

Workshop ArbR Leipziger Personalforum

6. November 2025

Inhalte

- Diskriminierung schwerbehinderter Bewerber/
Arbeitnehmer
- Entgeltgleichheit und -transparenz

Diskriminierung schwerbehinderter Bewerber/ Arbeitnehmer

Einleitung:

- Schwerbehinderte Personen sind im Arbeitsleben durch das SGB IX und das AGG besonders geschützt.
- Geht beim Arbeitgeber die Bewerbung einer schwerbehinderten Person ein, sollte er einige wichtige Dinge beachten, will er nicht mit einer Entschädigungsklage nach dem AGG überzogen werden.

Systematik des AGG:

- Das AGG verbietet die Diskriminierung wegen einer Schwerbehinderung und findet nicht nur auf Arbeitsverhältnisse, sondern auch schon im Bewerbungsverfahren Anwendung.
- Nach § 22 AGG genügt es, wenn der sb Bewerber **Indizien** vorträgt, die eine Diskriminierung vermuten lassen, dann muss der AG **darlegen + beweisen**, dass er nicht diskriminiert hat.
- Rechtsfolgen der Diskriminierung:
 - Keine Einstellung, aber
 - Entschädigung von bis zu drei Monatsgehältern

Zu beachtende Rechtsnormen:

- § 164 I S. 1, 2 SGB IX: Pflicht des AG, freie Arbeitsplätze bei der BA zu melden.
- § 164 I S. 4 SGB IX: Pflicht des AG, die Bewerbungen sb Menschen umgehend an die SBV und den BR weiterzuleiten.
- § 165 SGB IX: Pflicht des öffentlichen AG, sb Menschen zum Vorstellungsgespräch einzuladen
- § 181 SGB IX: Pflicht des AG zur Bestellung eines Inklusionsbeauftragten.

Sind Verstöße gegen diese Regelungen schon Indizien nach dem AGG?

§ 164 SGB IX

Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. (.....) Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten.). Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 und hören die in § 176 genannten Vertretungen an.)

§ 165 SGB IX

Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber **melden den Agenturen für Arbeit** frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 156). Mit dieser Meldung gilt die Zustimmung zur Veröffentlichung der Stellenangebote als erteilt.

Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, **werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen**. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Einer Inklusionsvereinbarung nach § 166 bedarf es nicht, wenn für die Dienststellen dem § 166 entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden.

Praxistipp:

Was gilt für privatrechtlich organisierte Arbeitgeber?

- Grds. keine Pflicht zur Einladung, aber:
- wenn in den Unterlagen die Schwerbehinderung angegeben wird, sollte die Person zum Gespräch eingeladen werden, damit sie nicht behaupten kann, die fehlende Einladung indiziere bereits die Schwerbehinderung!

BAG, Urteil vom 14. Juni 2023, Az. 8 AZR 136/22

Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund Schwerbehinderung

Sachverhalt:

- Der Kläger bewarb sich auf eine von der Beklagten im Internet ausgeschriebene Stelle und wies auf seine Schwerbehinderung hin. Nachdem die Beklagte dem Kläger eine **Absage** erteilt hatte, machte er gegenüber der Beklagten einen Entschädigungsanspruch nach § 15 II AGG geltend: **Die Beklagte habe verschiedene Pflichten aus § 164 I SGB IX verletzt**, so auch ihre Pflicht aus § 164 I 4 SGB IX, den bei ihr eingerichteten Betriebsrat über seine Bewerbung unmittelbar nach deren Eingang zu unterrichten. Weiteren konkreten Vortrag hierzu leistete der Kläger nicht.
- Der Kläger beantragte, die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine in das Ermessen des Gerichts gestellte Entschädigung, jedoch mindestens 10.000 € zu zahlen. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

BAG, Urteil vom 14. Juni 2023, Az. 8 AZR 136/22

Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund Schwerbehinderung

Entscheidung:

- Das BAG sprach dem Kläger eine Entschädigung in Höhe von EUR 7.500 zu.
- Nach ständiger Rechtsprechung des Senats begründe der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, regelmäßig die **Vermutung** einer Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung. Dann trage die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden sei.

BAG, Urteil vom 14. Juni 2023, Az. 8 AZR 136/22

Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund Schwerbehinderung

Entscheidung:

- Die Beklagte habe den bei ihr eingerichteten **Betriebsrat**, entgegen den Vorgaben des § 164 I 4 SGB IX über die Bewerbung des Klägers **nicht** nach deren Eingang **unterrichtet**. Dieser Umstand begründe die Vermutung, dass die Schwerbehinderung des Klägers kausal für die Benachteiligung war.
- Der Arbeitgeber könne die Kausalitätsvermutung des § 22 AGG u.a. dadurch **widerlegen**, dass er darlege und im Bestreitensfall beweise, dass der erfolglose Bewerber eine **formale Qualifikation nicht aufweise** oder eine **formale Anforderung** nicht erfülle, die unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit bzw. des Berufs an sich sei. Aus dem Vorbringen der Beklagten ergebe sich jedoch nicht, dass der Kläger eine formale Qualifikation nicht aufweise, die Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit wäre.

BAG, Urteil vom 16. September 2008, Az. 9 AZR 791/07

Überlesen der Schwerbehinderteneigenschaft

Sachverhalt:

- Die schwerbehinderte Klägerin bewarb sich beim sächsischen Kultusministerium (Sächsische Akademie für Lehrerfortbildung) um eine Position in der Buchhaltung.
- Ein Behindertenhinweis im Bewerbungsschreiben wurde dort übersehen. Die Klägerin wurde nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Schwerbehindertenvertretung wurde nicht eingeschaltet.
- Das Ministerium verwies darauf, dass die handelnden Personen den Schwerbehindertenhinweis **übersehen** hätten. Selbst wenn die Klägerin eingeladen worden wäre, hätte man sie mangels hinreichender Eignung ohnehin nicht eingestellt.
- Die Klägerin beantragt, Schadenersatz nach billigem Ermessen, mindestens jedoch in Höhe von drei Monatsgehältern zzgl. Zinsen festzusetzen. Das ArbG hat der Klage in Höhe von anderthalb Monatsgehältern, das LAG in Höhe eines Monatsgehalts stattgegeben.

BAG, Urteil vom 16. September 2008, Az. 9 AZR 791/07

Überlesen der Schwerbehinderteneigenschaft

Entscheidung:

- Die Revision hatte keinen Erfolg.
- Das Übersehen der Schwerbehinderung indiziert die Diskriminierung.
- Es ist nicht notwendig, dass der AG die Benachteiligung beabsichtigt, es genügt, dass die unterlassene Maßnahme objektiv geeignet ist, schwerbehinderten Bewerbern keine oder schlechtere Chancen einzuräumen.
- Jeder Arbeitgeber hat die Erledigung seiner Personalangelegenheiten daher so zu organisieren, dass er die gesetzlichen Pflichten zur Förderung schwerbehinderter Bewerber erfüllen kann. Die für den Arbeitgeber handelnden Personen sind verpflichtet, das Bewerbungsschreiben vollständig zu lesen und zur Kenntnis zu nehmen.

BAG, Urteil vom 23. November 2023, Az. 8 AZR 164/22

Schwerbehinderter Bewerber, Ersatztermin

Sachverhalt:

- Die Parteien streiten um einen Anspruch der klagenden Partei auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 II AGG wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts und einer Behinderung.
- Die schwerbehinderte klagende Partei wurde zweigeschlechtlich geboren und bezeichnet sich als Hermaphrodit. Sie bewarb sich unter Angabe der Schwerbehinderung auf eine Stellenausschreibung der beklagten Stadt, die „Fallmanager*innen im Aufenthaltsrecht“ suchte.
- In ihrer Bewerbung bat die klagende Partei im Rahmen des Auswahlverfahrens die Anrede „Sehr geehrte* Herm F“ zu verwenden. Die Abkürzung „Herm“ stehe für die ersten vier Buchstaben von Hermaphrodit.

BAG, Urteil vom 23. November 2023, Az. 8 AZR 164/22 Schwerbehinderter Bewerber, Ersatztermin

Sachverhalt:

- Die Beklagte lud die klagende Partei unter Verwendung der Anrede „Sehr geehrte/r Frau/Herr F“ zu einem Vorstellungsgespräch am 18.11.2019, 12.30 Uhr ein.
- Am 6.11.2019 teilte die klagende Person mit, sie könne an dem Tag nicht und bat um einen Ersatztermin. Die Beklagte führte im Jahr 2019 202 Stellenbesetzungsverfahren durch. PR, SBV, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte waren beteiligt.
- Die Beklagte teilte der klagenden Partei mit E-Mail vom 7.11.2019 unter der Anrede „Sehr geehrte Herr F“ mit, dass kein Ersatztermin eingeräumt werden könne, weil das Stellenbesetzungsverfahren nicht weiter verzögert werden solle. Die Auswahlkommission könne aufgrund anderer Termine zeitnah nicht nochmals zusammenkommen.
- Die klagende Person erschien am 18.11.2019 nicht.

BAG, Urteil vom 23. November 2023, Az. 8 AZR 164/22

Schwerbehinderter Bewerber, Ersatztermin

Sachverhalt:

- Die klagende Person verlangt eine Entschädigung iHv mind. EUR 5.000:
- Die Verwendung des sog. Gendersterns („Fallmanager*innen“) bedeute eine Diskriminierung von Menschen, die weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht angehören. Der Genderstern stelle keine geschlechtsneutrale Formulierung dar, sondern schließe Hermaphroditen als biologisch und genetisch eigenständige Gruppe aus. Dem fehlenden Willen der Beklagten zur Berücksichtigung von Hermaphroditen entspreche auch die Formulierung „schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber“, die sich gleichfalls nur auf Männer und Frauen beziehe. Zudem habe die Beklagte in ihrer E-Mail vom 4. November 2019 nicht die gewünschte Anrede „Herm“ verwandt.
- Die Beklagte habe zudem gegen ihre nach § 165 S. 3 SGB IX bestehende Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Menschen zu einem Vorstellungsgespräch verstößen. Sie habe auf die begründete Absage des angebotenen Termins trotz entsprechender Bitte keinen Alternativtermin angeboten.

BAG, Urteil vom 23. November 2023, Az. 8 AZR 164/22 Schwerbehinderter Bewerber, Ersatztermin

Entscheidung:

- Alle drei Instanzen wiesen die Klage ab.
- Das BAG **verneinte** eine Diskriminierung wegen des **Geschlechts**, weil die klagende Partei keine Indizien vortrug, aus denen mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf geschlossen werden könne, dass sie wegen ihrer Zweigeschlechtlichkeit benachteiligt wurde.
 - Der Genderstern symbolisiere nach dem allgemeinen Sprachgebrauch alle Geschlechter.
 - Aus dem Zusammenhang ergebe sich die geschlechtsneutrale Ausschreibung, auch wenn von „schwerbehinderten Bewerbern und Bewerberinnen“ die Rede war.
 - Die Anrede „Herm“ habe die Beklagte nicht verwenden müssen, die Verwendung in der weiteren Email zeige aber, dass sie die klagende Person nicht habe diskriminieren wollen.

BAG, Urteil vom 23. November 2023, Az. 8 AZR 164/22 Schwerbehinderter Bewerber, Ersatztermin

Entscheidung:

- Es liegt auch **keine** Diskriminierung wegen der **Schwerbehinderung** vor.
 - § 165 S. 3 SGB IX: öffentliche AG müssen schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einladen.
 - Das Unterlassen der Einladung indiziert eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung.
 - Die daraus folgende Pflicht des öffentlichen Arbeitgebers zur Einladung zu einem Vorstellungsgespräch nach § 165 S. 3 SGB IX ist **nicht** mit dem Anbieten eines einzigen Vorstellungstermins erfüllt, wenn der schwerbehinderte Mensch seine Verhinderung vor der Durchführung des Termins unter Angabe eines hinreichend gewichtigen Grundes mitteilt und dem Arbeitgeber bei Vornahme einer Gesamtschau das Anbieten eines Ersatztermins in zeitlicher und organisatorischer Hinsicht zumutbar ist.

BAG, Urteil vom 23. November 2023, Az. 8 AZR 164/22 Schwerbehinderter Bewerber, Ersatztermin

Entscheidung:

- Es liegt auch **keine** Diskriminierung wegen der **Schwerbehinderung** vor.
 - Ob ein Ersatztermin angeboten werden muss, kann nur nach den **Umständen des Einzelfalls** beurteilt werden. Ausgehend von der wechselseitigen Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 iVm. § 311 Abs. 2 Nr. 1 BGB, sind **sowohl das Interesse des einen Termin absagenden Bewerbers an der Vorstellung als auch das Interesse des öffentlichen Arbeitgebers an einer effizienten Durchführung des Bewerbungsverfahrens** zu berücksichtigen.
 - Hier war aus der Mitteilung der klagenden Person, einen Termin in Bbg zu haben, nicht erkennbar, wie dringlich dieser war. Aufgrund der für die Beklagte erkennbaren organisatorischen Schwierigkeiten, einen Ersatztermin anzubieten, war das Interesse der Beklagten als höherwertig einzuschätzen.

BAG, Urteil vom 27. März 2025 - 8 AZR 123/24
Vermittlungsauftrag an die Bundesagentur

Sachverhalt

- Die beklagte private Arbeitgeberin aus der IT-Sicherheitsbranche schrieb eine Stelle als „Scrum Master / Agile Coach“ im Internet aus.
- Am 24.8.2021 bewarb sich der Kläger, unter Hinweis auf seine Schwerbehinderung, per E-Mail. Bereits zuvor am selben Tage hatte die Beklagte per E-Mail einem Mitbewerber „**zugesagt**“ und ihm noch am selben Tag einen Arbeitsvertragsentwurf übersandt. Dieser wurde schließlich am 3.9.2021 gegengezeichnet und die Anzeige deaktiviert. Ein Vermittlungsauftrag an die Agentur für Arbeit war seitens der Beklagten nicht erteilt, sondern lediglich eine Anzeige in der Jobbörse veröffentlicht worden.
- Der Kläger macht wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des § 15 II AGG eine Entschädigung geltend.

**BAG, Urteil vom 27. März 2025 - 8 AZR 123/24
Vermittlungsauftrag an die Bundesagentur**

Entscheidung:

- Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos.
- Das BAG bejaht zwar, dass eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung indiziert sei. Schließlich habe die Beklagte gegen die Verfahrenspflichten des § 164 I 2 SGB IX verstoßen. Die dort normierte Pflicht, „frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen“, umfasse die Pflicht, einen **ausdrücklichen Vermittlungsauftrag** zu erteilen.
- Es reiche dagegen **nicht** aus, lediglich eine Anzeige in der „Jobbörse“ der Bundesagentur für Arbeit zu schalten. Eine solche Pflicht folge nicht nur aus § 165 SGB IX, der nur für öffentliche Arbeitgeber gilt, sondern auch für private Arbeitgeber – denn nur die förmliche Einbeziehung der BA in das Stellenbesetzungsverfahren garantiere hinreichend die Erfüllung des Schutzzwecks der Normen zugunsten schwerbehinderter Bewerber.

**BAG, Urteil vom 27. März 2025 - 8 AZR 123/24
Vermittlungsauftrag an die Bundesagentur**

Entscheidung:

- Die Beklagte habe aber im konkreten Fall die Vermutung des § 22 AGG **widerlegen** können: Es sei substantiiert vorgetragen, dass bereits vor Eingang der Bewerbung des Klägers einem anderen Bewerber dokumentiert eine **Zusage** erteilt wurde. Damit sei eine Benachteiligung in der Regel ausgeschlossen, denn schon in dieser Auswahlentscheidung zugunsten eines anderen Bewerbers liege die maßgebliche Handlung, die diskriminierend sein könnte – es aber eben in diesem Fall mangels Kenntnis von der Bewertung des Klägers nicht war.
- Auf den rechtlichen Abschluss des Arbeitsvertrages komme es dagegen nicht an.

**BAG, Urteil vom 26. Juni 2025 – 8 AZR 276/24
Bestellung eines Inklusionsbeauftragten**

Sachverhalt:

- Die Klägerin ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50. Sie stützt ihren Anspruch auf Entschädigung nach § 15 AGG auf sieben verschiedene Benachteiligungen (u.a. zwei Abmahnungen wegen Arbeitsverweigerung, Aufbau von 180 Minusstunden mangels Arbeitszuweisung, **unterbliebene Bestellung eines Inklusionsbeauftragten iSv § 181 SGB IX**) und verlangt insgesamt 20.000,00 EUR Entschädigung.
- Das ArbG hat der Klage teilweise stattgegeben, das LAG hat sowohl die Klage insgesamt, als auch eine Anschlussberufung der Klägerin auf eine höhere Entschädigungssumme abgewiesen.

**BAG, Urteil vom 26. Juni 2025 – 8 AZR 276/24
Bestellung eines Inklusionsbeauftragten**

Entscheidung:

- Das BAG gab der Revision der Arbeitgeberin überwiegend statt und verwies den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das LAG zurück.
- In Bezug auf den Aufbau von 180 Minusstunden habe die Klägerin die Ausschlussfrist des § 15 IV AGG versäumt.
- Hinsichtlich der unterbliebenen **Bestellung eines Inklusionsbeauftragten**, der Aufforderung zum Abbau von Minusstunden und der Zustimmung zu einer Verringerung der Arbeitszeit unter Bezugnahme auf § 8 TzBfG fehle es bereits aus objektiver Sicht an einer Benachteiligung der Klägerin.

**BAG, Urteil vom 26. Juni 2025 – 8 AZR 276/24
Bestellung eines Inklusionsbeauftragten**

Entscheidung:

- Im Übrigen stehe aber noch nicht fest, ob die Klägerin wegen ihrer Schwerbehinderung benachteilt worden sei.
- Zwar begründe § 181 SGB IX eine Verfahrens- und/oder Förderpflicht zugunsten schwerbehinderter Menschen, deren Verletzung unter Umständen ein Indiz iSv § 22 AGG für den ursächlichen Zusammenhang zwischen der Schwerbehinderung und einer Benachteiligung darstellen könne. **Dagegen stelle die unterlassene Bestellung eines Inklusionsbeauftragten nicht selbst eine Benachteiligung dar, die einen Entschädigungsanspruch zu begründen vermag.**

**BAG, Urteil vom 26. Juni 2025 – 8 AZR 276/24
Bestellung eines Inklusionsbeauftragten**

Entscheidung:

- Eine Abmahnung stelle bei objektiver Betrachtung üblicherweise einen Nachteil dar, dies gelte auch bei bereits erfolgter rechtskräftiger Verurteilung zur Entfernung, da für eine Benachteiligung die zwischenzeitliche Gefährdung des Arbeitsverhältnisses ausreiche.
- Die unterbliebene Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 II SGB IX vor Ausspruch der Abmahnungen könnte ein Indiz für einen kausalen Zusammenhang zwischen der Schwerbehinderung und der Benachteiligung begründen.

**BAG, Urteil vom 26. Juni 2025 – 8 AZR 276/24
Bestellung eines Inklusionsbeauftragten**

Entscheidung:

- Dies setze jedoch voraus, dass durch die Abmahnungen die spezifischen Belange der Klägerin als schwerbehinderter Mensch betroffen sind. Das wäre der Fall, wenn die Klägerin wegen der Weigerung abgemahnt worden wäre, Tätigkeiten zu verrichten, die nicht behinderungsgerecht sind.
- Solche Abmahnungen hätte zudem ein Inklusionsbeauftragter durch Einflussnahme auf die Beklagte ggf. verhindern können.

Praxistipp:

- Bitte melden Sie der BA alle offenen Stellen und erteilen Sie einen Vermittlungsauftrag,
- Bitte lesen Sie die Bewerbungen sorgfältig,
- Leiten Sie die Bewerbungen schwerbehinderter Menschen umgehend an BR und SBV weiter,
- Schwerbehinderte Bewerber sollten zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, es sei denn, es passt fachlich überhaupt nicht.
- Bitte dokumentieren Sie Ablehnungsgründe, damit etwaigen Klagen gut begegnet werden kann.

Entgeltgleichheit und -transparenz

BAG, Urteil vom 21. Januar 2021, Az. 8 AZR 488/19 Entgeltgleichheitsklage

Sachverhalt:

- Die Klägerin ist bei der Beklagten als Abteilungsleiterin beschäftigt. Sie beantragte bei der Beklagten die Erteilung einer Auskunft nach §§ 10 ff. EntgTranspG.
- Die Beklagte teilte ihr mit, dass das Vergleichsgehalt männlicher Abteilungsleiter fast 1000 Euro brutto monatlich mehr betrage; die übertarifliche Zulage war bei Männern 100 Euro höher. Die Beklagte rechtfertigte diese Differenz mit den **unterschiedlichen Werdegängen** (Betriebszugehörigkeit, Beschäftigungszeit in der Funktion der Abteilungsleitung etc.).

BAG, Urteil vom 21. Januar 2021, Az. 8 AZR 488/19

Entgeltgleichheitsklage

Sachverhalt:

- Die Klägerin verlangt zuletzt die Zahlung der Differenz zwischen dem ihr gezahlten Grundentgelt sowie der ihr gezahlten Zulage und den beiden ihr mitgeteilten höheren Median-Entgelten.
- Die Auskunft der Beklagten begründe die Vermutung iSv § 22 AGG, dass die Beklagte ihr entgegen § 7 EntgTranspG für die gleiche Arbeit als Abteilungsleiterin wegen ihres Geschlechts weniger Entgelt zahle als dem männlichen Abteilungsleiter mit Vergleichsentgelt.

BAG, Urteil vom 21. Januar 2021, Az. 8 AZR 488/19

Entgeltgleichheitsklage

Entscheidung:

- Das BAG hält die Revision der Klägerin für begründet: Die Klägerin habe eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung erfahren, da die Beklagte ihr ein geringeres Entgelt gezahlt habe als den männlichen Abteilungsleitern (Median-Entgelt).
- Dies begründe die – von der Beklagten widerlegbare – Vermutung, dass die Klägerin die Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts erfahren habe.
- Das BAG verwies den Rechtsstreit jedoch an das LAG zurück, um der Arbeitgeberin Gelegenheit zu geben, die Vermutung nach § 22 AGG zu widerlegen. Diese hatte das **Dienstalter** als Differenzierungsgrund angegeben

BAG, Urteil vom 16. Februar 2023, Az. 8 AZR 450/21

Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Sachverhalt:

- Die Klägerin ist seit dem 1.3.2017 bei der Beklagten als Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb beschäftigt. Ihr einzelvertraglich vereinbartes Grundgehalt betrug 3.500 EUR.
- Neben der Klägerin waren als Außendienstmitarbeiter im Vertrieb bei der Beklagten zwei männliche Arbeitnehmer beschäftigt, einer davon seit dem 1.1.2017. Die Beklagte hatte auch diesem Arbeitnehmer ein Grundgehalt von 3.500 EUR angeboten, was er jedoch ablehnte. Auf die Forderung des Arbeitnehmers zahlte die Beklagte ihm bis Oktober 2017 ein Grundgehalt von 4.500 EUR. Von November 2017 bis Juni 2018 erhielt der männliche Arbeitnehmer wie die Klägerin auch ein Grundgehalt von 3.500 EUR zzgl. einer leistungsabhängigen Zusatzvergütung. Für den Monat Juli 2018 vereinbarte die Beklagte mit dem Arbeitnehmer eine Erhöhung des Grundgehalts auf 4.000 EUR.
- Mit ihrer Klage begeht die Arbeitnehmerin u. a. die Zahlung rückständiger Vergütung für die Zeiträume März bis Oktober 2017 i. H. v. 1.000 EUR und für den Monat Juli 2018 i. H. v. 500 EUR.

BAG, Urteil vom 16. Februar 2023, Az. 8 AZR 450/21

Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Entscheidung:

- Nach Ansicht des BAG hat die Beklagte die Klägerin dadurch aufgrund ihres Geschlechts **benachteiligt**, dass sie ihr ein niedrigeres Grundgehalt gezahlt hat als dem männlichen Kollegen, obwohl die Klägerin und der männliche Kollege die gleiche Arbeit verrichteten.
- Die Klägerin habe deshalb einen Anspruch aus Art. 157 AEUV, §§ 3 I, 7 EntgTranspG auf das gleiche Grundgehalt wie ihr männlicher Kollege. Der Umstand, dass die Klägerin für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundgehalt erhalten hat als ihr männlicher Kollege, begründe die Vermutung nach § 22 AGG, dass die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt ist.
- Der Beklagten sei es nicht gelungen, diese Vermutung zu widerlegen. Insbesondere könne sich die Beklagte **nicht** darauf berufen, das höhere Grundentgelt des männlichen Kollegen beruhe nicht auf dem Geschlecht, sondern auf dem Umstand, dass dieser ein höheres Entgelt **ausgehandelt** habe.

Praxistipp:

- Kriterien, auf die sich der Arbeitgeber zur Begründung einer unterschiedlichen Bezahlung berufen kann, sind „arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogen“, wie z.B.
 - Dienstalter,
 - Höhere Qualifikation,
 - Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten.
- Die Gründe aus denen einem Mitarbeiter ein höheres Gehalt gewährt wird als einem anderen Mitarbeiter (des anderen Geschlechts) sollten **dokumentiert** werden.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 1. Oktober 2024, Az. 2 Sa 14/24

Sachverhalt:

- Die Klägerin ist auf der dritten Führungsebene der Beklagten tätig.
- Ihr Entgelt lag sowohl unterhalb des Medianentgelts der weiblichen als auch unterhalb des Medianentgelts der männlichen Vergleichsgruppe gleicher Führungsebene. Sie begehrte primär die Differenz ihrer individuellen Vergütung zum Entgelt eines von ihr namentlich benannten männlichen Vergleichskollegen bzw. des weltweit bestbezahlten Kollegen der dritten Führungsebene, hilfsweise die Differenz ihrer individuellen Vergütung zum Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe.
- Insgesamt klagte sie auf rund 420.000 EUR brutto für fünf Jahre und berief sich auf das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) sowie den Gleichbehandlungsgrundsatz.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 1. Oktober 2024, Az. 2 Sa 14/24

Entscheidung:

- Das LAG Baden-Württemberg sprach der Managerin von den eingeklagten 420.000 EUR circa 130.000 EUR brutto zu. Das Gericht sah lediglich ein hinreichendes Indiz für eine geschlechtsbezogene Benachteiligung in Höhe der Differenz des männlichen zum weiblichen **Medianentgelt**.
- Art. 157 AEUV bzw. §§ 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG ließen nicht irgendein Indiz im Sinne des § 22 AGG für eine geschlechtsbedingte Vergütungsdiskriminierung ausreichen, um einen Anspruch auf den maximal denkbaren Differenzbetrag zu begründen. Vielmehr müsse ein Indiz gerade für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung in einer bestimmten Höhe bestehen.
- Hier habe festgestanden, dass die Vergütung des zum Vergleich herangezogenen Kollegen oberhalb des Medianentgelts der männlichen Vergleichsgruppe und die Vergütung der Arbeitnehmerin unterhalb des von der Arbeitgeberin konkret bezifferten Medianentgelts der weiblichen Vergleichsgruppe lag.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 1. Oktober 2024, Az. 2 Sa 14/24

Entscheidung:

- Für das LAG bestand keine hinreichende Kausalitätsvermutung dahingehend, dass die volle Differenz ihres individuellen Gehalts zum Gehalt des namentlich benannten männlichen Kollegen bzw. dem Median der männlichen Vergleichsgruppe auf einer geschlechtsbedingten Benachteiligung beruhte.
- Die Klägerin konnte sich für die Anpassung „nach ganz oben“ auch nicht auf die Regelungen des AGG stützen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sei bei Differenzierungen innerhalb der begünstigten Gruppe auf den Durchschnittswert gerichtet.
- Die Ungleichbehandlung habe die Beklagten nicht rechtfertigen können – etwa anhand der Kriterien „Berufserfahrung“, „Betriebszugehörigkeit“ oder „Arbeitsqualität“.
- Das LAG hat die Revision zum BAG zugelassen.

BAG, Urteil vom 23. Oktober 2025, Az. 8 AZR 300/24

Sachverhalt:

Wie zuvor LAG BaWü!

BAG, Urteil vom 23. Oktober 2025, Az. 8 AZR 300/24

Entscheidung:

- Das BAG hob das Urteil des LAG auf und verwies an das LAG zurück.
- Über die auf einen Paarvergleich gestützten Hauptanträge könne nicht abschließend entschieden werden. Entgegen der Annahme des LAG bedürfe es bei einer Entgeltgleichheitsklage **keiner überwiegenden Wahrscheinlichkeit** für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung. Ein solches Erfordernis wäre mit den Vorgaben des primären Unionsrechts unvereinbar.
- Für die – vom Arbeitgeber zu widerlegende – Vermutung einer Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts **genüge** es, wenn die klagende Arbeitnehmerin darlegt und im Bestreitensfall beweise, dass ihr Arbeitgeber **einem anderen Kollegen**, der gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt zahle.

BAG, Urteil vom 23. Oktober 2025, Az. 8 AZR 300/24

Entscheidung:

- Die Größe der männlichen Vergleichsgruppe und die Höhe der Medianentgelte beider Geschlechtsgruppen sei für das Eingreifen der Vermutungswirkung ohne Bedeutung.
- Die Klägerin habe – unter Verweis auf die Angaben im Dashboard – in Bezug auf eine Vergleichsperson hinreichende Tatsachen vorgetragen, die eine geschlechtsbedingte Entgeltbenachteiligung vermuten lassen.
- Das LAG werde im fortgesetzten Berufungsverfahren zu prüfen haben, ob die Beklagte diese Vermutung – ungeachtet der Intransparenz ihres Entgeltsystems – widerlegt habe.

VIELEN DANK!



PETERSEN HARDRAHT PRUGGMAYER

Dr. Iris Henkel
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Petersstraße 50
Merkurhaus
04109 Leipzig

T: + 49 (0) 341 3558210
F: + 49 (0) 341 35582130
E: i.henkel@phplaw.de

www.petersenhardrahtpruggmayer.de