

Neues aus der Rechtsprechung

Gleiches Entgelt wegen Geschlechtsbenachteiligung auch bei Fremdgeschäftsführer/-innen

Die Arbeitsgerichte (zuletzt BAG vom 23.10.2025, Az. 8 AZR 300/24) sprechen in weitem Umfang im Wege des Paarvergleichs gleiches Entgelt für gleiche Tätigkeit auch bei außertariflichen Angestellten aus dem Gesichtspunkt der Geschlechtsbenachteiligung zu. Auch für den Bereich von Fremdgeschäftsführern/-innen hat das Landgericht Bochum nun im Urteil vom 2. Dezember 2025 (Az. 17 O 56/24) vergleichbares ausgeurteilt. Verdient eine Fremdgeschäftsführerin weniger als ein männlicher Geschäftsführer wird vermutet, dass sie wegen des Geschlechts im Entgelt benachteiligt wird. Die Differenz ist nachzuzahlen.

Der Sachverhalt

Die klagende Geschäftsführerin und ein Mann hatten im Mai 2020 gleichlautende Geschäftsführer-Anstellungsverträge abgeschlossen. Das vereinbarte Grundgehalt betrug bei der Klägerin 150.000,00 Euro und bei ihrem männlichen Kollegen 180.000,00 Euro pro Jahr. Der Klägerin waren die Geschäftsführerbereiche „Bauen und Umwelt, Personalmanagement, IT-Management, Rechtsabteilung, Zentraler Service und Inhouse-Consulting“ zugeordnet, dem männlichen Kollegen die Bereiche „Soziale Sicherung, digitale Verwaltung, Marketing und Finanzen/Controlling“. Die Klägerin verantwortete eine Zuständigkeit für 124 Mitarbeitende, der männliche Geschäftsführer 308. Die Gesamtumsätze der Beklagten verteilten sich zu 17% auf den Bereich der Klägerin und zu 83% auf den dem männlichen Geschäftsführer zugewiesenen Bereich. Nachdem die Beklagte den Geschäftsführer-Anstellungsvertrag ordentlich gekündigt hatte, verlangte die Klägerin für den Zeitraum vom 01.10.2020 bis 04.09.2024 eine Differenz der Vergütung zu dem männlichen Geschäftsführer in Höhe von 143.155,36 Euro.

Die Entscheidung

Das LG Bochum, als für die Klägerin zuständiges „ordentliches“ Gericht, zog für seine Entscheidung die arbeitsrechtliche Rechtsprechung heran, da im Rahmen der Klage auf gleiches Entgelt nach

Art. 157 Abs. 1 AEUV i.V.m. §§ 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG – im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH – ein unionsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff gelte, nachdem auch Geschäftsführer erfasst sind.

Die Klägerin und der männliche Geschäftsführer hätten im Sinne des § 4 Abs. 2 EntgTranspG gleichwertige Arbeit ausgeübt. Unter Zugrundelegung der Gesamtheit der Tätigkeit seien sie in einer gleichwertigen Situation befindlich gewesen. Maßgeblich nach § 4 Abs. 2 Satz 3 EntgTranspG seien die tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen; dies unabhängig von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen. Maßgeblich sei das, was man durchschnittlich sachgerecht bewältigen müsse.

Beide Geschäftsführer seien im Handelsregister eingetragen gewesen und hätten die gleichen rechtlichen Befugnisse gehabt. Sie hätten sich auch wechselseitig in Abwesenheitszeiten vertreten. Relevante unterschiedliche Ausbildungsanforderungen hätten nicht vorgelegen. Die Stellenausschreibung habe auf einen Hochschulabschluss, nicht auf einen besonderen, spezialisierten Hochschulabschluss, Bezug genommen. Einen solchen konnten Beide vorweisen.

Unschädlich sei, dass die Verantwortlichkeit in Bezug auf die Mitarbeiterzahl differiert habe. Das gebe es in Unternehmen zwischen verschiedenen Ressorts oft. Unterschiedliche Umsätze lägen auch daran, dass manche Bereiche eines Unternehmens personalintensiver, aber nicht umsatzintensiver seien. Es gäbe aber auch Bereiche im Unternehmen, die von Geschäftsführern geführt werden könnten, die gar kein Umsatz erzielen, weil sie für die innerbetrieblichen Abläufe unerlässlich seien.

Im Ergebnis handele es sich um eine gleichwertige Tätigkeit, weshalb die Klägerin nach Art. 157 AEUV i.V.m. §§ 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG den Differenzbetrag von insgesamt 143.155,36 € von der Beklagten verlangen könne.

Praxishinweis

Soweit uns bekannt, handelt es sich um die erste, schulmäßige Entscheidung zu dieser Fallgestaltung. Die Praxis wird sich darauf einstellen müssen – erst recht nach der für das Jahr 2026 zu erwartenden Umsetzung der neuen Entgelttransparenz-Richtlinie in deutsches Recht –, dass auch im Bereich der „Geschäftsführenden“, für die der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff gilt, solche Ansprüche mit Erfolg geltend gemacht werden. Im Urlaubsrecht wird dies diskutiert,

im Mutterschutzrecht ist dies bereits ausentschieden. Auch für den Bereich der Altersdiskriminierung hat der BGH die Anwendbarkeit des AGG auf Geschäftsführer etwa bei der Nichtverlängerung von Anstellungsverträgen ausdrücklich herausgestellt. Unternehmen tun also gut daran, differenzierende Kriterien zu dokumentieren, und zwar solche, die nicht mit der Person, sondern mit der Funktion des Geschäftsführenden im Zusammenhang stehen.



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