

Männer und Frauen haben bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt. Klagt eine Arbeitnehmerin auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das eines männlichen Kollegen, der die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, regelmäßig die Vermutung, dass diese Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist. Kann der Arbeitgeber die aus einem solchen Paarvergleich folgende Vermutung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts nicht widerlegen, ist er zur Zahlung des Entgelts verpflichtet, das er dem zum Vergleich herangezogenen Kollegen gezahlt hat. Dies gibt die Rechtsprechung des EuGH vor (so BAG, Urteil vom 23.10.2025 – 8 AZR 300/24, PM Nr. 38/25). Die Klägerin begehrt von ihrem beklagten Arbeitgeber hinsichtlich mehrerer Entgeltbestandteile rückwirkend die finanzielle Gleichstellung mit bestimmten männlichen Vergleichspersonen. Zur Begründung ihrer Ansprüche hat sie sich u. a. auf Angaben der Beklagten in einem sog. Dashboard gestützt, welches im Intranet der Erteilung von Auskünften i. S. d. EntgTranspG dient. Das Einkommen der von der Klägerin zum Vergleich herangezogenen Kollegen liegt über dem Medianentgelt aller in derselben Hierarchieebene angesiedelten männlichen Arbeitnehmer. Der Achte Senat des BAG hat das abweisende Urteil des LAG teilweise aufgehoben und die Sache zurückverwiesen. Es bedürfe 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 beweist, dass ihr Arbeitgeber einem anderen Kollegen, der gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt zahlt. Die Größe der männlichen Vergleichsgruppe und die Höhe der Medianentgelte beider Geschlechtsgruppen sei für das Eingreifen der Vermutungswirkung ohne Bedeutung. Die Vermutung für eine geschlechtsbedingte Entgeltbenachteiligung liege hier vor und das LAG habe zu prüfen, ob die Beklagte diese Vermutung widerlegt hat.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Zustimmungsersetzung – Einstellung – Auswahlrichtlinien

1. Gegenstand eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist die betriebsverfassungsrechtliche Befugnis des Arbeitgebers, die beabsichtigte personelle Maßnahme auf der Grundlage eines bestimmten Zustimmungsersetzens gegenwärtig und zukünftig durchzuführen. Die Angabe eines – im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung in der Vergangenheit liegenden – Datums im Antrag ist deshalb entbehrlich. Ihr kommt keine eigenständige Bedeutung zu (Rn. 13).

2. Auswahlrichtlinien iSv. § 95 Abs. 1 BetrVG sollen den Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers bei der Bewerberauswahl durch die Aufstellung von Verfahrensvorschriften und Entscheidungskriterien einschränken, ihn aber nicht beseitigen (Rn. 36).

BAG, Beschluss vom 20.5.2025 – 1 ABR 14/24 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2611-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Wahl des Betriebsrats – Anfechtung – aktives Wahlrecht von Führungskräften in mehreren Betrieben bei unternehmensinterner Matrix-Struktur

1. Gemäß § 7 Satz 1 BetrVG setzt das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat neben der Arbeitnehmerzugehörigkeit und Vollendung des 16. Lebensjahres die Zugehörigkeit zum Betrieb voraus (Rn. 16).

2. Die Betriebszugehörigkeit wird vermittelt durch die tatsächliche Eingliederung in die Betriebsorganisation; diese liegt wiederum dann vor, wenn der Arbeitgeber mit Hilfe des Arbeitnehmers den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs verfolgt. Dies bestimmt sich nach keinen

anderen Maßgaben als bei der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG, die bei der (erstmaligen) Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb besteht (Rn. 17, 30).

3. Im Betriebsverfassungsrecht gilt kein Grundsatz, wonach ein Arbeitnehmer ausschließlich in einem von mehreren Betrieben seines Arbeitgebers wahlberechtigt sein kann. Ist der Arbeitnehmer tatsächlich in mehrere Betriebe eingegliedert, ist er in diesen Betrieben wahlberechtigt (Rn. 21 ff.). Nichts anderes gilt für Führungskräfte eines Arbeitgebers in einer betriebsübergreifenden Matrix-Struktur.

BAG, Beschluss vom 22.5.2025 – 7 ABR 28/24 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2611-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Freigestelltes Personalratsmitglied – Wechselschichtzulage – Zusatzurlaub

1. Das für Mitglieder des Personalrats geltende Verbot der Entgeltminderung nach Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPVG konkretisiert das Benachteiligungsverbot des Art. 8 BayPVG (Rn. 15). Dem Personalratsmitglied ist für die Zeiten der Personalratstätigkeit nach dem Lohnausfallprinzip das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen, das es verdient hätte, wenn es keine Personalratstätigkeit geleistet hätte (Rn. 16). Zum Arbeitsentgelt zählen tarifvertragliche Ausgleichs für Sonderformen der Arbeit wie die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 5 TVöD-K (Rn. 17).

2. Ein Gericht kann einer Partei nicht etwas zusprechen, was diese nicht beantragt hat (Rn. 29). Die ggf. hierin liegende Verletzung des § 308 Abs. 1 ZPO kann geheilt werden, wenn sich die klagende Partei im Berufungsverfahren die ange-

fochtene Entscheidung durch den Antrag auf vorbehaltlose Zurückweisung der Berufung zu eigen macht (Rn. 30).

3. Den nach § 27 Abs. 1 Buchst. a TVöD-K vorgesehenen Anspruch auf Gewährung von Zusatzurlaub wegen ständiger Wechselschichtarbeit kann ein Personalratsmitglied, das ohne Personalratstätigkeit in Wechselschicht gearbeitet hätte, nicht auf Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPVG stützen. Da der Anspruch auf Zahlung von Urlaubsentgelt fest mit dem Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht verbunden ist, stellt der Urlaubsanspruch kein Arbeitsentgelt iSv. Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPVG dar (Rn. 35). Ein Anspruch auf Gewährung von Zusatzurlaub wegen ständiger Wechselschichtarbeit wird aber durch das Benachteiligungsverbot nach Art. 8 BayPVG vermittelt (Rn. 36 f.).

BAG, Urteil vom 18.6.2025 – 7 AZR 138/24 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2611-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revisionsbeschwerde – Wert des Beschwerdegegenstands – Abwehrinteresse bei Datenauskunft nach Art. 15 DSGVO

Fehlt es an einer wirksamen Zulassung der Berufung durch das Arbeitsgericht nach § 64 Abs. 3a ArbGG, ist eine Berufung jedenfalls nicht nach § 64 Abs. 2 Buchst. a ArbGG statthaft. Eine nachträgliche Zulassung der Berufung durch das Landesarbeitsgericht analog derjenigen der Revision (§ 72a ArbGG) ist im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht möglich (Rn. 14).

BAG, Beschluss vom 30.9.2025 – 8 AZM 19/25 (Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2611-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)