

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 Entgeltdaten 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 ETRL (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 ETRL 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 ETRL 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 Krülls, 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