Fedeja
People Analytics

VORLAGE · AUSGABE 2026

Vertragsklausel zur Entgeltoffenlegung

Formulierungen für Arbeitsverträge und eine Mitteilung für bestehende Verträge, abgestimmt auf Artikel 7 Absatz 5 und 6 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie.

AN WEN SICH DIESE VORLAGE RICHTET

HR-Leitung · Arbeitsrecht · Vertragsmanagement
Arbeitgeber jeder Größe im EU-Raum

WORUM ES GEHT

Was Verschwiegenheitsklauseln nicht mehr regeln dürfen

Beschäftigte dürfen nach Artikel 7 Absatz 5 der Richtlinie nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, soweit es um die Durchsetzung des Grundsatzes gleichen Entgelts geht. Vertragsklauseln, die das einschränken, sollen die Mitgliedstaaten untersagen.

Viele Arbeitsverträge enthalten Klauseln, nach denen über die eigene Vergütung Stillschweigen zu wahren ist. Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hat eine solche Klausel bereits 2009 für unwirksam gehalten, unter anderem weil Beschäftigte ohne den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen nicht erkennen können, ob sie gleich behandelt werden (Urteil vom 21.10.2009 – 2 Sa 183/09). Mit der Richtlinie wird daraus eine ausdrückliche Regel.

Zugleich erlaubt Artikel 7 Absatz 6, Beschäftigte zu verpflichten, Angaben über das Entgelt anderer, die sie über eine Auskunft erhalten haben, nur zur Durchsetzung ihres Rechts auf gleiches Entgelt zu verwenden. Die Vorlage trennt deshalb zwischen dem eigenen Entgelt, über das offen gesprochen werden darf, und fremden Daten, die geschützt bleiben.

> RECHTSSTAND SEPTEMBER 2026
>
> Bis zum Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes ist die Wirksamkeit von Verschwiegenheitsklauseln in vorformulierten Verträgen nach § 307 BGB zu beurteilen. Klauseln, die sich pauschal auf die eigene Vergütung erstrecken, sollten schon jetzt nicht mehr herangezogen werden.

01 Klausel für neue Arbeitsverträge

Variante A ersetzt eine bestehende Verschwiegenheitsklausel vollständig. Variante B ergänzt eine Klausel, die Sie ansonsten beibehalten wollen.

VARIANTE A · EIGENSTÄNDIGE KLAUSEL

§ [Nr.] Verschwiegenheit

(1) Die beschäftigte Person ist verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihr im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bekannt werden, während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren.

(2) Von der Verpflichtung nach Absatz 1 ausgenommen sind Angaben über das eigene Entgelt und die eigenen Arbeitsbedingungen. Die beschäftigte Person ist berechtigt, ihr Entgelt offenzulegen, insbesondere gegenüber Kolleginnen und Kollegen, der Arbeitnehmervertretung, Gewerkschaften, Gleichbehandlungsstellen und Gerichten.

(3) Angaben über das Entgelt anderer Beschäftigter, die die beschäftigte Person im Rahmen eines Auskunftsersuchens erhalten hat, darf sie ausschließlich zur Geltendmachung und Durchsetzung ihres Rechts auf gleiches Entgelt verwenden.

(4) Gesetzliche Rechte, insbesondere nach dem Entgelttransparenzgesetz, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und dem Hinweisgeberschutzgesetz, bleiben unberührt.

VARIANTE B · ERGÄNZUNG EINER BESTEHENDEN KLAUSEL

Die vorstehende Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich nicht auf das eigene Entgelt der beschäftigten Person. Angaben über das Entgelt anderer Beschäftigter, die im Rahmen eines Auskunftsersuchens erlangt wurden, dürfen ausschließlich zur Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt verwendet werden.

02 Mitteilung für bestehende Verträge

Bestehende Verträge müssen nicht einzeln geändert werden. In der Praxis genügt meist eine allgemeine Mitteilung, mit der der Arbeitgeber erklärt, die Klausel insoweit nicht mehr anzuwenden; da sie die Beschäftigten ausschließlich begünstigt, ist mit Widerspruch nicht zu rechnen. Lassen Sie die Form im Zweifel arbeitsrechtlich prüfen.

MITTEILUNG AN ALLE BESCHÄFTIGTEN

Verschwiegenheitsklauseln und Ihr Entgelt

Einige Arbeitsverträge enthalten Regelungen, nach denen über die eigene Vergütung Stillschweigen zu bewahren ist. Wir teilen Ihnen mit, dass wir diese Regelungen, soweit sie sich auf Ihr eigenes Entgelt beziehen, ab dem [Datum] nicht mehr anwenden. Sie dürfen über Ihr Entgelt sprechen, mit wem Sie möchten.

Unverändert gilt die Pflicht zur Verschwiegenheit über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und über personenbezogene Daten anderer Beschäftigter.

[Ort, Datum]

[Geschäftsführung]

Prüfung der Vertragsmuster

	JA	NEIN
Alle aktuellen Vertragsmuster sind auf Klauseln zur Verschwiegenheit über die Vergütung durchgesehen.	☐	☐
Nebenabreden, Bonusvereinbarungen und Aufhebungsverträge sind ebenfalls geprüft.	☐	☐
Die Mitteilung an die Bestandsbeschäftigten ist versandt und dokumentiert.	☐	☐

	JA	NEIN
Führungskräfte wissen, dass Gespräche über das eigene Gehalt nicht zu beanstanden sind.	☐	☐

Sie haben die Daten.
Wir haben die Umsetzung.

Der Pay Transparency Assistant rechnet Entgeltgleichheitsanalysen nach den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie: statistisch belastbar, nachvollziehbar dokumentiert und auf deutsche Mitbestimmung ausgelegt. Für die gemeinsame Entgeltbewertung steht zusätzlich ein Joint Pay Assessment Tool bereit, das Gruppenanalysen und Paarvergleiche abdeckt.

Fedeja
People Analytics

ÜBER FEDEJA PEOPLE ANALYTICS

Wir entwickeln Analysewerkzeuge für Entgeltgleichheit und Vergütungsstruktur im EU-Raum. Statt fester Auswertungsschemata bilden wir Ihre Strukturen ab: Sie sehen, wo Ihre Entgeltunterschiede herkommen, und können Anpassungen simulieren, bevor Sie diese beschließen. Auf dem Weg dorthin beraten wir Sie begleitend und bringen unsere mehrjährige Erfahrung aus Entgeltprojekten ein.

KONTAKT

Fedeja People Analytics GmbH
pay-transparency-assistant.eu

WEITERE VORLAGEN

Diese und weitere Vorlagen zur Entgelttransparenz stehen auf pay-transparency-assistant.eu zum Download bereit.

Hinweis: Diese Vorlage dient der allgemeinen Information und stellt keine Rechtsberatung dar. Sie ersetzt weder die Prüfung des Einzelfalls noch die Abstimmung mit rechtlichem Beistand oder der zuständigen Arbeitnehmervertretung. Der Stand der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/970 in deutsches Recht ist zum Zeitpunkt der Erstellung offen; Angaben zur Rechtslage geben den Stand September 2026 wieder. · © 2026 Fedeja People Analytics GmbH