

Neues aus der Rechtsprechung

Entgeltgleichheitsklage: Darlegung des Arbeitszeitumfangs als Voraussetzung des Stundensatzvergleichs

Verlangt eine Arbeitnehmerin, die ein monatliches Grundgehalt erhält, mit einer Entgeltgleichheitsklage die Zahlung des gleichen Stundenlohns, der sich aus dem Grundgehalt eines von ihr zum Vergleich herangezogenen Kollegen ergibt, muss sie – damit der im Rahmen einer solchen Klage erforderliche Entgeltvergleich bezogen auf den jeweiligen Stundensatz vorgenommen werden kann – darlegen, welcher Arbeitszeitumfang ihrer monatlichen Grundgehaltszahlung zugrunde lag (BAG, Urteil vom 23.10.2025, Az. 8 AZR 269/24).

Sachverhalt

Die Klägerin, promovierte Tierärztin, war bis Februar 2022 beim Beklagten, Inhaber einer Tierklinik und Vater der Klägerin ohne schriftlichen Arbeitsvertrag angestellt. Ihr Bruder war dort ebenfalls als Tierarzt tätig. Er erzielte im Juli 2021 ein Bruttomonatsgehalt von 7.200 €, während die Klägerin 3.900 € erhielt.

Die Klägerin erhob eine Stufenklage auf Auskunft über den „Bruttostundenlohn“ männlicher Tierärzte, auf Abgabe einer Versicherung an Eides statt sowie auf Ausgleich von Entgeltdifferenzen. Sie macht geltend, der Beklagte habe sie gegenüber ihrem Bruder und anderen männlichen Tierärzten bei der Zahlung des Entgelts wegen ihres Geschlechts benachteiligt.

Die Klägerin behauptete, in Vollzeit gearbeitet zu haben. Der Beklagte bestritt dies und trug vor, die Klägerin habe lediglich ca. 20 Stunden wöchentlich gearbeitet. Sie sei neben ihrer Anstellung weiteren Beschäftigungen nachgegangen. Zudem habe sie stets die Möglichkeit gehabt, Freizeit in Anspruch zu nehmen und davon auch Gebrauch gemacht. Ihr Bruder sei hingegen in Vollzeit tätig gewesen und habe u.a. Leitungsaufgaben übernommen.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht und das LAG wiesen die Klage ab.

Die Revision der Klägerin hat keinen Erfolg. Sie sei bereits zum Teil unzulässig, soweit die Klägerin unsubstantiiert behauptete, der Beklagte habe den übrigen männlichen Tierärzten im Streitzeitraum ein höheres Gehalt gezahlt, ohne diesen Vortrag näher zu konkretisieren.

Soweit sich der Auskunftsanspruch auf den Bruder der Klägerin beziehe, sei die Revision zulässig, aber unbegründet. Bereits die Prüfung des Auskunftsanspruchs (1. Stufe) ergebe, dass auf Grundlage des eigenen Vorbringens der Klägerin nicht wahrscheinlich sei, dass ein Zahlungsanspruch (3. Stufe) bestehe. Folglich könne die Stufenklage insgesamt durch Endurteil abgewiesen werden.

Nach Art. 157 Abs. 1 AEUV und §§ 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG müsse die Klägerin darlegen, dass ihr Arbeitgeber ihr ein niedrigeres Entgelt zahlt, als ihrem zum Vergleich herangezogenen männlichen Kollegen und dass sie und der Kollege die gleiche oder zumindest eine gleichwertige Arbeit verrichten. Das BAG stellt ausdrücklich fest, dass es dafür genügt, eine Person des anderen Geschlechts als Vergleichsmaßstab heranzuziehen (sog. Zulässigkeit des Paarvergleichs).

Die Klägerin habe indes zur Höhe ihres eigenen, im Streitzeitraum pro Arbeitsstunde erhaltenen Bruttogrundgehalts keinen schlüssigen Vortrag geleistet. Entgeltgleichheit bei Zeitlohn bedeute, dass – bezogen auf die einzelne Arbeitsstunde – derselbe Stundensatz zu gewähren ist. Die Klägerin hätte schlüssig darlegen müssen, welcher Arbeitszeitumfang ihrer monatlichen Vergütung zugrunde lag. Die pauschale Behauptung, sie habe „in Vollzeit“ gearbeitet, genüge nach dem konkreten Bestreiten des Beklagten nicht; substantiiertes Vortrag – etwa zu typischen Arbeitszeiten oder der Wochenverteilung – blieb aus.

Unabhängig davon fehle dem Zahlungsanspruch auch deshalb die materiell-rechtliche Grundlage, weil die Klägerin nicht schlüssig dargelegt habe, dass sie im Klagezeitraum gleiche oder gleichwertige Arbeit wie ihr Bruder verrichtet habe. Der Vortrag der Klägerin lasse nicht erkennen, welche konkrete Leitungstätigkeit sie übernommen habe. Der pauschale Hinweis auf eine „gleiche Funktion“ genügt den Anforderungen des § 4 Abs. 2 EntgTranspG nicht.

Praxishinweis

Die Entscheidung konkretisiert die Darlegungsanforderungen bei Entgeltgleichheitsklagen. Wer Stundenlohndifferenzen geltend

macht, muss den eigenen Arbeitszeitumfang substantiiert vortragen – pauschale Vollzeitbehauptungen tragen nach substantiiertem Bestreiten nicht. Zugleich bestätigt das BAG erneut die Zulässigkeit des Paarvergleichs.

Die Entscheidung verdeutlicht zudem, wie Arbeitgeber Entgeltgleichheitsklagen und Auskunftsansprüchen bezüglich des Brutostundenlohns wirksam begegnen können: Bestreiten Arbeitgeber konkret das Vorliegen einer Vollzeittätigkeit, dann obliegt es dem Arbeitnehmer, den tatsächlichen Arbeitszeitumfang substantiiert darzulegen.



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 Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
+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