

## Neues aus der Rechtsprechung

### **Beweislast bei Entgeltgleichheitsklagen nach dem EntgTranspG**

*Entgeltgleichheitsklagen nach dem Entgelttransparenzgesetz waren in Deutschland bislang rar gesät. Dies könnte sich in Zukunft ändern. In einer Entscheidung vom 19. Juni 2024 setzt das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (4 Sa 26/23) die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Fragen der Entgeltgleichheit um und stellt hohe Anforderungen an die Erbringung des Beweises, dass keine Diskriminierung vorliegt.*

#### **Der Sachverhalt**

Die Parteien streiten unter anderem über eine höhere Vergütung nach dem Entgeltgleichheitsgrundsatz für das Jahr 2021. Die Klägerin ist seit 2015 bei der Beklagten, einem Automobilkonzern, als Leiterin im Bereich „Projekt- und Prozessmanagement“ angestellt. Sie macht in Bezug auf ihr Arbeitsentgelt eine Benachteiligung gegenüber ihren männlichen Kollegen geltend. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass jedenfalls das Grundgehalt und der Gehaltsbestandteil Dividendenäquivalent nach der von der Beklagten selbst gebildeten männlichen Vergleichsgruppe höher ist, als bei der Klägerin. Die Klägerin behauptet, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund ihres Geschlechts vorliege, welche von der Beklagten nicht widerlegt werden könne. Die Beklagte trägt vor, dass die unterschiedliche Vergütung im Vergleich zu den männlichen Kollegen auf deren Lebensalter und der längeren Berufserfahrung beruhe. Außerdem habe die Klägerin unterdurchschnittlich „performed“. Das ArbG hat der Klage stattgegeben.

#### **Die Entscheidung**

Das LAG Baden-Württemberg bestätigte die erstinstanzliche Entscheidung und wendet die vom BAG aufgestellten Grundsätze (zuletzt BAG, Urt. v. 21.01.2021 – 8 AZR 488/19; BAG, v. 16.02.2023 – 8 AZR 450/21) zu Entgeltgleichheitsklagen an. Die Klägerin habe einen Anspruch auf Mehrvergütung nach Art. 157 Abs. 1 AEUV, sowie §§ 3 Abs. 1, § 7 Abs. 1 EntgTranspG.

Nach dem EntgTranspG besteht in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten ein individueller Auskunftsanspruch hinsichtlich der Median-Vergütung des jeweils anderen Geschlechts mit gleichen oder gleichwertigen Tätigkeiten. Bereits der Umstand, dass ein Arbeitnehmer eine geringere Vergütung erhält als das Medianentgelt der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts, begründet die widerlegliche Vermutung, dass eine Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts vorliegt (BAG, Urt. v. 21.01.2021 – 8 AZR 488/19). Der Arbeitgeber muss dann Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere Gründe als das Geschlecht die unterschiedliche Vergütung begründen. Dafür reichen allgemeine Behauptungen nicht aus. Es ist erforderlich, dass der Arbeitgeber Tatsachen vorlegt, die eine wirksame Kontrolle und Nachprüfung durch Gerichte ermöglichen.

Der Beklagten gelang es nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg nicht, die mit der geringeren Vergütung einhergehende Vermutung der Verletzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes zu widerlegen. Geschlechtsspezifische Differenzierungen nach der Berufserfahrung, dem Dienstalter oder der Arbeitsqualität seien grundsätzlich nur dann zulässig, wenn sie auf der Art der Arbeit beruhen und mit den legitimen Bedürfnissen und Zielen des Unternehmens in Zusammenhang stehen. Die Beklagte habe hier zwar zulässig die längere Beschäftigung und Erfahrung der männlichen Kollegen sowie die unterdurchschnittliche Performance der Klägerin geltend gemacht. Sie habe aber nicht dargelegt, wie diese Kriterien im Einzelnen bewertet und zueinander gewichtet werden und somit den Vollbeweis nicht erbracht.

### **Für die Praxis**

Aufgrund der jüngeren Rechtsprechungsentwicklungen festigt sich die Rechtslage zu Ansprüchen nach dem EntgTranspG. Das Urteil des LAG wirft erneut ein Schlaglicht darauf, welche hohe Anforderungen an Arbeitgeber bei der Verteidigung gegen solche Klagen gestellt werden. Sie müssen bei Vorliegen einer Entgeltungleichheit vollumfänglich darlegen und beweisen, dass diese nicht auf einer Diskriminierung beruht. Entsprechende Auskunftsansprüche könnten dadurch zu einem gängigen Instrument unzufriedener Arbeitnehmer werden.

Das Thema Entgeltgleichbehandlung wird auch deshalb weiter an Relevanz gewinnen, weil der deutsche Gesetzgeber bis Mitte 2026 dazu verpflichtet ist, die europäische Entgelttransparenzrichtlinie

(EU-RL 2023/970) in nationales Recht umzusetzen. Diese legt Arbeitgebern umfangreiche Informations- und Berichtspflichten auf. Es ist anzuraten bereits jetzt tätig zu werden und zu überprüfen, ob das eigene Entgeltsystem den Vorgaben des EntgTranspG gerecht wird. Erforderliche Korrekturen in diesem Bereich sind erfahrungsgemäß nur kaum kurzfristig umsetzbar.

---



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
Telefon: +49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzcel  
Telefon: +49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@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](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)