betrieb mehrere Standorte aufweist, welche in unterschiedlichen Regionen liegen und für die unterschiedliche Entgeltregelungen Anwendung finden (vgl. *Bauer/Krieger/Günther AGG/EntgTranspG 5. Aufl. EntgTranspG § 12 Rn. 26*). 42

Im Gegensatz hierzu führt die Gesetzesbegründung allerdings an, es sei ein Vergleich von mehreren Betrieben eines Arbeitgebers innerhalb einer Region oder eines Gebietes zulässig (*BT-Drs. 18/11133 S. 62*). Dies steht im Widerspruch zum klaren Wortlaut der Norm und hat auch sonst im Gesetz keinen Niederschlag gefunden (*Däubler/Beck/Oda Hinrichs 5. Aufl. EntgTranspG § 12 Rn. 8; ebenso Bauer/Krieger/Günther AGG/EntgTranspG 5. Aufl. EntgTranspG § 12 Rn. 26; nach Ansicht des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestags - WD 6 - 3000 - 014/17 - S. 9 Fn. 23 handelt es sich um eine „unverständliche“ Gesetzesbegründung*). 43

dd) Der vorliegende Fall zwingt zu keinem abweichenden Normverständnis. Der Revision ist zwar darin zuzustimmen, dass die auf den Betrieb bezogene Auskunftsverpflichtung bei einem durch Gesamtbetriebsvereinbarungen bestimmten Entgeltsystem - insbesondere in Verbindung mit einer Matrixstruktur - zu unbefriedigenden Ergebnissen führen mag, weil sich die Vergütung der hier von betroffenen Beschäftigten letztlich nach unternehmensweit geltenden Vorgaben bestimmt und die gleiche bzw. gleichwertige Arbeit unabhängig von der Eingliederung in einen bestimmten Betrieb verrichtet wird. Dies wäre aber ebenso bei Anwendbarkeit eines Flächentarifvertrags der Fall, dessen Entgeltregelungen ebenso betriebsübergreifend gelten. Der Gesetzgeber hat diese Konstellation gesehen (*BT-Drs. 18/11133 S. 61*) und den Auskunftsanspruch dennoch betriebs- 44

bezogen ausgestaltet. Der Umfang der Auskunftspflicht bestimmt sich damit entgegen der Auffassung der Revision nicht nach dem Anwendungsbereich der Entgeltregelungen. An diese Konzeption ist der Senat schon wegen des eindeutigen Wortlauts des § 12 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG gebunden.

ee) Dem stehen - anders als die Revision meint - unionsrechtliche Vorgaben nicht entgegen. 45

(1) Art. 157 Abs. 1 AEUV verlangt, dass Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit das gleiche Entgelt erhalten. Die Vorschrift hat zwingenden Charakter und ist von den nationalen Gerichten direkt anzuwenden (*st. Rspr., EuGH 3. Juni 2021 - C-624/19 - [Tesco Stores] Rn. 22 ff.; zur Vorgängerregelung in Art. 119 EWG-Vertrag EuGH 8. April 1976 - 43/75 - [Defrenne/SABENA] Rn. 38 ff.; vgl. Schlachter RdA 2024, 52, 53; Sagan JbArbR Bd. 61, S. 157 ff.*). Die entsprechenden Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (iF Richtlinie 2006/54/EG) werden von der unmittelbaren Anwendbarkeit von Art. 157 AEUV miterfasst (*BAG 23. Oktober 2025 - 8 AZR 300/24 - Rn. 17 ff.; 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 18, BAGE 173, 331*). Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union fällt eine Situation, in der sich die Entgeltbedingungen für Arbeitnehmer unterschiedlichen Geschlechts, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, auf ein und dieselbe Quelle zurückführen lassen, unter Art. 157 AEUV. Die Arbeit und das Entgelt dieser Arbeitnehmer können nach dieser Bestimmung verglichen werden, selbst wenn die Arbeitnehmer ihre Arbeit in verschiedenen Betrieben verrichten. In einem Rechtsstreit, in dem es um eine gleichwertige Arbeit geht, die von Arbeitnehmern verschiedenen Geschlechts, die denselben Arbeitgeber haben, in verschiedenen Betrieben dieses Arbeitgebers verrichtet wird, kann Art. 157 AEUV daher vor den nationalen Gerichten geltend gemacht werden, sofern der Arbeitgeber eine solche einheitliche Quelle darstellt (*EuGH 3. Juni 2021 - C-624/19 - [Tesco Stores] Rn. 36 f.*). Eine Beschränkung auf den Betrieb besteht insoweit nicht. 46

(2) Diese Rechtsprechung bezieht sich nur auf den Entgeltgleichheitsanspruch nach Art. 157 Abs. 1 AEUV. Aus ihr kann kein Rückschluss auf die Ausgestaltung des Auskunftsanspruchs nach § 10 Abs. 1 iVm. § 11 EntgTranspG in dem Sinne gezogen werden, dass sich der Auskunftsanspruch zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit unabhängig von der betrieblichen Struktur immer auf alle Beschäftigten des Arbeitgebers als „einheitlicher Quelle“ der Entgeltleistung beziehen müsste (*aA ErfK/Schlachter/Ulber 26. Aufl. EntgTranspG § 12 Rn. 4*). Der Auskunftsanspruch bezweckt, die Durchsetzung des nach Art. 157 Abs. 1 AEUV und § 3 Abs. 1 iVm. § 7 EntgTranspG bestehenden Anspruchs auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu erleichtern (*vgl. hierzu BAG 25. Juni 2020 - 8 AZR 145/19 - Rn. 93, BAGE 171, 195*). Die Mittel zur Erfüllung dieses Zwecks werden durch den nationalen Gesetzgeber bestimmt, denn die Richtlinie 2006/54/EG sieht keinen Auskunftsanspruch vor. Die Ausgestaltung des als Hilfsanspruch dienenden Auskunftsanspruchs unterfällt mithin der Kompetenz und dem Wertungsspielraum des deutschen Gesetzgebers bei der Umsetzung der Richtlinie (*vgl. Maiß/Vieg ArbRAktuell 2018, 387, 389*). Dem entsprechend durfte der Gesetzgeber den Auskunftsanspruch auf den jeweiligen Betrieb beschränken.

(3) Ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV (*vgl. hierzu BAG 18. Juni 2025 - 7 AZR 50/24 - Rn. 22*) bzgl. Reichweite oder Inhalt des Auskunftsanspruchs ist nicht veranlasst. Da die Richtlinie 2006/54/EG keinen Auskunftsanspruch vorsieht, stellen sich diesbezüglich keine unionsrechtlichen Fragen bzgl. der Richtlinienumsetzung. Gleiches gilt bzgl. der durch das Primärrecht der Europäischen Union vorgegebenen Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer geschlechtsbedingten Diskriminierung beim Entgelt, welche auch bei der Anwendung entsprechender nationaler Regelungen zu beachten sind (*BAG 23. Oktober 2025 - 8 AZR 300/24 - Rn. 25*). Der nationale Auskunftsanspruch steht zu diesen Anforderungen nicht im Widerspruch und erschwert auch nicht die Ausübung des Unionsrechts im Sinne eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Effektivität. Er stellt im Gegenteil ein unionsrechtlich nicht vorgesehenes Hilfsmittel dar, welches gleichsam überobligatorisch - unter

Berücksichtigung betriebsverfassungsrechtlicher Strukturen - die Ausübung und Durchsetzung des Unionsrechts erleichtert.

(4) Die bis zum 7. Juni 2026 umzusetzende 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, welche in Art. 7 ein Auskunftsrecht vorsieht, ist für den vorliegenden Rechtsstreit ohne Bedeutung. Es handelt sich hier um einen in der Vergangenheit abgeschlossenen Sachverhalt. Eine vergangenheitsbezogene Wirkung der Richtlinie ist bezogen auf das Auskunftsrecht nicht erkennbar. 49

d) Ob die Klägerin die mit dem Antrag zu 2. nach § 10 Abs. 1 iVm. § 11 Abs. 1, Abs. 3 EntgTranspG begehrten Auskünfte betriebsbezogen verlangen kann, kann der Senat mangels hinreichender Feststellungen nicht entscheiden. Das angefochtene Urteil war daher aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht bezogen auf die für das Kalenderjahr 2018 verlangten Auskünfte zurückzuverweisen (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 50

aa) Das Auskunftsverlangen bezieht sich auf die bei der Beklagten beschäftigten männlichen MWPS. Das Landesarbeitsgericht hat - ausgehend von seinem Antragsverständnis konsequenterweise - nicht geprüft, ob diese Vergleichspersonen eine gleiche oder gleichwertige Arbeit iSv. § 4 Abs. 1 bzw. Abs. 2 EntgTranspG ausüben (*vgl. hierzu: BAG 23. Oktober 2025 - 8 AZR 300/24 - Rn. 38; 23. Oktober 2025 - 8 AZR 269/24 - Rn. 45*). Mangels Tatsachenfeststellungen zur Tätigkeit der MWPS kann der Senat diese Prüfung nicht selbst vornehmen. 51

bb) Gleiches gilt bzgl. der Frage, wie viele ggf. vergleichbare männliche MWPS dem gleichen Betrieb wie die Klägerin zugeordnet sind (*vgl. § 12 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG*). Bei der Bestimmung des einschlägigen Betriebs wird das Landesarbeitsgericht im fortgesetzten Berufungsverfahren bzgl. des Standorts K weitergehend zu prüfen haben, welchen Grad der Verselbstständigung bezogen 52

auf die Leitungsmacht dieser Standort aufweist (*vgl. zu diesem Erfordernis bei einem Betriebsteil nach § 4 Abs. 1 BetrVG BAG 26. Mai 2021 - 7 ABR 17/20 - Rn. 33, BAGE 175, 104*). Das diesbezügliche Verhältnis zwischen der in M ansässigen Zentrale der Beklagten und dem Standort K ist für den Senat nicht ersichtlich.

Krumbiegel

Pulz

Berger

N. Reiners

Voigt