



Equal Pay Klagen auf dem Vormarsch



Wie Unternehmen sich hierauf vorbereiten können

Mit Urteil vom 1. Oktober 2024 hat das LAG Baden-Württemberg (Aktenzeichen 2 Sa 14/24) der Equal Pay Klage einer Angestellten eines großen deutschen Automobilherstellers stattgegeben. Gestützt auf das Equal Pay Gebot aus dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) sowie den Gleichbehandlungsgrundsatz hatte sie eine höhere Vergütung für einen Zeitraum von insgesamt fünf Jahren gefordert, die ihr jedenfalls auch teilweise zugesprochen wurde.

Gemäß der Pressemitteilung des Gerichts lag das individuelle Entgelt der Klägerin sowohl unterhalb des Medianentgelts der männlichen wie auch der weiblichen Vergleichsgruppe der relevanten Führungsebene. Die Klägerin hatte mit ihrer Klage primär die Differenz ihrer individuellen Vergütung zum Entgelt eines von ihr namentlich benannten männlichen Vergleichskollegen bzw. des bestbezahlten Kollegen eingefordert, hilfsweise die Differenz ihrer individuellen Vergütung zum Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe (vgl. Pressemitteilung Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Medienmitteilung vom 1. Oktober 2024: [MM 2024_01_10 zu 2Sa 14-24 .pdf \(justiz-bw.de\)](#)). Das LAG Baden-Württemberg sah allerdings lediglich ein hinreichendes Indiz für eine geschlechtsbezogene Benachteiligung in Höhe der Differenz des männlichen zum weiblichen Medianentgelt. Da die Vergütung des zum Vergleich herangezogenen Kollegen oberhalb des Medianentgelts der männlichen Vergleichsgruppe und die Vergütung der Klägerin zudem unterhalb des von der Beklagten konkret bezifferten Medianentgelts der weiblichen Vergleichsgruppe lag, bestand aus Sicht des Gerichts keine hinreichende Kausalitätsvermutung, dass die volle Differenz des individuellen Gehalts der Klägerin zum Gehalt des namentlich benannten männlichen Kollegen bzw. dem Median der männlichen Vergleichsgruppe auf einer geschlechtsbedingten Benachteiligung beruhte. Die tatsächlich bestehende Differenz zwischen dem

Mediangehalt der weiblichen und der männlichen Vergleichsgruppe konnte die Beklagte jedoch aus Sicht des LAG Baden-Württemberg nicht durch objektive Kriterien, wie „Berufserfahrung“, „Betriebszugehörigkeit“ oder „Arbeitsqualität“ rechtfertigen. Das LAG Baden-Württemberg hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung der Sache für beide Parteien zugelassen. Es bleibt also abzuwarten, ob es noch eine weitere, höchstrichterliche Entscheidung hierzu geben wird.

Equal Pay – „Klagentrend“

Damit setzt sich ein „Klagentrend“ fort, der in Deutschland durch das viel beachtete Urteil des BAG vom 16.02.23 (Az. 8 AZR 450/21) zuletzt neuen Fahrtwind bekommen hatte. In der Entscheidung hatte das BAG geurteilt, dass allein das bessere Verhandlungsgeschick eines männlichen Kollegen nicht geeignet sei, die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Ungleichbehandlung zu widerlegen.

Auch in Großbritannien hat jüngst ein Arbeitsgericht im Rahmen einer Equal Pay Klage entschieden, dass ein großes britisches Modeunternehmen seinen überwiegend weiblichen Filialangestellten (Verkaufspersonal) den gleichen Stundensatz zahlen müsse wie seinen überwiegend männlichen Lagerarbeitern. Der britischen Presse zufolge könnte das Urteil mehr als 30 Millionen Pfund an Nachzahlungen für das Modeunternehmen nach sich ziehen und u.U. sogar zu Ladenschließungen führen. Das Unternehmen plant daher dem Vernehmen nach eine Überprüfung in der Berufungsinstanz.

Equal Pay Grundsatz als Klage-Grundlage

Nach dem sog. Equal Pay Grundsatz müssen Männer und Frauen für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit im Grundsatz gleich entlohnt werden. Ausnahmen von

dem Grundsatz kann es geben, wenn eine mittelbar benachteiligende ungleiche Entlohnung durch objektive, diskriminierungsfreie Gründe gerechtfertigt ist. Eine derartige mittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen können (§ 3 Abs. 3 S. 1 EntgTranspG). Dies ist regelmäßig der Fall, wenn das Unterscheidungskriterium von dem einen Geschlecht erheblich häufiger erfüllt wird als von dem anderen. Auf eine geschlechtsbezogene Benachteiligungsabsicht kommt es dabei nicht an. Gerechtfertigt ist eine solche unterschiedliche Entlohnung, wenn sie auf einem legitimen Ziel beruht und die zu dessen Erreichung gewählten Mittel geeignet und erforderlich sind (vgl. § 3 Abs. 3 EntgTranspG; EuGH vom 28.2.2013, Rechtssache C-427/11 „Kenny“; EuGH vom 3.10.2006, Rechtssache C-17/05 „Cadman“).

Wird der Equal Pay Grundsatz verletzt, ohne dass ein Rechtfertigungsgrund dafür vorliegt, hat die Klägerin bzw. der Kläger grundsätzlich einen Anspruch auf Nachzahlung des Differenzbetrages zum höheren Gehalt der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts.

Bei Equal Pay Klagen sind mithin zwei Aspekte entscheidend für deren Erfolg: Zum einen müssen die von der klagenden Partei und die von den Vergleichsmitarbeitern des anderen Geschlechts besetzten Stellen gleich oder gleichwertig sein. Ist das der Fall und liegt dennoch eine unterschiedliche Vergütung vor, mit der Folge, dass eine Vermutung für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung besteht, stellt sich die Frage, ob auf der Rechtfertigungsebene diskriminierungsfreie sachliche Gründe für eine entgeltbezogene Ungleichbehandlung dargelegt werden können. Solche können beispielsweise auf Aspekten wie der Unternehmenszugehörigkeit, Erfahrung oder Leistung beruhen.

Sicherlich ist in den allermeisten Fällen keine bewusste, direkte Entgeltdiskriminierung beabsichtigt. Dreh- und Angelpunkt für Unternehmen, die sich mit Equal Pay Ansprüchen konfrontiert sehen, ist vielmehr die oft schwer greifbare Frage, ob bzw. in welchen Fällen *gleichwertige* Arbeit vorliegt. Hierzu bestimmt das Entgelttransparenzgesetz *„Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine gleichwertige Arbeit ... aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen*

auszugehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind.“

Dies hilft bislang wenig weiter. Die neue Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970, die bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen ist, könnte in Verbindung mit der nationalen Umsetzung und neuen Leitlinien für Stellenbewertungssysteme zu etwas mehr Klarheit beitragen. Die Entgelttransparenzrichtlinie verlangt, dass Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird. Die Vergütungsstrukturen müssen nach der Richtlinie so beschaffen sein, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien (die mit den Arbeitnehmervertretern zu vereinbaren sind, sofern es solche Vertreter gibt), beurteilt werden kann, ob sich die Arbeitnehmer/innen im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden. Diese Kriterien dürfen weder in unmittelbarem noch in mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer stehen und sollen jedenfalls die Kriterien Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen umfassen (neben gegebenenfalls etwaigen weiteren Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind). Da nicht alle Faktoren für eine bestimmte Position gleichermaßen relevant sind, sollte der Richtlinie zufolge jeder der vier Faktoren vom Arbeitgeber nach Maßgabe der Relevanz dieser Kriterien für den jeweiligen Arbeitsplatz gewichtet werden. Die Mitgliedstaaten sind außerdem aufgerufen sicherzustellen, dass Instrumente oder Methoden zur Stellenbewertung im Einklang mit den in der Richtlinie festgelegten Kriterien verfügbar gemacht werden.

Darüber hinaus müssen Arbeitgeber nach der Richtlinie künftig Informationen betreffend die Kriterien zur Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhen und der Entgeltentwicklung leicht zugänglich zur Verfügung stellen, was künftig zu mehr Transparenz hinsichtlich der Bestimmung der Entgelthöhen und deren besserer Überprüfbarkeit führen dürfte.

Transparente Stellenbewertungssysteme zur Vermeidung von und Verteidigung gegen Equal Pay Klagen

Arbeitgeber sollten zunächst eine Bestandsaufnahme ihrer Stellenbewertungssysteme und Vergütungssysteme machen, um mögliche Angriffspunkte zu identifizieren und beheben zu können. Mit Blick auf die Verteidigung gegen Equal Pay Klagen erscheint es hilfreich, transparente und detaillierte, möglichst sogar analytische score-based

Stellenbewertungssysteme anzuwenden. Auf der Grundlage eines solchen möglichst „messbaren“ Modells lässt sich der Wert der Arbeit auf den relevanten Stellen systematisch vergleichen, so dass die Gleichwertigkeit der Arbeit leichter logisch nachvollziehbar ermittelt bzw. im Falle von abzuwehrenden Equal Pay Klagen ggf. widerlegt werden kann.

Künftige Erleichterungen für Equal Pay Klagen

Dies dürfte nach Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie umso bedeutsamer werden, da die Richtlinie deutliche Beweiserleichterungen für Kläger/innen vorsieht:

In Fällen, in denen Arbeitnehmer/innen Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, muss das beklagte Unternehmen nachweisen, dass keine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt. Außerdem muss ein Unternehmen in Entgeltdiskriminierungsfälle betreffenden Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren, in denen es zuvor bestimmte der Richtlinie entstammende Entgelttransparenzpflichten nicht erfüllt hat, nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt.

Zudem sind Arbeitnehmer/innen der Richtlinie zufolge bei der Bewertung, ob gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet wird, nicht auf Situationen beschränkt, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für denselben Arbeitgeber arbeiten, sondern können sich auch auf eine einheitliche Quelle, die die Entgeltbedingungen festlegt, beziehen. Eine derartige einheitliche Quelle liegt vor, wenn diese alle für den Vergleich zwischen Arbeitnehmern/innen relevanten Elemente des Entgelts festlegt.

Schließlich ist bei Equal Pay Klagen die Bewertung, ob sich Arbeitnehmer/innen in einer vergleichbaren Situation befinden, nicht auf Arbeitnehmer/innen beschränkt, die zur gleichen Zeit wie der betreffende Arbeitnehmer bzw. die betreffende Arbeitnehmerin beschäftigt sind; und wenn keine echte Vergleichsperson ermittelt werden kann, kann u.U. – gestützt auf Statistiken oder einen Vergleich darüber, wie ein/e Arbeitnehmer/in in einer vergleichbaren Situation behandelt würde – auf eine hypothetische Vergleichsperson des anderen Geschlechts abgestellt werden.

Der Richtlinie sieht zudem vor, dass die nationalen Gerichte bewerten können sollen, ob ein/e in einer Equal Pay Klage unterlegene/r Arbeitnehmer/in berechnigte Gründe hatte, den Anspruch geltend zu machen, und, wenn dies der Fall ist, dann beurteilen

können sollen, ob es angemessen wäre, der unterlegenen klagenden Partei die Verfahrenskosten nicht aufzuerlegen.

Equal Pay Klagen werden folglich demnächst für Arbeitnehmer/innen in mehrfacher Hinsicht deutlich erleichtert. Unternehmen sollten sich bereits jetzt auf die Vorgaben der neuen Entgelttransparenzrichtlinie vorbereiten (hierzu ausführlicher: [Equal Pay Day in Deutschland – Künftig auch auf Unternehmensebene?](#) [Freshfields Bruckhaus Deringer](#)).

ANSPRECHPARTNER



Dr. Thomas Müller-Bonanni
Partner

T +49 211 49 79 187
E thomas.mueller-
bonanni@freshfields.com



Dr. Alice Jenner
Counsel

T +49 211 49 79 187
E alice.jenner@freshfields.com



Dr. Judith Römer
Principal Associate

T +49 40 36 90 66 31
E judith.roemer@freshfields.com

Weitere Mitglieder des Equal Pay Arbeitsrechtsteams



Dr. Hubertus Reinbach
Principal Associate

T +49 40 36 90 63 20
E hubertus.reinbach@freshfields.com



Sarah Richter
Associate

T +49 211 49 79 187
E sarah.richter@freshfields.com



Laura Schaumann
Associate

T +49 49 211 49 79 187
E laura.schaumann@freshfields.com

freshfields.com

This material is provided by the international law firm Freshfields Bruckhaus Deringer LLP (a limited liability partnership organised under the laws of England and Wales authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority (SRA no. 484861)) and associated entities and undertakings carrying on business under, or including, the name Freshfields Bruckhaus Deringer in a number of jurisdictions, together referred to in the material as 'Freshfields'. For further regulatory information please refer to www.freshfields.com/support/legal-notice.

Freshfields Bruckhaus Deringer has offices in Austria, Bahrain, Belgium, China, England, France, Germany, Hong Kong, Ireland, Italy, Japan, the Netherlands, Singapore, Spain, the United Arab Emirates, the United States and Vietnam.

This material is for general information only and is not intended to provide legal advice.

© Freshfields Bruckhaus Deringer LLP 2024