

Neues aus der Rechtsprechung

Equal Pay: Widerlegung der Paarvergleichsvermutung durch Gruppenmedian und Dienstalter

Das Bundesarbeitsgericht hat im vergangenen Jahr klargestellt, dass der Paarvergleich mit einer einzelnen besser vergüteten Person des anderen Geschlechts ein absolutes Indiz i.S.v. § 22 AGG darstellt – unabhängig von der Größe der Vergleichsgruppe (BAG, Urteil vom 23. Oktober 2025, Az. 8 AZR 300/24). Offen blieb, wie der Arbeitgeber die daraus folgende Vermutung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung auf der Widerlegungsebene entkräften kann. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Urteil vom 18. August 2026, Az. 2 Sa 14/24) hat nun als erstes Berufungsgericht nach Zurückverweisung diese Frage beantwortet. Die Gesamtsituation bei der Vergütung innerhalb der Vergleichsgruppe – also der Umstand, dass die Vergleichsperson ein „Ausreißer“ ist – kann zusammen mit einem höheren vergütungsbezogenen Dienstalter die Vermutung im Einzelfall widerlegen. Ein Automatismus zugunsten eines Anspruchs auf das Spitzengehalt besteht nicht.

Der Sachverhalt

Die Klägerin war seit Juni 2008 der Führungsebene E 3 bei der Beklagten, einer Herstellerin von Nutzfahrzeugen, zugeordnet. Sie befand sich insgesamt rund vier Jahre und drei Monate in Elternzeit und arbeitete bis Ende 2022 in hälftiger Teilzeit; seit März 2022 war sie Betriebsratsmitglied. Ihre Vergütung lag – auf Vollzeit hochgerechnet – unterhalb des Medians sowohl der männlichen als auch der weiblichen Vergleichsgruppe.

Innerhalb der männlichen Vergleichsgruppe ragte das Entgelt des 2008 ebenfalls auf E 3 beförderten, durchgehend vollzeitbeschäftigten Kollegen S. deutlich heraus. Die Klägerin verlangte für die Jahre 2018 bis 2022 eine Angleichung ihres Gehalts an dessen Vergütung, hilfsweise an das männliche Medianentgelt, sowie Leistungen aus dem Performance Phantom Share Plan (PPSP).

Das Arbeitsgericht sprach die Differenz zum Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe zu. Die erstinstanzliche Berufungskammer erkannte lediglich die Differenz der Medianentgelte der

weiblichen und der männlichen Vergleichsgruppe zu und lehnte eine absolute Indizwirkung des Paarvergleichs ab. Das BAG hob diese Entscheidung auf und verwies zurück: Der Paarvergleich sei absolutes Indiz im Rahmen des § 22 AGG; Mittelwerte könnten erst auf der Widerlegungsebene Bedeutung erlangen.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG gibt der fortgesetzten Berufung teilweise statt. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf die Differenz zwischen ihrem Entgelt und der Vergütung des Kollegen S., wohl aber auf die Differenz zwischen ihrem Entgelt und dem Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe.

Die Kammer legt zunächst offen, dass sie weiterhin unionsrechtliche Zweifel an der Absolutheit des Paarvergleichsindizes hege. Die Rechtsprechung des EuGH belege nach ihrer Auffassung keine solche Absolutheit; auch gehe die Verlagerung der Beweislast hinsichtlich der Gleichwertigkeit der Tätigkeiten über § 22 AGG hinaus, der allein die Kausalität betreffe. Mangels Entscheidungserheblichkeit sehe die Kammer jedoch von einer Vorlage an den EuGH ab.

Unterstelle man – der Zurückverweisung folgend – die absolute Indizwirkung des Paarvergleichs und die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten, sei die Vermutung jedenfalls im Einzelfall widerlegt. Vergütungsunterschieden innerhalb der Vergleichsgruppe desselben Geschlechts könnten nicht auf dem Geschlecht beruhen. Die deutlich herausgehobene Position des Kollegen S. innerhalb der männlichen Gruppe sei daher ein gewichtiger Widerlegungsumstand; der Gruppenstatistik komme eine höhere Aussagekraft zu, als dem Einzelvergleich. Allein genüge dies zwar nicht für die Widerlegung; hinzu trete jedoch das deutlich höhere vergütungsbezogene Dienstalter des Kollegen S. Elternzeiten dürften beim Dienstalter unberücksichtigt bleiben, Teilzeit-Dienstzeiten könnten zulässigerweise lediglich anteilig berücksichtigt werden. Eine systematische Gewichtung der Widerlegungskriterien sei nicht zu verlangen.

Hinsichtlich der Differenz zum Medianentgelt sei die Widerlegung dagegen misslungen: Es fehle weiter an konkretem Vortrag der Beklagten zum durchschnittlichen Dienstalter der Vergleichsgruppen; die Behauptung einer „Minderperformance“ bleibe unsubstantiiert.

Beim PPSP folge aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz lediglich ein Anspruch auf den Durchschnittswert des Zuteilungsbands, nicht auf den Spitzenwert. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Praxishinweis

Die Entscheidung ist inhaltlich zu begrüßen. Sie füllt die vom BAG eröffnete Widerlegungsebene erstmals nachvollziehbar aus und belegt, dass ein erfolgreicher Paarvergleich nicht automatisch einen Anspruch auf das Entgelt der benannten Vergleichsperson trägt. Das LAG stellt damit ein notwendiges Korrektiv für die weitreichende Absolutheit des Paarvergleichs auf Vermutungsebene zur Verfügung. Zugleich dämmt die Entscheidung die Gefahr einer „Entgelt-schaukel“ ein – also einer Kettenwirkung, bei der eine Anpassung an das Spitzengehalt zunächst den geringer verdienenden männlichen Kollegen und sodann den übrigen weiblichen Beschäftigten Angleichungsansprüche eröffnet.

Zugleich verlangt die Kammer stets einen zweiten, paarbezogenen Faktor neben der Gruppenstatistik. Eine bloße Berufung auf die Ausreißerstellung der Vergleichsperson genügt nicht; es bedarf zusätzlich konkreter, auf die Vergleichspersonen bezogener Differenzierungskriterien – hier des höheren vergütungsbezogenen Dienstalters. Die Gesamtwürdigung bleibt damit trichterförmig geprägt und einzelfallabhängig.

Arbeitgeber sollten zur Widerlegung einer Benachteiligungsvermutung zweigleisig vortragen: Zum einen sollten sie bezifferte Median- bzw. Durchschnittswerte beider Vergleichsgruppen darlegen, die die Ausreißerstellung der Vergleichsperson belegen. Zum anderen sollten sie ein nachprüfbares Zahlenwerk zum durchschnittlichen vergütungsbezogenen Dienstalter der Vergleichsgruppen vorlegen. Die Entscheidung zeigt, dass ein unsubstanziierter Verweis auf „Minderperformance“ ohne konkrete Zahlen nicht genügt. Da die Revision nicht zugelassen wurde, bleibt abzuwarten, ob und wann das BAG die Widerlegungsebene selbst konturiert.

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



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@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