

Sponsored

Equal Pay im Spannungsfeld: Von der Idee zur Praxis

Wie Rechtsprechung und neue EU-Vorgaben die Entgeltgleichheit und Transparenz in der betrieblichen Realität prägen, erklärt Dr. Alexander Insam, Fachanwalt für Arbeitsrecht.

von Dr. Alexander Insam, M.A., Görg

06. Oktober 2025, 08:36 Uhr | Lesezeit: 3 Min.



Dr. Alexander Insam ist Partner und Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei Görg. (Foto: Görg)

Die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit ist nicht neu, doch ihre Umsetzung bleibt eine Herausforderung. Während die gesetzliche Grundlage mit dem Entgelttransparenzgesetz seit 2017 besteht, gewinnt das Thema mit aktuellen Urteilen und der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie (RL 2023/970/EU) an Dynamik. Dieser Beitrag fasst den Status Quo zusammen und gibt Impulse für die zukünftige Praxis.

Der rechtliche Rahmen: Equal Pay und Transparenz

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit ist in Art. 157 AEUV und § 3 I EntgTranspG verankert: Männer und Frauen dürfen bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit nicht unterschiedlich bezahlt werden. Die EU-Entgelttransparenz-RL verpflichtet Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden zu Berichterstattung, geschlechterbezogener Gehaltsstatistik, Einsicht für Bewerbende und verlagert die Beweislast bei Diskriminierung auf den Arbeitgeber. Die Umsetzung in deutsches Recht wird Anfang 2026 erwartet, weitgehend EU-konform, ggf. mit Tarifprivilegierung. Eine Kommission erarbeitet bis Ende 2025 Vorschläge, auf deren Grundlage die Bundesregierung ein Gesetz auf den Weg bringen will, um die Entgeltgleichheit spürbar zu verbessern.

Die aktuelle Rechtsprechung

Während die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie vorerst weiter auf sich warten lässt, ist die Thematik inzwischen von einer umfassender werdenden Rechtsprechung geprägt.

- **a. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 28.01.25 (Az. 5 SLa 159/24): Keine automatische Gehaltsanpassung bei objektiver Qualifikationsdifferenz**

Der Kläger war seit 2020 als Personalleiter in einem Eisenwarenhandel tätig und verdiente 4.200 Euro brutto. Während er über eine Ausbildung und Erfahrung im Hotel- und Gastronomiebereich verfügte, stellte das Unternehmen 2022/23 zwei weitere Personalleiter mit akademischem Hintergrund und Branchenerfahrung ein, die rund 10.000 Euro erhielten. Der Kläger verlangte rückwirkend eine Gehaltsanpassung, da er keine wesentlichen Unterschiede in der Tätigkeit sah und die niedrigere Vergütung für ungerechtfertigt hielt.

Die Beklagte verwies auf fehlende akademische Ausbildung und einschlägige HR-Erfahrung des Klägers sowie auf den höheren Verantwortungsbereich der neu Eingestellten. Das LAG Mecklenburg-Vorpommern wies die Klage ab: Eine geschlechtsbezogene Benachteiligung liege nicht vor, und Gehaltsunterschiede seien bei sachlicher Rechtfertigung durch individuelle Verhandlungen zulässig.

Dieses Urteil verdeutlicht, dass auch künftig Rechtfertigungen auf Basis des Arbeitsvertrags und Personalakte möglich sein könnte. Allerdings steigt mit wachsender Gehaltsspanne auch die Anforderungen an die Dokumentation der Differenzierungsgründe. Die künftige Umsetzung der EU-Richtlinie dürfte zudem zu einem erhöhten Rechtfertigungsdruck für Arbeitgeber führen.

- **b. LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 3.07.25 (Az. 12 Sa 52/24): Unterschiedliche Gehälter für gleiche Funktion – keine Diskriminierung bei nachvollziehbarer Begründung**

Im Mittelpunkt stand die ehemalige Personalleiterin der L-Bank, die sich gegenüber ihren männlichen Vorgängern schlechter vergütet sah. Während ihr unmittelbarer Vorgänger 208.000 Euro erhielt, lag ihr Gehalt bei 182.400 Euro – rund 25.000 Euro weniger pro Jahr. Unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz und § 7 EntgTranspG verlangte sie eine rückwirkende Anpassung.

Die Bank begründete die höhere Vergütung des Vorgängers mit Alter, Erfahrung und Qualifikation, die zu einer höheren Eingruppierung führten. Das LAG Baden-Württemberg wies die Klage ab: Die Unterschiede seien sachlich gerechtfertigt, da es an einer vergleichbaren Person fehle und die Klägerin die Argumente der Bank nicht entkräften konnte.

Das Urteil unterstreicht, dass Unterschiede im Entgelt bei gleicher Funktion nicht per se eine Diskriminierung begründen. Arbeitgeber dürfen bei entsprechender Dokumentation auch bei gleicher

Tätigkeit Differenzierungen nach Qualifikation und Erfahrung vornehmen. Diese Kriterien dürften auch in Zukunft rechtssichere Vergütungsunterschiede rechtfertigen.

Fazit

Equal Pay ist längst mehr als ein sozialpolitisches Ziel. Es wird zunehmend einklagbar und kontrollierbar. Arbeitgeber sind gut beraten, sich nicht nur formal rechtskonform aufzustellen, sondern transparente und dokumentierte Vergütungssysteme zu etablieren. Die Gerichte erhöhen den Druck – und die EU-Richtlinie setzt klare Fristen. Wer jetzt handelt, verringert Risiken und positioniert sich zugleich als moderner und fairer Arbeitgeber.