Downloaded from Blogs on 02.11.2026 23:22

By PwC Deutschland | 12 September 2023

Equal-Pay-Entscheidung des BAG: Urteilsbegründung liegt vor

Durch das Grundsatzurteil vom 16. Februar 2023 (Az. 8 AZR 450/21) hat das Bundesarbeitsgerichts (BAG) klargestellt, dass die gleiche Bezahlung keine reine Verhandlungssache mehr ist.

Downloaded from Blogs on 02.11.2026 23:22

Content

Die Autoren 3

Downloaded from Blogs on 02.11.2026 23:22

Nun liegen die Urteilsgründe vor und das BAG wird konkret: Welche Grundsätze Arbeitgeber:innen beim Thema Equal Pay einhalten müssen und welche Möglichkeiten einer Unterscheidung es gibt, stellen wir Ihnen im Nachgang vor.

Im Fall ging es um eine Arbeitnehmerin, die zeitgleich mit einem männlichen Kollegen die Arbeit als Außendienstmitarbeitende aufgenommen hatte. Die Arbeitnehmerin erhielt ein deutlich niedriges Gehalt bei gleichen Tätigkeiten, weil der männliche Kollege noch einmal nachverhandelt hatte. Im Gerichtsverfahren begründete das Unternehmen die Differenz damit, dass der männliche Arbeitnehmer die Position einer ausgeschiedenen, besser vergüteten Vertriebsmitarbeiterin übernommen habe. Das BAG folgte dieser Argumentation nicht und sprach der Arbeitnehmerin die Zahlung der rückständigen Differenzvergütung sowie die Zahlung einer angemessenen Entschädigung aufgrund Geschlechterdiskriminierung zu.

In den Urteilsgründen stellt das BAG klar, dass die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen als Kriterien zu prüfen sind, die gleiche und gleichwertige Arbeit unterscheiden. Ebenso für die Praxis besonders bedeutsam stellte das BAG folgende Punkte als möglich dar, um einen Entgeltunterschied zu rechtfertigen:

- eine bessere Qualifikation, beispielsweise wegen einer fachspezifischen Ausbildung oder aber auch längerer einschlägiger Berufserfahrung;
- Lage auf dem Arbeitsmarkt, wenn dies für eine geeignete Besetzung der Stelle erforderlich war.

Zum letzten Punkt muss der Arbeitgeber aber eine Dokumentation vorhalten, dass es keine anderen, ebenso gut geeigneten Bewerber gab, die bereit gewesen wären, für das angebotene Grundgehalt zu arbeiten.

Es bleibt abzuwarten, wie diese Dokumentation aussehen wird. Klar ist aber, dass jedes Unternehmen sich nun seiner Vergütungsstruktur und (Verhandlungs)-Historie im Detail bewusst sein muss. Eine Vergütungsanalyse-Tool kann hierbei helfen, proaktiv geschlechtsspezifische Lohnunterschiede aufzudecken und so Risiken zu vermeiden. Basierend auf den Analyseergebnissen können entsprechende Handlungsempfehlungen abgeleitet und bei Bedarf das bestehende Vergütungssystem überarbeitet werden. Unsere Vergütungsexpert:innen helfen Ihnen dabei, die richtigen Anreize für eine nachhaltige und rechtssichere Vergütungsstruktur zu schaffen.

Die Autoren

Manuel Klingenberg, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fabienne Richarz, Rechtsanwältin

Die Autoren und die Ihnen ggf. schon bekannten Ansprechpartner unserer über 60 Mitglieder starken Praxisgruppe Arbeitsrecht stehen Ihnen bei weitergehenden Fragen zur Bedeutung der Entscheidung für Ihre betriebliche Situation oder Planungen jederzeit gerne zur Verfügung.

Downloaded from Blogs on 02.11.2026 23:22

Kontaktieren Sie uns

Manuel Klingenberg

Senior Manager Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 9585-7842
E-Mail: **manuel.klingenberg@pwc.com**

Fabienne Richarz

Associate München
Tel.: +49 151 44361110
E-Mail: **fabienne.richarz@pwc.com**

Keywords

Arbeitslohn, Arbeitsrecht, Gesetzgebung