

The background of the entire page is a blue-tinted photograph of an industrial setting. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended by a chain. Below it, another gear is visible, partially obscured. The background is filled with various industrial structures, including pipes, beams, and other machinery, all slightly out of focus. A white rectangular box is positioned on the left side of the page, containing the text.

LOSCHOLDER

**Newsletter Arbeitsrecht
September 2026**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Nicht alle Fehler bei Massenentlassungsanzeige führen zu Unwirksamkeit

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Baden-Württemberg: Anforderungen an die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements – Hinweispflicht auf Betriebsarzt und dessen Schweigepflicht

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Compliance-Abschlussbericht muss nicht vollständig herausgegeben werden

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Köln: Erste Signale zur Entgelttransparenz-Richtlinie

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Nicht alle Fehler bei Massenentlassungsanzeige führen zu Unwirksamkeit

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 25. Juni 2026 (Az. 6 AZR 7/26) entschieden, dass nicht jede falsche Angabe in einer Massenentlassungsanzeige, also einer Anzeige von Kündigungen nach § 17 Abs. 1 KSchG, zur Unwirksamkeit der Kündigungen führt. Die Entscheidung ist ein wichtiger Zwischenschritt darin, die zuletzt überbordenden formalen Anforderungen an den Ausspruch einer Kündigung auf ein praxisnahes Niveau zu senken.

Sachverhalt

Der Insolvenzverwalter des insolventen Arbeitgebers, eines Schlüsselherstellers und Maschinenbauers, wollte alle verbliebenen Arbeitnehmer des Betriebs entlassen. Nach Information des Betriebsrats und Abschluss eines Interessenausgleichs am 25.02.2025 erstattete der Insolvenzverwalter Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit. In der Anzeige hat er ausgeführt, es würden 34 Entlassungen erfolgen; tatsächlich beschäftigte der Arbeitgeber lediglich 32 Arbeitnehmer, die auch gekündigt wurden.

Der Arbeitnehmer griff die Kündigung an, da die erforderliche Massenentlassungsanzeige nicht zutreffend erteilt worden sei. Die Falschangaben über die Anzahl der auszusprechenden Kündigungen mache diese unwirksam, sodass auch die auf Grundlage der Anzeige ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses unwirksam sei.

Mit dieser Begründung konnte der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht Hagen überzeugen, nicht jedoch das über die Berufung entscheidende LAG Hamm. Dessen, die Klage abweisende, Entscheidung wurde nun vom BAG bestätigt.

Entscheidung

Das LAG begründet die Unbeachtlichkeit des Fehlers damit, dass die Anzeige trotz ihrer Fehlerhaftigkeit ihren Sinn erfüllen könne. Die Anzeige solle es der zuständigen Agentur für Arbeit ermöglichen, innerhalb einer Frist von 30 Tagen nach Lösungen für die Probleme zu suchen, die die beabsichtigten Entlassungen aufwerfen. Fehler des Arbeitgebers bei der Anzeige, die diesen Lösungsversuchen, und da-

mit dem Zweck des Anzeigeverfahrens nicht entgegenstünden, beeinträchtigen diesen Zweck nicht und entsprächen damit den Vorgaben des Gesetzes und der zugrundeliegenden Massenentlassungsrichtlinie (MERL) noch. Die erfolgte Angabe einer geringfügig zu hohen Zahl von Arbeitnehmern beeinträchtigt aus Sicht der Gerichte die Arbeitsverwaltung nicht in ihrer Arbeit.

Diese Begründung bestätigt das BAG in seiner Entscheidung und weist ergänzend darauf hin, dass ohnehin nur „beabsichtigte“ Entlassungen anzuzeigen seien – Abweichungen seien daher der Anzeige ohnehin immanent.

Grundlegender sind die Ausführungen des BAG zur zwischenzeitlich ergangenen Rechtsprechung des EuGH zu Fehlern bei der Massenentlassungsanzeige (EuGH, Urteile vom 30. Oktober 2025, Az. C-134/24 [Tomann] und C-402/24 [Sewel]) und der nachfolgenden Rechtsprechung des BAG, die ausdrücklich offengelassen hatte, ob es Fehler bei der Anzeige geben könne, die trotzdem nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führten (BAG, Urteil vom 01.04.2026, Az. 6 AZR 157/22). Nun begründet das BAG überzeugend aus dem Zweck der Anzeige, dass und weshalb es Fehler in der Anzeige geben kann, die nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.

Im Ergebnis war die Kündigung wirksam.

Praxishinweis

Die Entscheidung ist zu begrüßen, da das BAG die sich zuletzt insbesondere in der Entscheidung vom 01.04.2026 andeutende ganz strenge Linie doch nicht umsetzt. Tatsächlich ist es häufig fast unmöglich, angesichts der Vielzahl geforderter Angaben und den häufig dynamischen Entwicklungen im Betrieb sicherzustellen, dass nicht doch Angaben in der erstatteten Anzeige fehlerhaft sind.

Die Bedeutung der Entscheidung darf allerdings auch nicht überschätzt werden: Im vorliegenden Fall ging es lediglich um eine geringfügige Überschreitung der Anzeige der Entlassungen. Deutlich anders aussehen könnte es bereits, wenn die Anzahl der Entlassungen versehentlich unterschritten wird. In diesem Fall könnte der Arbeitnehmer jedenfalls argumentieren, dass konkret seine Entlassung eben nicht angezeigt worden sei. Ähnliche Probleme stellen sich bei der geforderten Angabe der Berufsgruppen:

Die Entscheidung ist daher wichtig, da das BAG ausdrücklich klarstellt, dass die nachfolgenden Kündigungen bzw. Entlassungen nicht „punktgenau“ vorbereitet werden müssen. Erhebliche Sorgfalt bei der Erstellung der Anzeige ist weiterhin unerlässlich.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Baden-Württemberg: Anforderungen an die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements – Hinweispflicht auf Betriebsarzt und dessen Schweigepflicht

Gemäß § 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ist, soweit erforderlich, der Werks- oder Betriebsarzt beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) hinzuzuziehen. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat mit Urteil vom 14. Januar 2026 (Az. 4 Sa 39/25) klargestellt: Der Arbeitnehmer ist bereits im Einladungsschreiben oder in einem gesonderten Informationsgespräch auf die Möglichkeit der Hinzuziehung des Betriebsarztes und auf dessen Schweigepflicht hinzuweisen. Unterbleibt dieser Hinweis und wird der Betriebsarzt nicht einbezogen, ist das bEM nicht ordnungsgemäß durchgeführt – mit der Folge, dass eine auf häufige Kurzerkrankungen gestützte Kündigung in der Regel unverhältnismäßig ist und damit an der Interessenabwägung scheitert.

Sachverhalt

Die Parteien streiten im Wesentlichen über die Wirksamkeit einer arbeitgeberseitig ausgesprochenen personenbedingten (krankheitsbedingten) Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin.

Die Klägerin war seit 1994 bei der Beklagten, einem Maschinenbauunternehmen, als Monteurin beschäftigt. Am 19.11.2024 sprach die Beklagte eine krankheitsbedingte Kündigung zum 30.06.2025 aus. Vorausgegangen waren erhebliche Fehlzeiten der Klägerin aufgrund häufiger Kurzerkrankungen: Im Zeitraum 2015 bis 2024 war die Klägerin an insgesamt 547,8 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt; die Beklagte leistete für 376,8 Tage Entgeltfortzahlung, wobei hiervon 179,8 Tage Entgeltfortzahlung auf die Jahre 2021-2024 entfielen. Hierauf stützte die Beklagte die Kündigung.

Die Beklagte hatte die Klägerin mit Schreiben vom 06.09.2024 zu einem bEM-Gespräch eingeladen und angekündigt, im Erstgespräch gemeinsam abzustimmen, ob die Hinzuziehung des Betriebsarztes sinnvoll sei. Das Gespräch fand am 25.09.2024 statt. Eine Abstimmung über die Hinzuziehung des Betriebsarztes erfolgte jedoch nicht; ein Hinweis auf die ärztliche Schweigepflicht unterblieb ebenfalls. Der angehörte Betriebsrat widersprach der Kündigung und rügte unter anderem die mangelhafte Durchführung des bEM. Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsgericht Stuttgart gab der Klage statt. Hiergegen richtet sich die Berufung der Beklagten.

Entscheidung

Das LAG Baden-Württemberg wies die Berufung der Beklagten zurück und bestätigte, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 19.11.2024 nicht aufgelöst wurde.

Das Gericht stellte zunächst die Voraussetzungen einer personenbedingten Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen dar: Erforderlich seien auf erster Stufe eine negative Gesundheitsprognose, auf zweiter Stufe eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen sowie auf dritter Stufe eine Interessenabwägung.

Ob eine negative Gesundheitsprognose und eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen vorlagen, ließ das LAG ausdrücklich dahinstehen. Die Kündigung scheitere jedenfalls auf der dritten Stufe der Interessenabwägung, da das bEM nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden sei und die Beklagte nicht ausreichend dargelegt habe, dass es keine anderen Mittel als die Kündigung gegeben hätte, der in der Besorgnis weiterer Fehlzeiten bestehenden Vertragsstörung entgegenzuwirken.

Die Durchführung eines bEM diene der Ermittlung solcher Mittel zur Vermeidung künftiger Fehlzeiten. Es sei ein rechtlich regulierter, verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln solle. Gemäß § 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX sei, soweit erforderlich, der Werks- oder Betriebsarzt hinzuzuziehen. Hierauf sei der Arbeitnehmer bereits im Einladungsschreiben oder in einem gesonderten Informationsgespräch hinzuweisen; dabei sei auch ein Hinweis auf die Schweigepflicht des Betriebsarztes erforderlich. Der Betriebsarzt unterliege der ärztlichen Schweigepflicht, was eine wichtige Basis für die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arzt und Beschäftigtem darstelle und für das Gelingen des bEM von zentraler Bedeutung sei.

Im vorliegenden Fall habe die Beklagte die Einbeziehung der Betriebsärztin nicht in Erwägung gezogen. Zwar habe sie im Einladungsschreiben angekündigt, die Hinzuziehung im Erstgespräch abzustimmen – eine solche Abstimmung habe jedoch unstreitig nicht stattgefunden. Gerade weil die Klägerin ihre Diagnosen gegenüber dem Arbeitgeber nicht offenbaren wollen, wäre es angezeigt gewesen, die Schweigepflicht der Betriebsärztin nutzbar zu machen, um Abhilfemöglichkeiten zu ermitteln, ohne Diagnosen offenbaren zu müssen. Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass das bEM ein positives Ergebnis gebracht hätte. Die Kündigung sei daher unverhältnismäßig.

Praxishinweis

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 20.11.2014, Az. 2 AZR 664/13) ist die ordnungsgemäße Durchführung des bEM zwar keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung. Werde das bEM jedoch nicht oder nicht ordnungsgemäß durchgeführt, träfe den Arbeitgeber eine erhöhte Darlegungslast in Bezug auf die Verhältnismäßigkeit der Kündigung. In diesem Fall müsse der Arbeitgeber, um darzutun, dass die Kündigung dem Verhältnismäßigkeitsprinzip genüge und ihm keine milderen Mittel zur Überwindung der krankheitsbedingten Störung des Arbeitsverhältnisses als die Beendigungskündigung offenständen, die objektive Nutzlosigkeit des bEM darlegen und gegebenenfalls beweisen. Dazu habe er umfassend und konkret vorzutragen, warum weder der weitere Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung oder Veränderung möglich ge-

wesen seien und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit habe eingesetzt werden können, warum also ein bEM in keinem Fall dazu hätte beitragen können, neuerlichen Krankheitszeiten des Arbeitnehmers spürbar vorzubeugen und so das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Gelänge dem Arbeitgeber dies nicht, müsse er sich regelmäßig vorhalten lassen, er habe „vorschnell“ gekündigt. Die Kündigung würde dann also wegen Unverhältnismäßigkeit an der dritten Stufe scheitern.

Arbeitgeber werden in der Praxis regelmäßig nicht in der Lage sein, diesen erhöhten Darlegungsanforderungen nachzukommen, sodass krankheitsbedingte Kündigungen bei nicht ordnungsgemäßer Durchführung des bEM regelmäßig auf der dritten Stufe wegen Unverhältnismäßigkeit scheitern. Vor dem Hintergrund der Entscheidung des LAG Baden-Württemberg sollten Arbeitgeber bei der Formulierung der Einladung zum bEM-Gespräch daher künftig darauf achten, neben dem Hinweis auf die Möglichkeit zur Hinzuziehung eines Werks- oder Betriebsarztes auch ausdrücklich auf dessen ärztliche Schweigepflicht hinzuweisen. Darüber hinaus empfiehlt es sich, die Erörterung der Hinzuziehung des Betriebsarztes im Gespräch mit dem Beschäftigten sorgfältig zu dokumentieren.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Compliance-Abschlussbericht muss nicht vollständig herausgegeben werden

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 26. Juni 2025 (Az. 8 AZR 169/25) entschieden, dass ein Arbeitnehmer kein Anspruch auf Herausgabe einer vollständigen Kopie eines im Rahmen einer Compliance-Untersuchung erstellten Abschlussberichts hat. Weder Art. 15 Abs. 3 DSGVO noch das Einsichtsrecht in die Personalakte nach § 26 Abs. 2 Sprecherausschussgesetz (SprAuG) bzw. § 83 Abs. 1 BetrVG begründen einen solchen Anspruch. Für die Praxis bedeutet dies: Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, interne Compliance-Berichte einschließlich rechtlicher Analysen und Mandantenhinweisen der Untersuchenden vollständig an betroffene Arbeitnehmer herauszugeben.

Sachverhalt

Die Klägerin war in leitender Funktion bei der Beklagten beschäftigt. Anfang April 2023 informierte die Ombudsfrau der Beklagten die Compliance-Abteilung über Beschwerden mehrerer Hinweisgeber, die den Führungsstil der Klägerin als einschüchternd, herabwürdigend, respektlos und unehrlich beschrieben. Die Beklagte ließ daraufhin in der Zeit von August 2023 bis Januar 2024 eine Compliance-Untersuchung wegen des Verdachts auf ein Führungsverhalten durch eine externe Rechtsanwaltskanzlei durchführen.

Der erstellte Abschlussbericht enthielt eine strukturierte Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse, eine Auflistung der Vorwürfe, namentliche Benennung von Hinweisgebern und Zeugen sowie inhaltliche Zusammenfassungen und teilweise wörtliche Wiedergaben der geführten Gespräche. Zudem waren Wertungen der beauftragten Kanzlei, etwa zur Glaubhaftigkeit von Zeugenaussagen, enthalten. Eine Fassung des Berichts vom 31.01.2024 enthielt darüber hinaus ergänzende rechtliche Ausführungen und Mandantenhinweise.

Die Klägerin verlangte schließlich nach Art. 15 Abs. 1 i.V.m. Abs. 3 DSGVO die Herausgabe einer Kopie des vollständigen Abschlussberichts.

Die Entscheidung des Gerichts

Das BAG wies die Revision der Klägerin zurück und bestätigte die Entscheidung des LAG München (Urteil vom 12.06.2025,

Az. 2 SLa 70/25), das einen Anspruch auf Zurverfügungstellung von Kopien des Berichts verneint hatte.

Das BAG erwähnt zunächst, dass der Compliance-Abschlussbericht personenbezogene Daten im Sinne von Art. 4 Nr. 1 DSGVO enthalte. Der Bericht befasse sich mit dem Führungsverhalten der Klägerin und enthalte zwangsläufig Informationen „über“ ihre Person. Allerdings gewähre Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO keinen eigenständigen Anspruch auf Zurverfügungstellung eines Dokuments als solches. Die Vorschrift stelle kein anderes Recht dar als das in Art. 15 Abs. 1 DSGVO vorgesehene Auskunftsrecht, sondern regele lediglich eine Modalität der Anspruchsausübung. Der Anspruch richte sich auf die personenbezogenen Daten, nicht auf das sie enthaltende Dokument.

Eine Kopie ganzer Dokumente könne nur dann verlangt werden, wenn dies unerlässlich sei, um der betroffenen Person die wirksame Ausübung der ihr durch die DSGVO verliehenen Rechte zu ermöglichen. Diese Unerlässlichkeit komme insbesondere in Betracht, wenn die Kontextualisierung der verarbeiteten Daten erforderlich sei, um ihre Verständlichkeit zu gewährleisten.

Entscheidend sei hier, dass die allein in der Fassung vom 31.01.2024 enthaltenen rechtlichen Ausführungen keine personenbezogenen Daten darstellten. Bei einer rechtlichen Analyse handele es sich nicht um eine Information über die betroffene Person, sondern allenfalls um eine Einschätzung der Rechtslage durch den Verantwortlichen. Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin eine Kopie des Abschlussberichts einschließlich der rechtlichen Ausführungen und Mandantenhinweise benötige, um die Verständlichkeit der enthaltenen personenbezogenen Daten zu gewährleisten, seien nicht ersichtlich. Es handele sich der Sache nach um unterschiedliche Bestandteile des Berichts.

Ein Anspruch auf Herausgabe einer vollständigen Kopie ergebe sich auch nicht aus § 26 Abs. 2 SprAuG bzw. § 83 Abs. 1 BetrVG. Zwar umfasse das Einsichtsrecht grundsätzlich auch das Recht, auf eigene Kosten Kopien aus der Personalakte zu fertigen. Dieser Anspruch sei jedoch auf einen angemessenen Umfang begrenzt. Die Grenze sei überschritten, wenn der Arbeitnehmer Personalunterlagen als Ganzes kopieren wolle. Unabhängig davon erscheine es zweifelhaft, ob die in der Fassung vom 31.01.2024 enthaltenen rechtlichen Ausführungen und Mandantenhinweise überhaupt als Teil der materiellen Personalakte angesehen werden könnten.

Praxishinweis

Die Entscheidung des BAG schafft Klarheit in einer für die Praxis bedeutsamen Frage bei der Untersuchung von Fehlverhalten und bestätigt, dass Arbeitgeber nicht verpflichtet sind, im Rahmen interner Untersuchungen erstellte Berichte vollständig an betroffene Arbeitnehmer herauszugeben.

Besonders relevant ist die Feststellung, dass rechtliche Analysen und Mandantenhinweise in Compliance-Berichten keine personenbezogenen Daten darstellen. Dies schützt die Vertraulichkeit der anwaltlichen Beratung im Rahmen von Compliance-Untersuchungen und stärkt somit die strategische Handlungsfähigkeit des Arbeitgebers. Oftmals ist das das wirkliche Ziel des Auskunftsverlangens nach Art. 15 DSGVO.

Arbeitgebern ist zu empfehlen, bei der Beauftragung externer Compliance-Untersuchungen darauf zu achten, dass Abschlussberichte klar in einen sachverhaltsbezogenen Teil einerseits und rechtliche Bewertungen sowie Mandantenhinweise andererseits getrennt werden. Diese Trennung erleichtert es, im Fall eines Auskunftsverlangens nach Art. 15 DSGVO die personenbezogenen Daten gezielt zur Verfügung zu stellen, ohne die rechtliche Analyse offenlegen zu müssen.

Zu beachten bleibt, dass das Einsichtsrecht in die Personalakte (geregelt in § 83 BetrVG) als solches unberührt bleibt. Das LAG München hatte die Beklagte im Berufungsverfahren verurteilt, der Klägerin Einsicht in den Abschlussbericht zu gewähren – nur eben keine Kopie des gesamten Dokuments. Arbeitgeber sollten daher auf Einsichtsverlangen vorbereitet sein und hierbei sicherstellen, dass die Einsichtnahme unter kontrollierten Bedingungen erfolgt.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Köln: Erste Signale zur Entgelttransparenz-Richtlinie

Das Landesarbeitsgericht Köln hat mit Urteil vom 5. Februar 2026 (Az. 6 SLa 121/25) entschieden, dass eine Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Auskunft über die konkrete Vergütung einzelner männlicher Kollegen hat. Ein Anspruch folgt weder aus dem Entgelttransparenzgesetz (Entg-TranspG), noch aus Europarecht oder dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Die Entscheidung ordnet die BAG-Rechtsprechung zum sog. Paarvergleich ein und enthält zugleich Ausführungen zur Entgelttransparenz-Richtlinie (RL (EU) 2023/970), deren Umsetzungsfrist am 07.06.2026 abgelaufen ist.

Der Sachverhalt

Die Klägerin war seit 1997 als Gebietsleiterin im Vertrieb eines Softwareunternehmens beschäftigt und dort für die Region „D Mitte“ in den Branchen Pharma und Chemie zuständig. Im September 2023 stellte die Arbeitgeberin zwei neue Mitarbeiter mit der Rollenbezeichnung „Sales Manager“ ein. Die Klägerin vermutete, dass diese eine höhere Vergütung erhielten als sie selbst und begehrte im Wege der Stufenklage Auskunft über die konkreten Vergütungsbestandteile (Grundgehalt, variable Vergütung und Dienstwagennutzung) aller als Gebietsleiter oder Sales Manager beschäftigten männlichen Kollegen.

Die Arbeitgeberin erteilte Auskunft über die drei anderen Gebietsleiter. Danach war die Klägerin – bezogen auf eine Vollzeitstelle – die Bestbezahlte in diese Gruppe. Auskunft über die Vergütung der beiden Sales Manager verweigerte die Arbeitgeberin unter Verweis auf den Datenschutz und die geringe Vergleichsgruppenstärke. Selbst bei Einbeziehung der beiden Sales Manager umfasste die Vergleichsgruppe lediglich fünf männliche Beschäftigte. Die Klage blieb in beiden Instanzen ohne Erfolg.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG Köln wies die Berufung der Klägerin zurück. Ein Auskunftsanspruch bestehe unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt.

Ein Anspruch aus § 10 EntgTranspG scheitere bereits an der zu geringen Vergleichsgruppenstärke. Nach § 12 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG sei das Vergleichsentgelt nicht anzugeben, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt werde. Diese Voraussetzung sei selbst unter Einbeziehung der beiden Sales Manager nicht erfüllt. Die Arbeitgeberin sei nach dem Wortlaut der Vorschrift nicht lediglich berechtigt, die Auskunft zu verweigern. Sie sei vielmehr verpflichtet, die Preisgabe zu verhindern. Indem sie dennoch die Vergütungsdaten der drei Gebietsleiter offengelegt habe, habe sie ihren Auskunftsanspruch bereits übererfüllt. Zudem beziehe sich der Auskunftsanspruch nach § 11 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG jeweils auf ein Kalenderjahr und reiche nicht beliebig weit in die Vergangenheit.

Auch ein Auskunftsanspruch aus § 242 BGB scheide aus Gründen des Daten- und Persönlichkeitsschutzes aus. Entgeltbestandteile seien personenbezogene Daten im Sinne des Art. 4 Nr. 1 DSGVO. Ein Rückschluss auf konkrete Personen bleibe vorliegend selbst bei anonymisierter Darstellung möglich. Soweit das BAG in seiner Entscheidung vom 23.10.2025 (Az. 8 AZR 300/24) die Verarbeitung einzelner Entgelttdaten als zulässig erachtet habe, habe diese Entscheidung die Verarbeitung durch das Gericht betroffen, nachdem die Parteien die Daten bereits mitgeteilt hatten und nicht um deren Erlangung durch die Arbeitnehmerin.

Besonders bemerkenswert sind die Ausführungen des LAG zur Entgelttransparenz-Richtlinie (ETRL). Das Gericht stellte fest, dass auch aus der Richtlinie kein Anspruch auf Offenlegung individueller Gehälter folge. Art. 7 und Art. 9 der Richtlinie sprächen lediglich von „durchschnittlichen Entgelthöhen“ und „mittlerem Entgeltgefälle“,

nicht von der Auskunft über konkrete Entgeltbestandteile einzelner Arbeitnehmer. Art. 12 Abs. 3 der Richtlinie erlaube es den Mitgliedstaaten sogar, in Fällen, in denen die Offenlegung zur Identifizierung eines einzelnen Arbeitnehmers führen würde, den Zugang allein den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde oder der Gleichbehandlungsstelle zu gewähren. Eine unmittelbare Wirkung der Richtlinie habe zum Zeitpunkt der Entscheidung nicht in Betracht kommen können, da die Umsetzungsfrist noch nicht abgelaufen gewesen sei.

Ergänzend prüfte das Gericht die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten anhand der Kriterien des Art. 4 Abs. 4 EURL (Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen) und verneinte diese. Die Sales Manager unterschieden sich durch branchenübergreifende Zuständigkeit, bundesweiten Einsatz mit erheblicher Reisetätigkeit, höhere Zielvorgaben und strategische Verantwortung grundlegend von der Tätigkeit der Klägerin als regional tätige Gebietsleiterin.

Praxishinweis

Die Entscheidung stellt klar, dass der vom BAG anerkannte Paarvergleich (Urteil vom 23.10.2025, Az. 8 AZR 300/24) zwar eine Diskriminierungsvermutung begründen kann, wenn die konkreten Vergleichsdaten bereits bekannt sind. Er begründet aber keinen allgemeinen Ausforschungsanspruch gegen den Arbeitgeber, um diese Daten erst zu erlangen. Der Datenschutz bleibt ein starkes Argument gegen die Offenlegung individueller Gehälter, insbesondere bei kleinen Vergleichsgruppen.

Zugleich ist die Entscheidung keine Entwarnung. Das LAG hat seine Ablehnung eines Auskunftsanspruchs aus der EURL auch darauf gestützt, dass die Umsetzungsfrist zum Entscheidungszeitpunkt noch nicht abgelaufen war. Seit dem 07.06.2026 ist dies nicht mehr der Fall. Ob und in welchem Umfang eine unmittelbare Anwendung der Richtlinie in Betracht kommt, wird die Gerichte in naher Zukunft beschäftigen. Anders als das EntgTranspG sieht die Richtlinie zudem keine starre zeitliche Begrenzung des Auskunftsanspruchs auf ein Kalenderjahr vor.

Arbeitgeber sollten die verbleibende Zeit nutzen, um ihre Vergütungsstrukturen und Stellenbewertungen auf die Anforderungen der EURL vorzubereiten. Besonders wichtig sind klare, objektive und geschlechtsneutrale Kriterien für die Bewertung von Tätigkeiten sowie

eine belastbare Dokumentation von Kompetenzanforderungen, Verantwortungsumfang und Arbeitsbedingungen. Wer seine Entgeltarchitektur jetzt so strukturiert, dass sie auch unter den verschärften Transparenz- und Beweislastregeln tragfähig bleibt, ist für die kommende Gesetzgebung gut aufgestellt.

Wenn Sie mehr zum Thema Entgelttransparenz erfahren möchten, empfehlen wir Ihnen unseren Newsletter-Beitrag vom Februar 2026 zum [Paarvergleichs-Urteil des BAG \(Urteil vom 23.10.2025, Az. 8 AZR 300/24\)](#) sowie unseren Beitrag aus dem August 2026 zur [Vorwirkung der Entgelttransparenzrichtlinie](#).



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de