FAQ - Entgelttransparenz trifft Datenschutz

Stiftung Datenschutz - Datenschutz am Mittag - 20. Oktober 2026

Anwendungsbereich und nationale Umsetzung

1. **Für welche Arbeitgeber gelten die Vorgaben der Entgelttransparenzrichtlinie? Gibt es Ausnahmen oder eine Mindestbeschäftigtenzahl, oder gelten Transparenzpflichten auch bei nur einem Beschäftigten?**

   Gemäß Art. 2 ET-RL (Geltungsbereich) gilt die Richtlinie für [alle] Arbeitgeber in öffentlichen und privaten Sektoren.

2. **Gelten die Vorgaben auch für Führungskräfte und leitende Angestellte? Wie ist die Geschäftsführung einzuordnen?**

   Die Geschäftsführung, Führungskräfte und leitende Angestellte sind grundsätzlich erfasst.

3. **Welche Berichts- und Dokumentationspflichten betreffen Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten? Bestehen Dokumentationspflichten auch ohne Berichtspflicht?**

   Art. 9 ET-RL regelt die Berichterstattung, Abs. 2 die Berichtspflichten an die (noch zu bestimmende) Überwachungsbehörde. Nationale Berichtspflichten sind noch offen. Auch ohne Berichtspflicht sind nachvollziehbare Grundlagen für Auskünfte und die Rechtfertigung von Entgeltunterschieden erforderlich.

4. **Wann ist mit der Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht zu rechnen?**

   Ein Umsetzungstermin ist nicht bekannt. Wohl nicht vor Anfang 2027.

5. **Mit welchen Abweichungen von der Richtlinie ist bei der Umsetzung in deutsches Recht zu rechnen?**

   Die ET-RL enthält “Mindestanforderungen” zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Männer und Frauen (Art. 157 AEUV). Es liegt noch kein Gesetzesentwurf vor.

Interessenvertretungen und gewählte Vertretung

6. **Wie sind Interessenvertretungen in Tendenzbetrieben einzuordnen? Fallen bei kirchlichen Arbeitgebern wie der Caritas auch Mitarbeitervertretungen darunter?**

   Ja. Kirchliche Vertretungen sind nach Maßgabe des einschlägigen Rechts einzubeziehen.

   Die ET-RL verweist in Artikel 3 Abs. 1 lit. m auf die Definition im nationalen Recht. In Deutschland fällt primär der Betriebsrat (im privaten Sektor) sowie der Personalrat (im öffentlichen Dienst) und die Gewerkschaften.

7. **Welche Rolle hat eine Gleichstellungsbeauftragte im Zusammenhang mit der Interessenvertretung?**

   Rein rechtlich fällt die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der ET-RL nicht unter den Begriff der klassischen Interessen- bzw. Arbeitnehmervertretung.

8. Welche datenschutzrechtlichen Risiken ergeben sich bei einer Vertretung nach Wahl, insbesondere hinsichtlich der Zweckbindung?

Die “Vertretung ihrer Wahl” (ErwG 24) ist nicht näher geregelt. Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO – Grundsatz der Zweckbindung. Risiken bestehen u.a. bei der Zweckentfremdung, unbefugter Weitergabe, unzureichender Vertraulichkeit der Entgeltdaten.

Vergleichsgruppen und Schutz einzelner Gehaltsdaten

10. Welche Bedeutung hat die angesprochene Mindestgröße von sechs Personen? Führt eine zu kleine Vergleichsgruppe zur Nichtanwendbarkeit der Richtlinie, oder wie ist die Auskunft dann datenschutzrechtlich zu gestalten? Wie ist dies bei wenigen Führungskräften oder in insgesamt kleinen Unternehmen zu handhaben?

§ 12 Abs. 3 EntgTranspG sieht eine Mindestgröße der Vergleichsgruppe von sechs Beschäftigten vor. Die Richtlinie ist unabhängig von einer Unternehmensgröße umzusetzen.

Es ist zu unterschieden zwischen dem Auskunftsrecht nach Art. 7 ET-RL und Art. 15 DS-GVO. Gemäß Art. 12 ET-RL hat die Verarbeitung im Einklang mit der DSGVO zu erfolgen.

11. Wie ist mit kleinen Fachabteilungen mit beispielsweise zwei Beschäftigten umzugehen, wenn Rückschlüsse auf das Gehalt der jeweils anderen Person möglich sind? Muss die Vergleichsgruppe über die einzelne Abteilung hinaus gebildet werden?

Vergleichsgruppen sind unabhängig von Abteilungen und Teams zu bilden. Ausschlaggebend ist die Funktion/Tätigkeit, nicht die Zugehörigkeit zu einer Abteilung. Stichwort: gleiche und gleichwertige Arbeit.

12. Wie wird in Kleinstunternehmen das Spannungsverhältnis zwischen Entgelttransparenz und Datenschutz gelöst? Kann bei nur einer beschäftigten Person die Angabe eines Einstiegsgehalts oder einer Gehaltsspanne in einer Stellenausschreibung deren konkretes Gehalt offenlegen?

Rückschlüsse sind im Einzelfall möglich. Allein die Beschäftigung nur einer Person bedeutet aber noch nicht, dass eine Gehaltsangabe für eine ausgeschriebene Stelle deren tatsächliches Gehalt offenlegt. Entscheidend ist, ob sich die Angabe unter Berücksichtigung der konkreten Umstände einer identifizierbaren Person zuordnen lässt (Art. 4 Nr. 1, Art. 5 Abs. 1 lit. c und Art. 6 DSGVO, ErwG26).

Die ET-RL verlangt Informationen über das objektiv und geschlechtsneutral bestimmte Einstiegsentgelt oder dessen Spanne für die zu besetzende Stelle. Sie verlangt damit keine Mitteilung des individuellen Gehalts einer bereits beschäftigten Person. Außerdem schreibt sie nicht zwingend die Veröffentlichung in der Stellenanzeige vor: Die Information kann beispielsweise auch vor dem Vorstellungsgespräch bereitgestellt werden (Art. 5 Abs.1 ET-RL, ErwG 32).

Sind Rückschlüsse möglich, müssen die Rechtsgrundlage und die Erforderlichkeit der damit verbundenen Offenlegung personenbezogener Daten geprüft werden. Der Datenschutz ist dabei kein pauschaler Grund, die vorgesehene Bewerberinformation vollständig wegzulassen. Umgekehrt rechtfertigt Entgelttransparenz keine beliebige Veröffentlichung bestehender Einzelgehälter.

Entgeltkriterien und Entgeltdiskriminierung

13. Reicht bei der Veröffentlichung der Entgeltkriterien ein Hinweis auf den Tarifvertrag aus, oder müssen auch individuelle Zulagen genannt werden?

Ein Tarifverweis reicht nicht, soweit zusätzliche Zulagenkriterien bestehen. Auch diese sind zugänglich zu machen. Nach der ET-RL müssen Beschäftigte leicht zugängliche Informationen darüber erhalten, welche objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhe und ihrer Entgeltentwicklung verwendet werden (Art. 6 Abs. 1ET-RL).

14. Welche Daten fallen unter das Kriterium „Belastung“? Können darunter Gesundheitsdaten fallen?

Das Kriterium „Belastung“ betrifft körperliche oder psychische Anforderungen der Tätigkeit. Bewertet wird der Arbeitsplatz, nicht der Gesundheitszustand des Arbeitnehmenden.

Im Zusammenhang mit der Erfassung von Entgeltbestandteilen oder der Dokumentation beispielsweise behinderungsbedingter Arbeitsplatzanpassungen können dennoch Gesundheitsdaten anfallen. Ihre Verarbeitung bedarf einer gesonderten Prüfung nach Art. 9 DSGVO. Das Kriterium „Belastung“ schafft hierfür keine Rechtsgrundlage.

Information der Beschäftigten und Berichterstattung

17. Kann die jährliche Information der Beschäftigten einschließlich der Nutzung ihrer E-Mail-Adressen auf ein berechtigtes Interesse gestützt werden?

Gemäß Art. 7 Abs. 3 ET-RL hat der Arbeitgebern den Arbeitnehmer Informationen in leicht zugänglicher weise zur Verfügung zu stellen. Das kann das Intranet sein oder via E-Mail.

Bei einer gesetzlichen Verpflichtung ist grundsätzlich Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO einschlägig. Die Information kann etwa per dienstlicher E-Mail erfolgen.

18. Haben Beschäftigte ein Recht auf Einsicht in die Berichterstattung? Wie wird Transparenz hinsichtlich der Arbeitgeberpflichten hergestellt?

Siehe Artt. 9 Abs. 9, 10 ET-RL: Beschäftigte erhalten die gruppenbezogenen Angaben und können Klarstellungen verlangen.
Artt. 6 und 7 ET-RL.

Aufbewahrung und Löschung

19. Wie ist die auf Folie 34 angesprochene dreijährige Aufbewahrungsfrist bei abgelehnten Bewerbern einzuordnen?

In Ausnahmefällen kann eine längere Aufbewahrung der erforderlichen Nachweise (Bewerbungsunterlagen) zum Auswahl- und Einstellungsprozess gerechtfertigt sein. Beruft sich der Arbeitgeber darauf, dass die Stelle aufgrund der Arbeitsmarktlage nur gegen ein höheres Gehalt besetzt werden konnte, benötigt er hierfür belastbare Belege. ErwG 53 betrifft zwar die Verjährung von Ansprüchen und keine feste Aufbewahrungsfrist. Diese Verjährung ist aber bei der Festlegung der Speicherdauer für entsprechende Nachweise zu berücksichtigen. Das rechtfertigt nicht automatisch die Aufbewahrung sämtlicher Bewerbungsunterlagen: Umfang und Dauer müssen auf den konkreten Nachweisbedarf begrenzt werden.