

Betriebs Berater

BB

8 | 2026

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ...

16.2.2026 | 81. Jg.
Seiten 385–448

DIE ERSTE SEITE

Dr. Hans-Peter Löw, RA

Equal Pay und Paarvergleich – und was das nach Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie bedeutet

WIRTSCHAFTSRECHT

Dr. Frank J. Matzen, CFE, **Dr. Benedikt von Schorlemer**, LL.M. (NYU), RA, und **Oliver Purper**

MAC-Klauseln in Unternehmenskaufverträgen im Spannungs-, Bündnis- oder Verteidigungsfall | 387

Prof. Dr. Florian Drinhausen, LL.M., RA, und **Astrid Keinath**, RAin
BB-Rechtsprechungsreport zur Hauptversammlung 2025 | 393

STEUERRECHT

Dr. Rainer Stadler, RA/FAStR, **Marius Ludwig**, StB, und **Sophie von Borstel**, RAin
Änderungen des Investmentsteuererlasses durch das BMF-Schreiben vom 24.11.2025 – Darstellung und kritische Analyse | 407

Doğan Iskender

Die Pflicht zur Mitteilung grenzüberschreitender Steuergestaltungen nach dem Urteil des EuGH vom 29.7.2024 – C-623/22 | 410

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Michael Deubert, WP/StB, und **Dr. Stefan Lewe**, WP/StB
Beteiligungsfolgebewertung nach HGB – aktuelle Praxisfragen | 427

ARBEITSRECHT

Dr. Andreas Schönhöft, RA/FAArbR/FAStR
Steuerfreiheit von Ausgleichszahlungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters nach § 187a SGB VI durch den Arbeitgeber nach § 3 Nr. 28 EStG | 436



BB-Rechtsprechungsreport zur
Hauptversammlung 2025

Dr. Hans-Peter Löw, RA, leitet als Senior Counsel gemeinsam mit Nils Grunicke den Fachbereich Financial Services innerhalb der Praxisgruppe Arbeitsrecht bei DLA Piper in Frankfurt a.M.



Equal Pay und Paarvergleich – und was das nach Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie bedeutet

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) ist bis zum 27.6.2026 in deutsches Recht umzusetzen. Die Bundesregierung hatte eine Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ eingesetzt, die am 24.10.2025 ihren Abschlussbericht vorgelegt hat. Darin heißt es auszugsweise:

„Aus der Kommission wurde der Wunsch geäußert, zum Ziel einer Beweislastregelung im Individualprozess ... klarzustellen, dass ein Entgelttransparenzbericht, der ein Entgeltgefälle von weniger als 5 Prozent ausweist, geeignet ist, den Anschein einer ... Entgeltdiskriminierung zu widerlegen. Die Kommission bittet den Gesetzgeber mehrheitlich, die ... Konsequenzen für die Darlegungs- und Beweislastverteilung im Individualprozess zu regeln.“

Am 23.10.2025, also genau am Vortag, hat das BAG seine vielbeachtete Entscheidung über eine Equal Pay Klage gefällt. Darin wird unter anderem festgestellt:

„Eine Entgeltgleichheitsklage kann darauf gestützt werden, dass eine einzelne Vergleichsperson des anderen Geschlechts, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt erhält (Paarvergleich).“

Worum ging es? Die Klägerin war auf der dritten Führungsebene des Unternehmens tätig. Ihr Entgelt lag sowohl unterhalb des Medianentgelts der weiblichen Vergleichsgruppe als auch unterhalb des Medianentgelts der männlichen Vergleichsgruppe. Das Medianentgelt der weiblichen Vergleichsgruppe lag unterhalb des Medianentgelts der männlichen Vergleichsgruppe. Mit ihrer Klage verlangte sie in erster Linie die Differenz zum Entgelt eines von ihr namentlich benannten männlichen Vergleichskollegen mit einem auch im Vergleich zu den männlichen Kollegen überdurchschnittlichen Gehalt. Nicht nur die zeitliche Koinzidenz, auch der scheinbare Widerspruch zwischen Kommissionsempfehlung und BAG-Urteil rufen nach einer näheren Befassung.

Mit dem Wunsch nach einer Widerlegung der Diskriminierungsvermutung bei einem geschlechtsspezifischen Entgelttransparenzgefälle und jedenfalls nach einer Klarstellung zur Darlegungs- und Beweislast durch den Gesetzgeber könnte der Eindruck erweckt werden, als wollte die Kommission die Auswirkungen des am Tag vor der Fertigstellung des Berichts erlassenen BAG-Urteils eingrenzen. Tatsächlich ist das sehr unwahrscheinlich, weil die letzte Kommissionssitzung, die sich mit der Formulierung des Berichts befasst hat, am 13. Oktober 2025 stattgefunden hat.

Inhaltlich wäre das Ansinnen der Kommission rechtssicher umsetzbar. Zwar verbietet die Richtlinie, ihre Umsetzung als Rechtfertigung für eine

Absenkung des Schutzniveaus in den von dieser Richtlinie erfassten Bereichen zu nutzen. Jedoch wäre bei einer Aufnahme des Kommissionsvorschlags in das neue Gesetz das Verschlechterungsverbot nicht berührt. Das BAG nutzt den Paarvergleich als Voraussetzung für die Umkehr der Beweislast nach § 22 AGG bei Vermutung einer Diskriminierung. Der Kommissionsvorschlag beschäftigt sich mit der Widerlegung der Vermutung. Das widerspricht sich nicht.

Ob überhaupt § 22 AGG im Rahmen des EntgeltTranspG anwendbar sei, wie das BAG schon länger meint, war anfangs umstritten. Allerdings verlangt die ETRL jedenfalls nationale Regelungen, wonach bei Glaubhaftmachung von Vermutungstatsachen für eine Entgeltdiskriminierung eine Umkehr der Beweislast eintritt.

In einer Entscheidung aus dem Jahre 2021 hatte das BAG entschieden, dass der Umstand, dass das vom Arbeitgeber mitgeteilte Medianentgelt männlicher

Vergleichspersonen höher ist als das Entgelt der klagenden Arbeitnehmerin, die Vermutung der Entgeltdiskriminierung begründet. Das Medianentgelt als Auslöser für die Umkehr der Beweislast zu akzeptieren schließt andere Kriterien nicht aus. § 22 AGG verlangt den Vortrag von Indizien, die eine Vermutung begründen. Solche Indizien können vielfältiger Natur sein.

Die viel kritisierte Entscheidung des BAG zum Paarvergleich bietet beim genaueren Studium wertvolle Hinweise zur Widerlegung der Vermutung. Das Gericht stellt klar, dass der Arbeitgeberin trotz des intransparenten Vergütungssystems eine Widerlegung der Vermutung nicht abgeschnitten ist. Das könnte sich unter dem neuen Entgelttransparenzgesetz ändern. Grundsätzlich soll eine Umkehr der Beweislast stattfinden, wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Entgelttransparenz vor oder während der Beschäftigung, seinen Auskunftspflichten oder seiner Berichtspflicht nicht nachkommt. Das legt nahe, dass eine Widerlegung der Vermutung nur anhand der in den Entgeltsystemen im Einklang mit Artikel 4 Abs. 4 ETRL festgelegten objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien möglich sein wird.

Es gibt gute Gründe, die Entscheidung und das Ergebnis zu kritisieren. Allerdings sollten Arbeitgeber sich bewusst sein, dass mit der Umsetzung der ETRL Entgeltsysteme auf Basis objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien die Vergleichbarkeit und Angemessenheit sicherstellen müssen. Unternehmen, die solche Entgeltsysteme nicht haben, werden in große Risiken laufen.

Mit der Umsetzung der ETRL werden Unternehmen, deren Systeme nicht auf transparenten objektiven und diskriminierungsfreien Kriterien beruhen, in große Risiken laufen.