

Infobrief

der Kanzlei
Uhl

Halderstr. 25
86150 Augsburg
Telefon: 0821/3 55 30
Fax: 0821/51 26 82
E-Mail: info@raau.de
Homepage: www.raau.de
oder www.rechtsanwalt-uhl.de

Datum: 16.12.2025

Paarvergleich: Anspruch auf Entgeltdifferenz wegen Geschlechterdiskriminierung

Der Umstand, dass Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt haben ist bekannt.

Doch wie wird die Geschlechterdiskriminierung festgestellt, wenn eine Entgeltbenachteiligung vermutet wird?

Maßgebend bei folgendem Fall waren Entgeltbestandteile, welche von der Klägerin rückwirkend wegen der finanziellen Gleichstellung geltend gemacht wurden.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin könne sich für die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung **nicht** auf eine **einzigste Vergleichsperson** des anderen Geschlechts berufen.

Diesem folgte das höchste deutsche Arbeitsgericht nicht!

Für die vom Arbeitgeber zu widerlegende Vermutung einer Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts genügt es nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG), wenn die klagende Arbeitnehmerin darlegt und im Bestreitensfall beweist, dass ihr Arbeitgeber einem anderen Kollegen, der gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt zahlt. Der Paarvergleich ist wichtig.

Damit ist **nur eine Person** maßgebend!

Die Größe der männlichen Vergleichsgruppe ist für das Eingreifen der Vermutungswirkung ohne Bedeutung, so das BAG.

Quelle:

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.10.2025, Az. 8 AZR 300/24;
<https://www.bundesarbeitsgericht.de> Pressemitteilung 38/25.

Fazit:

Die Arbeitgeberseite sollte auf Lohngleichheit achten, da die Rechtsprechung hier doch eher eng ist. Obiger Paarvergleich hat die Vermutung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts inne, wobei dieser widerlegt werden müsste.

Rechtsanwalt Robert Uhl