



RECHT & STEUERN

LTMK Blog | Beitrag vom 08.12.2025

Anspruch auf Entgeltdifferenz wegen Geschlechtsdiskriminierung – Urteil des BAG

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem Urteil vom 23.10.2025, Az.: 8 AZR 300/24, die Gelegenheit genutzt, einmal mehr klarzustellen, dass Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt haben. Wird einer Arbeitnehmerin für gleiche oder gleichwertige Arbeit weniger Entgelt gezahlt als einem männlichen Kollegen, begründet allein dieser Umstand eine Vermutung für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung. Die Beweislast für das Vorliegen sachlicher Rechtfertigungsgründe liegt vollständig beim Arbeitgeber. Die Pressemitteilung des BAG ist abrufbar unter folgendem [Link](#).

Zum Sachverhalt

Die klagende Arbeitnehmerin verlangte von Ihrem Arbeitgeber eine rückwirkende Angleichung ihres Arbeitsentgelts an das höher vergütete Einkommen männlicher Kollegen., mit Verweis auf Angaben aus einem firmeninternen Entgelt-„Dashboard“. Der Arbeitgeber argumentierte, die Vergleichspersonen erfüllten nicht dieselben Aufgaben wie die Klägerin und ihr niedrigeres Gehalt sei auf individuelle Leistungsmängel zurückzuführen.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg lehnte den Hauptantrag noch ab und wollte für die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung eine überwiegende Wahrscheinlichkeit oder die Heranziehung größerer Vergleichsgruppen verlangen.

Das BAG korrigierte diese Auffassung und gab der Revision der Klägerin in zentralen Punkten statt.

Urteil des BAG

Nach Ansicht des BAG genügt es für die Annahme einer Ungleichbehandlung bereits, wenn eine Arbeitnehmerin schlüssig darlegt und notfalls beweist, dass ein männlicher Kollege für gleiche oder gleichwertige Arbeit mehr verdient. Dabei ist die Größe der Vergleichsgruppe oder der Vergleich mit Medianentgelten irrelevant. Es reicht der Bezug auf eine einzige Vergleichsperson.

Wenn der Arbeitgeber diese Vermutung nicht widerlegen kann – z.B. durch konkrete, nicht geschlechtsbezogene Gründe für die Entgeltabweichung –, dann muss er die Entgeltdifferenz ausgleichen. Diese Widerlegung muss mit dem „Vollbeweis“ erfolgen, bloße Behauptungen, etwa Leistungsmängel oder fachliche Unterschiede, reichen nicht aus, und die Kontrolle durch das Gericht muss möglich sein.

Das Urteil spiegelt die unionsrechtlichen Vorgaben aus [Artikel 157 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union \(AEUV\)](#) wider und orientiert sich an der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ oder weitergehende Anforderungen an die Klagepartei sind mit dem Unionsrecht nicht vereinbar.

Folgen für die Praxis

Mit diesem Urteil ist die die Schwelle für die Geltendmachung eines Anspruchs auf Entgeltausgleich gesunken. Es reicht, eine konkrete Entgeltdifferenz im Verhältnis zu einem Kollegen des anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit zu belegen. Arbeitnehmer können sich auf individuelle Vergütungsvergleiche stützen und es bedarf keiner umfassenden Gruppenstatistiken oder komplexer Vergleichsparameter. Kommt das Gericht zur Überzeugung, dass eine Diskriminierung vorliegt und der Arbeitgeber keine tragfähigen sachlichen Gründe liefert, besteht Anspruch auf vollständigen Ausgleich der Differenz sowie ggf. einen Entschädigungsanspruch nach [§ 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#).

Arbeitgeber sind gut beraten, Entgeltsysteme transparent zu gestalten und geschlechtsspezifische Unterschiede klar und nachvollziehbar zu begründen bzw. zu vermeiden.

Im Ergebnis bringt das neue BAG-Urteil im Bereich des Entgeltgleichheitsgebots einen klaren Richtungswechsel zugunsten von Beschäftigten. Für Arbeitgeber bedeutet dies eine gesteigerte Sorgfaltspflicht bei der Gestaltung von Entgeltstrukturen und -prozessen.

Sie haben Fragen zum Thema Gleichbehandlung im Arbeitsentgelt? Sprechen Sie uns gerne an!

Ihre Ansprechpartner:



Dr. Baran Kizil, LL.M.
Rechtsanwalt | Partner
Fachanwalt für Arbeitsrecht
kizil@ltmk.de



Mara Lesch
Rechtsanwältin | Associate
lesch@ltmk.de