

**ARBEITSRECHT**

Fragen & Antworten zum Webinar Entgelttransparenz (Q&A)

Im Rahmen der Online-Veranstaltung „Equal Pay – Entgelttransparenz in 2026 für alle“ wurden am 4. Juni 2026 viele Fragen zur ab dem 8. Juni 2026 geltenden Rechtslage gestellt. Denn die Umsetzungsfrist für die Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970, „ETPR“) wird am 07. Juni 2026 ohne Umsetzung ins nationale Recht verstreichen. Dadurch sind viele Fragen offen.

Können einige davon bereits jetzt beantwortet werden? Hier – neben der Aufzeichnung und der Beantwortung von rund 20 Fragen – erfahren Sie es.

Standpunkt: 04. Juni 2026

Auf „[Entgelttransparenz 2026 – Was auf Sie zukommt?](#)“ informieren wir Sie ständig über die aktuelle Rechtslage.

1. Frage: „Bei den Berichtspflichten von Betrieben – wie ist hier die Definition von Betrieb (z.B. bei Filialen)?“

Antwort:

Da noch unklar ist, wie die Definition in der nationalen Rechtsordnung geregelt wird, kann die Frage derzeit nicht beantwortet werden.

Die Berichtspflichten sind in Art. 9 ETPR geregelt. Danach müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass „Arbeitgeber“ bestimmte Informationen zu ihrer Organisation gemäß Art. 9 ETPR zur Verfügung stellen. Die ETPR gilt für „Arbeitgeber in öffentlichen und privaten Sektoren“, vgl. Art. 2 Abs. 1 ETPR. D.h., ob bzw. welche Betriebe und wie betroffen sind, hängt von der Beantwortung der Frage ab, was unter „Arbeitgeber“ zu verstehen ist.

Auf EU-Ebene ist der „Arbeitgeber“ in [Art. 2 lit. c\) Richtlinie 2002/14/EG](#) (sog. ArbeitsbedingungenRL) definiert. Danach ist „Arbeitgeber“ die natürliche oder juristische Person, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Partei der Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse mit den Arbeitnehmern ist. **Die ETPR nimmt jedoch keinen expliziten Bezug darauf.**

„Arbeitgeber“ im Sinne des zum 04. Juni 2026 geltenden nationalen Entgelttransparenzgesetzes („[EntgTranspG](#)“) sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen beschäftigen (d.h. „Beschäftigte“), soweit



durch dieses Gesetz nichts anderes bestimmt wird. Für die in Heimarbeit Beschäftigte und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des „Arbeitgebers“ der „Auftraggeber“ oder „Zwischenmeister“.

Es muss abgewartet werden, ob die Umsetzung der ETPR ins nationale Recht (z.B. durch Änderung des bestehenden Entgelttransparenzgesetzes) zur einer neuen bzw. anderen „Arbeitgeber“-Definition führen wird. In der Zwischenzeit dürfte die Frage relevant sein, ob der „Betrieb“ eine Vertragspartei im Arbeitsverhältnis ist. Dies dürfen wir im Rahmen unserer ersten rechtlichen Einschätzung nicht verbindlich beantworten.

2. Frage: „Ist die Anzahl der Mitarbeiter „FTE“ (Full-Time-Equivalent, d.h. aus dem Englischen – „Arbeitnehmer in Vollzeit“) oder die Anzahl aller Mitarbeiter gemeint?“

Antwort:

Die Frage dürfte sich auf die Berichterstattungspflicht gem. Art. 9 ETPR beziehen. Für die Ermittlung der Anzahl der bei Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmer gilt [ErwGr. 34 ETPR](#) i.V.m. Empfehlung 2003/361/EG:

„Die Zahl der bei Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmer, die als Kriterium dafür heranzuziehen ist, ob ein Arbeitgeber der Berichterstattung über das Entgelt gemäß dieser Richtlinie unterliegt, wird unter Berücksichtigung der [Empfehlung 2003/361/EG](#) der Kommission über Kleinunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen festgelegt.“

Danach gilt Folgendes (vgl. Art. 5 [Empfehlung 2003/361/EG](#)):

„Die Mitarbeiterzahl entspricht der Zahl der Jahresarbeitseinheiten (JAE), d. h. der Zahl der Personen, die in dem betroffenen Unternehmen oder auf Rechnung dieses Unternehmens während des gesamten Berichtsjahres einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen sind. Für die Arbeit von Personen, die nicht das ganze Jahr gearbeitet haben oder die im Rahmen einer Teilzeitregelung tätig waren, und für Saisonarbeit wird der jeweilige Bruchteil an JAE gezählt. In die Mitarbeiterzahl gehen ein:

a) Lohn- und Gehaltsempfänger;

b) für das Unternehmen tätige Personen, die in einem Unterordnungsverhältnis zu diesem stehen und nach nationalem Recht Arbeitnehmern gleichgestellt sind;

c) mitarbeitende Eigentümer;

d) Teilhaber, die eine regelmäßige Tätigkeit in dem Unternehmen ausüben und finanzielle Vorteile aus dem Unternehmen ziehen.

Auszubildende oder in der beruflichen Ausbildung stehende Personen, die einen Lehr- bzw. Berufsausbildungsvertrag haben, sind in der Mitarbeiterzahl nicht berücksichtigt. Die Dauer des Mutterschafts- bzw. Elternurlaubs wird nicht mitgerechnet.“



Was genau mit „FTE-Mitarbeiter“ gemeint ist, d.h., ob beispielsweise auch leitende Angestellte darunterfallen, geht aus der Frage nicht hervor. Ebenfalls unklar ist, ob die vorhandene Definition gemäß dem geltenden Entgelttransparenzgesetz übernommen wird.

Hinweis:

Auf EU-Ebene ist der Begriff „Arbeitnehmer“ in Art. 2 lit. d) Richtlinie 2002/14/EG definiert. Danach ist „Arbeitnehmer“ eine Person, die in dem betreffenden Mitgliedstaat als Arbeitnehmer aufgrund des einzelstaatlichen Arbeitsrechts und entsprechend den einzelstaatlichen Gepflogenheiten geschützt ist.

„Arbeitnehmer“ im Sinne des zum 04. Juni 2026 geltenden nationalen EntgTranspG sind eine Untergruppe der „Beschäftigten“. Beschäftigte sind sowohl Arbeitnehmer in Vollzeit als auch solche in Teilzeit. Denn ein „Arbeitnehmer“ ist im Arbeitsrecht gem. § 611a BGB derjenige, der durch den Arbeitsvertrag im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

Auch „Bewerberinnen“ und „Bewerber“ haben gem. [Art. 5 ETPR](#) bereits vor dem ersten Vorstellungsgespräch einen Anspruch auf Entgelttransparenz. Darüber hinaus steht allen „Arbeitnehmer/innen“ nach Art. 7 ETPR das Recht zu, Auskunft über ihre individuelle Entgelthöhe und die durchschnittlichen Entgelthöhen zu verlangen und in schriftlicher Form zu erhalten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit wie sie verrichten.

3. *Frage: „Wie eng oder breit darf eine Gehaltsspanne in Stellenanzeigen maximal sein, um im Sinne der Richtlinie noch als transparent und glaubwürdig zu gelten und nicht als taktisches „Versteckspiel“ mit zu großen Korridoren wahrgenommen zu werden?“*

Antwort:

Eine Begrenzung ist in der ETPR nicht vorgesehen. Wann eine enge oder breite Gehaltsspanne als „missbräuchlich“ und „unglaubwürdig und nicht transparent“ gelten wird, wird sich in der Praxis zeigen. Die Bewertung der Stelle sollte grundsätzlich objektiv (z.B. anhand der objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien) erfolgt sein, damit eine realistische Gehaltsspanne für alle Vertragsparteien in Frage kommt.

4. *Frage: „Was ist mit Besitzstandswahrung aus alten Verträgen?“*

Antwort:

Diese Frage kann nicht beantwortet werden, v.a., weil noch kein Umsetzungsgesetz vorliegt.



Wie in der Veranstaltung besprochen, könnten bestimmte objektive und geschlechtsneutrale Merkmale (z.B. die Marktlage in den vergangenen Jahren oder das „IT-Beispiel“, s. **Aufzeichnung**) eine Rolle spielen und gewachsene Entgeltstrukturen rechtfertigen. Trotzdem ist es erforderlich, dass diese Strukturen festgelegt werden. Wie die Festlegung erfolgt, ist nicht vorgegeben, d.h., ob eine analytische, nicht-analytische, gemischte oder sonstige Methode angewendet wird, hängt von den jeweiligen Umständen ab.

5. Frage: „Gibt es eine Checkliste oder Dokumentationshilfe?“

Antwort:

Auf „[Entgelttransparenz 2026 – Was auf Sie zukommt?](#)“ haben wir den DIHK-Leitfaden und [mehrere Tools](#) für Sie verlinkt.

- ✓ DIHK: Leitfaden zur Umsetzung der ETRL

Leitfaden (Stand 13. Februar 2026) der DIHK für Unternehmen: „[Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie - To-dos für Unternehmen/HR](#)“

- ✓ EU-weite Leitlinien zur geschlechtsneutralen Bewertung und Klassifizierung von Arbeitsplätzen - Schritt-für-Schritt-Anleitungen ("Step-by-step toolkits", s. Tabelle)

Für alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	Übersicht
Für Kleinunternehmen (mit bis zu 10 Beschäftigten)	• Tool / Excel: Tool 3: Supporting excel (micro organisations) • Unterlagen - dort finden Sie u.a. Faktor- und Unterfaktorplan / Vorlage für Projektgliederung / Beispiel-Interviewanleitung / Beispiel-Einladung zum Vorstellungsgespräch für den Jobbewertungsprozess / Standardvorlage für Stellenbeschreibungen • Webinar - https://www.youtube.com/watch?v=7X9PJEq-EQo
Für Unternehmen (10-249 Beschäftigte)	• Tool / Excel: Tool 4: Unterstützung - Excel (für KMU) • Unterlagen - s.o. • Webinar - https://www.youtube.com/watch?v=NYJ8P7DyW_o



- ✓ Alle Tools mit entsprechenden Anleitungen (auf Englisch)

<https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-neutral-job-evaluation-and-classification-step-by-step-toolkit.pdf>.

Zuständigkeit

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits> (auf Englisch)

- ✓ Weitere Instrumente zur Prüfung der Entgeltgleichheit

[Instrumente zur Prüfung der Entgeltgleichheitsgebots](#) auf der Webseite des zuständigen Bundesministeriums (BMBFSFJ):

Dort finden Sie das kostenlose Analysetool EG-Check, die EVA-Liste, den Island-Standard, den Gleichstellungsscheck für Unternehmen, den COMPASS-W sowie Informationen zum Angebot "ZERT:Equal".

Zum letzten Angebot: „Mit ZERT:Equal können alle Arbeitgeber – unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten – ihre zu berichtenden Ergebnisse zur Entgeltgleichheit gemäß der ETRL überprüfen.“

Im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht wird von einer „bürokratiearmen Umsetzung“ gesprochen. Wie diese aussehen soll, veranschaulicht der Abschlussbericht der Kommission [„Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“](#).

6. Frage: „Wie werden die Stufen im TVöD betrachtet?“

Antwort:

Ob eine Erleichterung bei der Bewertung oder den Berichtspflichten für tarifgebundene oder tarifynwendende Unternehmen möglich ist, ist umstritten (vgl. [ErwGr. 30/31 ETPR](#)). Die Experten-Kommission hat dem Gesetzgeber empfohlen, dies zu regeln.

7. Frage: „Wie geht man mit Gehaltsentwicklungen um?“

Antwort:

Gehaltsentwicklungen sollten auf objektiven, geschlechtsneutralen und nachvollziehbaren Kriterien basieren. Unternehmen sollten klare Regelungen für Gehaltserhöhungen, Beförderungen und Gehaltsbänder schaffen und diese transparent kommunizieren. Entscheidungen zur



Gehaltsentwicklung sollten dokumentiert werden, damit Unterschiede in der Vergütung sachlich begründet und gegenüber Beschäftigten nachvollziehbar dargestellt werden können.

8. Frage: „Wie schaut es denn mit Datenschutz aus? Wenn ich in einer Gruppe zum Vergleich nur 4 Leute habe, davon 2 Männer und 2 Frauen, weiß doch eigentlich jeder wie viel der andere verdient, selbst wenn die Person selbst es nicht offenlegen möchte.“

Antwort:

Zur Wahrung der DSGVO und des BDSG sollen spezifische Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden, um eine direkte oder indirekte Offenlegung von Informationen über identifizierbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verhindern (vgl. [ErwGr. 44](#)).

Sofern eine Information die Offenlegung des Entgelts einer bestimmbaren Arbeitnehmerin oder eines bestimmbaren Arbeitnehmers bewirken würde, kann der Gesetzgeber vorsehen, dass nur Arbeitnehmervertretungen, Aufsichtsbehörden oder die Gleichbehandlungsstelle Einsicht erhalten. Die Beratung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erfolgt in diesem Fall, ohne das konkrete Entgelt offenzulegen.

9. Frage: „Wie werden die Mitarbeiterschwelldenwerten berechnet bei einer Unternehmensgruppe mit Holding-GmbH und Tochter-GmbHs. Gelten die Schwellen für jede GmbH einzeln?“

Antwort:

Grundsätzlich gelten die Mitarbeiterschwellden der Entgelttransparenzrichtlinie für den jeweiligen Arbeitgeber (siehe Frage 1), also zunächst für jede rechtlich selbstständige GmbH einzeln.

Etwas anderes könnte nur gelten, wenn das deutsche Umsetzungsgesetz von einer Öffnungsklausel Gebrauch macht und eine gruppenweite Aggregation anordnet; die Richtlinie selbst verlangt dies nicht. Es bleibt abzuwarten, wie sich der deutsche Gesetzgeber diesbezüglich entscheidet.

10. Frage: „Wie geht man damit um, wenn Unternehmen keine Tarifbindung haben, aber an einen Tarifvertrag angelehnt sind. Das heißt bestimmte Aspekte aus diesem Tarifvertrag übernehmen?“

Antwort:

Es sollte klar festgelegt werden, welche Bestandteile des Tarifvertrags übernommen werden und wo bewusst davon abgewichen wird. Für Beschäftigte muss nachvollziehbar sein, nach welchen Kriterien Entgelt festgelegt und weiterentwickelt wird. Individuelle Abweichungen sollten sachlich begründet und dokumentiert werden, damit keine ungerechtfertigten oder diskriminierenden Entgeltunterschiede entstehen. Eine tarifliche Orientierung kann ein hilfreicher Maßstab für objektive



und geschlechtsneutrale Vergütungsstrukturen sein, ersetzt aber nicht die Pflicht, die tatsächliche Entgeltpraxis im Unternehmen transparent und diskriminierungsfrei auszugestalten.

Hinweis:

Bisher gibt es keine Vermutungsregelung zugunsten tariflicher Vereinbarungen.

11. Frage: „Ist nur der Betriebsrat einzubeziehen, oder sind auch Gleichstellungsbeauftragte oder Frauenvertretungen einzubeziehen?“

Antwort:

Zwingend einzubeziehen sind nach [Art. 10 ETPR](#) die Arbeitnehmervertretungen (in Deutschland regelmäßig der Betriebsrat), soweit solche vorhanden sind. Eine allgemeine Pflicht zur Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten oder Frauenvertretungen ergibt sich aus der Richtlinie dagegen nicht.

Wer jedoch als Arbeitnehmervertretung im Sinne des Gesetzes gilt, muss der nationale Gesetzgeber bei der Umsetzung noch festlegen.

12. Frage: „Ist die Länge der Betriebszugehörigkeit ein Kriterium?“

Antwort:

Entscheidend ist immer die Tätigkeit selbst, die anhand von allen vier Kriterien bewertet werden muss. Betriebszugehörigkeit ist nur insoweit relevant, wie sie nachvollziehbar mit der Ausübung der konkreten Tätigkeit zusammenhängt, etwa durch wachsende Verantwortung, Vorerfahrung, Qualifikation oder eingearbeitete Rollenentwicklung (s. Aufzeichnung).

13. Frage: „Wir sind ein privates Unternehmen und kein öffentliches, wir haben aber eine interne Matrix, nach Vergleichsgruppen. D.h. wir können sagen, die Vergleichsgruppe hat die Vergütung nach A1, oder B3 oder D 5, je nach Titel und Gruppe. Geht das? Und bei Nachfrage können wir sagen, dass z.B. B3 eine Durchschnittsvergütung von 45.000 € hat.“

Antwort:

Die ursprüngliche Frage, ob die Information „B3 in einer Stellenbeschreibung“ vor dem ersten Vorstellungsgespräch als ausreichend i.S.v. [Art. 5 ETPR](#) für die Bewerber/innen ist, hatten wir in der Fragerunde bereits besprochen (s. Aufzeichnung).

Unabhängig davon ist ein solches internes Vergütungssystem mit klaren Vergleichsgruppen zulässig, solange es transparent, nachvollziehbar und tätigkeitsbezogen aufgebaut ist. Entscheidend ist, dass die Gruppen auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien der Tätigkeit beruhen.

14. Frage: „Muss man die Gehaltsspanne angeben oder den Durchschnitt?“

Antwort:



Zum einen haben die Bewerberinnen und Bewerber gem. Art. 5 ETPR das Recht, von der künftigen Arbeitgeberin oder dem künftigen Arbeitgeber das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne zu erfahren.

Zum anderen erhalten die Beschäftigten gem. Art. 7 ETPR das Recht auf Auskunft über ihre individuelle und die durchschnittlichen Entgelthöhen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für Gruppen von Mitarbeitenden, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben also das Recht, den Durchschnittswert ihrer Vergleichsgruppe zu erfahren.

15. Frage: *„Gibt es nicht die max. 5% Regelung einer Gehaltsspanne?“*

Antwort:

Die „berühmte“ 5%-Regelung bezieht sich auf den Unterschied in der durchschnittlichen Entgelthöhe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern innerhalb einer (**Vergleichs-)**Gruppe, vgl. Art. 10 lit. a) ETPR. Die Überschreitung dieser 5%-Grenze löst ein gemeinsames Entgeltbewertungsverfahren mit den Arbeitnehmervertretern aus. Sie hat weder mit Gehaltsspannen noch mit Entgeltgefällen außerhalb einer (Vergleichs-)Gruppe zu tun.

16. Frage: *„Wenn es keine geeignete Vergleichsperson gibt, kann man auf hypothetische Vergleichsperson zurückgreifen. Stimmt das?“*

Antwort:

Im Streitfall sind hypothetische Vergleiche und weitere Beweismittel zulässig, wenn reale Vergleichspersonen fehlen, vgl. ErwGr. 28, 29 sowie Art. 19 ETPR.

17. Frage: *„Wir haben in Vergleichsgruppen zum Teil keine Frauen – müssen wir dann keine Auskunft geben?“*

Antwort:

„Arbeitgeber“ müssen Vergütungsstrukturen und gruppenbezogene Einteilungen auf Basis objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien vorhalten, die Vergleiche für gleiche oder gleichwertige Arbeit ermöglichen, auch wenn im Betrieb nur Männer oder nur Frauen arbeiten, vgl. Art. 4 ETPR. Die Bildung solcher Vergleichsgruppen ist nicht an eine gemischtgeschlechtliche Belegschaft gebunden. Demnach kann auch ein Vergleich verlangt werden, wenn nur ein einzelnes Geschlecht vertreten ist.

Zum Auskunftsanspruch siehe oben Frage 8 zum Datenschutz.

18. Frage: *„In den Folien stand, dass die Auskunftspflicht rein gilt für: Grundgehalt und regelmäßiger variabler Vergütung. D.h. wenn nicht regelmäßig fällt das weg, oder?“*

Antwort:



Zum Begriff „Entgelt“ zählt jegliche Art der Vergütung, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihrer Beschäftigung unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistung erhalten. Dies umfasst auch ergänzende oder variable Bestandteile des Entgelts, wie etwa Boni, Überstundenausgleich, Fahrvergünstigungen, Wohnungs- und Verpflegungszuschüsse, Aus- und Weiterbildungsentschädigungen, Abfindungen bei Entlassung, gesetzliches Krankengeld, gesetzlich vorgeschriebene Entschädigungen und Betriebsrenten.

19. Frage: *„Wir haben Mitarbeitende in ganz Deutschland. Bekanntlich gibt es Unterschiede im Gehalt zw. bspw. Hamburg und Berlin. Spielt das weiterhin eine Rolle bei der Bildung der Vergleichsgruppen? Wie kann man das mitberücksichtigen?“*

Antwort:

Vergleichsgruppen sind anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien zu bilden. Ob standort-/ gesellschaftsübergreifend verglichen werden muss, entscheidet die „einheitliche Quelle“ der Entgeltbedingungen gem. [Art. 19 Abs. 1 ETPR](#). Sind Entgelte konzernweit zentral festgelegt (z.B. holdingweite Gehaltsbänder, zentrale Bonusordnung), ist ein Vergleich über Standorte/ Gesellschaften zulässig und geboten, weil die gemeinsame Quelle die Vergleichbarkeit trägt; fehlt eine derartige einheitliche Quelle, verbleibt die Vergleichsgruppe im Regelfall auf der Ebene des berichtspflichtigen Arbeitgebers.

20. Frage: *„Eine Vergleichsgruppe hat insgesamt 10 Mitarbeiter, davon 9 Männer und 1 Frau. Können alle Mitarbeiter in der Vergleichsgruppe die Anfrage stellen, wie genau müsste man dann den Vergleich zwischen den Geschlechtern ausweisen.“*

Antwort:

Zum Auskunftsrecht nach Art. 7 ETPR vgl. Antwort auf Frage 14 Abs. 2.

Alle Arbeitnehmer haben das Recht, Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen zu verlangen und in schriftlicher Form zu erhalten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten, vgl. Art. 7 Abs. 1 ETPR.

Sind die erhaltenen Informationen unzutreffend oder unvollständig, so haben Arbeitnehmer das Recht, persönlich oder über ihre Arbeitnehmervertreter zusätzliche und angemessene Klarstellungen und Einzelheiten zu den bereitgestellten Daten zu verlangen und eine begründete Antwort zu erhalten, vgl. Art. 7 Abs. 2 ETPR.

Zur datenschutzrechtlichen Handhabung solcher Auskunftsansprüche (bzw. Unklarheiten) vgl. Antwort auf Frage 8.

**Hinweis:**

Die vorstehenden Antworten auf die offenen Fragen sollen nur erste Hinweise geben und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl diese mit größtmöglicher Sorgfalt geprüft wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden, da bei vorübergehenden Auslandsaufenthalten zum Zwecke der Erwerbstätigkeit unterschiedlichste Konstellationen denkbar sind, welche je im konkreten Einzelfall bewertet werden müssen. Eine Einzelfallberatung dürfte stets erforderlich sein.