

Neues aus der Rechtsprechung

Entgelttransparenz: BAG bejaht Paarvergleich und Beweislastumkehr bei der Entgeltgleichheitsklage

Eine Entgeltgleichheitsklage kann darauf gestützt werden, dass eine einzelne Vergleichsperson des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt erhält. Dies gilt unabhängig davon, wie groß die Gruppe vergleichbarer Personen des anderen Geschlechts ist. Eine Beweislastumkehr nach § 22 AGG erfordert bei Entgeltgleichheitsklagen keine überwiegende Wahrscheinlichkeit einer Diskriminierung (BAG, Urteil vom 23.10.2025, Az. 8 AZR 300/24).

Der Sachverhalt

Die Klägerin ist seit 1995 bei der Beklagten beschäftigt und gehört – wie die männliche Vergleichsperson – der Führungsebene E3 an. Ihr Entgelt besteht aus einem Grundgehalt und Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge.

Die Beklagte hat in ihrem Intranet eine Statistik veröffentlicht, mit welcher die Beschäftigten ihre Entgeltbestandteile mit dem – nach Geschlechtern aufgeschlüsselten – Entgeltmedian auf der eigenen Führungsebene im Betrieb vergleichen können. Sie möchte so ihre Auskunftspflichten nach §§ 10 ff. EntgTranspG erfüllen. Die Klägerin liegt danach sowohl unter dem Median der männlichen als auch der weiblichen Vergleichsgruppe.

Die Klägerin erhob daher Klage auf den Ausgleich der Entgeltdiskriminierung im Vergleich zu einem männlichen Kollegen. Sie macht geltend, die auszugleichende Differenz richte sich nach dem Entgelt des im selben Betrieb beschäftigten Kollegen S. Dieses läge über dem Median auch der männlichen Vergleichsgruppe.

Die Vorinstanzen haben der Klage teilweise stattgegeben.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klägerin überwiegend Recht. Der Anspruch auf Entgeltangleichung folge aus Art. 157 Absatz 1 AEUV

sowie aus § 3 Abs. 1, § 7 EntgTranspG. Danach sei bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile verboten. Der Begriff des Entgelts sei – so das BAG – weit auszulegen und umfasse auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Für den Eintritt der Beweislastumkehr genüge der – ggf. zu beweisende – Vortrag des Arbeitnehmers, dass ein zum Vergleich herangezogener Kollege des anderen Geschlechts bei Verrichtung gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein höheres Gehalt beziehe. Der Arbeitgeber müsse dann

- entweder beweisen, dass die ausgeübten Tätigkeiten in Wirklichkeit nicht vergleichbar seien, oder
- dass die unterschiedliche Entlohnung durch objektive, nicht-diskriminierende Faktoren gerechtfertigt sei.

Damit sei ein Paarvergleich möglich, selbst wenn mehrere Arbeitnehmer des anderen Geschlechts gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

Ein Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 267 AEUV sei nicht veranlasst, da die Rechtsfrage unionsrechtlich geklärt sei. Bei Entgeltgleichheitsklagen sei nach unionsrechtskonformer Auslegung für das Eingreifen der Beweislastregel des § 22 AGG keine überwiegende Wahrscheinlichkeit einer Diskriminierung erforderlich.

Auf die Befürchtung, der Paarvergleich bewirke, dass nun allen Arbeitnehmern mit gleichwertiger Tätigkeit die Vergütung des bisherigen Bestverdieners zu zahlen wäre, antwortete der Senat, dass sich die Aussagekraft des Paarvergleichs grundsätzlich auf die verglichenen Personen beschränke. In jedem Paarvergleich sei eine personenbezogene Rechtfertigung von Entgeltunterschieden möglich. Wenn das befürchtete Szenario eintrete, sei dies nicht Auswirkung des Paarvergleichs, sondern eines diskriminierenden Entgeltsystems.

Ein Vergleich mit dem Median der männlichen Vergleichsgruppe sei nicht maßgeblich. Der Median sei dem Unionsrecht fremd. Allenfalls in der Gesamtwürdigung etwaig vorgebrachter Rechtfertigungsgründe könne der Median eine Rolle spielen. Der Senat weist zudem darauf hin, dass die Qualität in der Arbeit – inkl. der „Soft-Skills“ – sowie unterschiedliche Verantwortungsbereiche taugliche Differenzierungskriterien seien.

Praxishinweis

Die Entscheidung birgt – insbesondere im Zusammenhang mit der bis Juni 2026 in nationales Recht umzusetzenden Entgelttransparenzrichtlinie – erhebliche Sprengkraft. Arbeitgeber, die nicht über ein objektives Entgeltsystem verfügen, laufen Gefahr, ihre Gehälter in der Breite „nach oben“ angleichen zu müssen.

Brisant ist auch, dass mit Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie künftig deutlich mehr Beschäftigte Entgeltauskunftsansprüche haben werden als bislang. Arbeitgeber mit mind. 150 Beschäftigten werden zudem bereits ab 2027 einen Bericht über ihre Entgeltstrukturen erstatten müssen. Klagewellen sind nicht auszuschließen.

Als Sofortmaßnahme ist allen Arbeitgebern zu empfehlen, ihre Entgeltstrukturen dahingehend zu überprüfen, ob diese objektiv und diskriminierungsfrei sind. Jede Entgeltentscheidung sollte zudem ausführlich – und zwar unter Einbeziehung der Begründung – dokumentiert werden.



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

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