ARBEITGEBERVERBÄNDE RUHR/WESTFALEN

NACHGELESEN

Informationen für Mitglieder und Partner der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen *Dezember 2025*

Entgeltfragen im Spiegel der Rechtsprechung

Mit Sascha Pessinger war ein Richter des Bundesarbeitgerichts als Referent zu Gast bei den Arbeitgeberverbänden Ruhr/Westfalen. Er referierte zum Thema „Entgeltfragen im Spiegel der Rechtsprechung". Fast 100 Personalleiter und Führungskräfte waren sowohl vor Ort im Verbandshaus als auch online zugeschaltet dabei und folgten seinen Ausführungen.

Sascha Pessinger, Richter am BAG, Referent des Seminars

Entgeltgleichheit von Männern und Frauen

Die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts streng und einzelfallbezogen zu prüfen. Maßgeblich sind Art. 157 AEUV, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie das Entgelttransparenzgesetz. Wie Richter am Bundesarbeitsgericht Sascha Pessinger im Vortrag hervorhob, gilt dabei ein zentraler Prüfungsmaßstab: „Es gibt keine Gesamtbetrachtung des Entgelts – jeder einzelne Entgeltbestandteil steht für sich." Für die Darlegungslast folgt die Rechtsprechung einem klaren Stufenmodell. Der Arbeitnehmer muss zunächst darlegen, dass er für gleiche oder gleichwertige Arbeit ein geringeres Entgelt erhält als eine Vergleichsperson des anderen Geschlechts. Dabei ist nach der BAG-Urteil vom 23. Oktober 2025 (8 AZR 300/24) ausdrücklich auch ein Paarvergleich zulässig. Pessinger stellte hierzu klar: „Es genügt der Vergleich mit einer einzigen konkreten Person – statistische Gruppenvergleiche sind nicht zwingend erforderlich." Ist dieser erste Schritt gelungen, greift eine widerlegbare Vermutung für eine geschlechtsbezogene Entgeltbenachteiligung. Ab diesem Zeitpunkt trägt der Arbeitgeber die volle Beweislast. Er muss im Vollbeweis darlegen, dass ausschließlich sachliche Gründe für die Entgeltunterschiede maßgeblich waren. Zulässige Rechtfertigungsgründe sind etwa Qualifikation, Berufserfahrung oder Dienstalter. Nicht ausreichend sind hingegen Hinweise auf Vertragsfreiheit oder individuelle Gehaltsverhandlungen. Dazu betonte Pessinger ausdrücklich: „Vertragsfreiheit ist kein Rechtfertigungsgrund – sie schließt eine geschlechtsbezogene Mitursächlichkeit nicht aus."

Besondere Bedeutung kommt zudem den Auskunftsansprüchen nach dem Entgelttransparenzgesetz zu. Werden diese nicht erfüllt, erleichtert dies dem Arbeitnehmer die Durchsetzung seiner Ansprüche erheblich. Für Unternehmen folgt daraus die Notwendigkeit transparenter, konsistenter und dokumentierter Vergütungsstrukturen. Oder, wie Pessinger es zusammenfasste: „Entgeltgleichheit ist kein politisches Leitbild, sondern eine Frage sauberer Vergütungssysteme."

Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte

Mit Urteil vom 26. November 2025 (5 AZR 118/23) hat das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung zur Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten bei Mehrarbeitszuschlägen bestätigt. Ungeachtet des hohen verfassungsrechtlichen Rangs der Tarifautonomie, die das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 11. Dezember 2024 in Zusammenhang mit Nachtarbeitszuschlägen betont hatte, knüpft der Zuschlagsanspruch nicht mehr zwingend an das Überschreiten der Vollarbeitszeit an, sondern bereits an das Überschreiten der individuell vereinbarten Arbeitszeit. Wie Pessinger hierzu sinngemäß betonte: „Der Maßstab für die Zuschlagspflicht ist nicht die abstrakte Vollzeitarbeit, sondern die konkrete arbeitsvertragliche Verpflichtung des einzelnen Arbeitneh-

Rund 20 TeilnehmerInnen fanden den Weg ins Verbandshaus in Bochum, rund 80 waren zudem online zugeschaltet.

Sascha Pressinger und Martin Beckschulze

mers." Tarifliche Regelungen, die keine anteilige Absenkung der Zuschlagsgrenze für Teilzeitbeschäftigte vorsehen, verstoßen gegen § 4 Abs. 1 TzBfG und sind nichtig. Eine Ungleichbehandlung kann nur dann Bestand haben, wenn der Zuschlag tatsächlich an eine besondere Belastung anknüpft und diese bei Teilzeitbeschäftigten nachweislich geringer ist. „Abstrakte Modelle ersetzen keine belastbare Tatsachengrundlage. Zuschlagsregelungen müssen diskriminierungsfest begründet sein", mahnte Pessinger.

Aus Arbeitgebersicht stößt die Entscheidung auf erhebliche Vorbehalte. Martin Beckschulze, Verbandsjurist der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen, kritisierte: „Das Urteil greift in die Tarifautonomie ein und berücksichtigt nicht hinreichend die vorrangige Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien." Zudem sei die Entscheidung nicht ohne Weiteres auf andere Tarifwerke übertragbar, insbesondere nicht auf die Chemieindustrie oder Metall NRW, deren Mehrarbeitsregelungen konzeptionell anders ausgestaltet sind. Maßgeblich bleibt daher stets die konkrete tarifliche Systematik und ihr arbeitszeitrechtliches Gesamtkonzept. Für den Bereich Metall/Elektro NRW gilt im Einzelfall genau zu prüfen, ob überhaupt echte angeordnete Mehrarbeit vorliegt oder lediglich eine zuschlagsfreie ungleichmäßige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit. Im Chemietarif hat der Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeit absoluten Vorrang.

Sonderzahlungen und unzulässiger Mischcharakter

Sonderzahlungen sind ein wichtiges personalpolitisches Instrument, werden rechtlich jedoch schnell problematisch, wenn ihr Zweck nicht eindeutig festgelegt ist. Kommt einer Leistung Vergütungs- oder Mischcharakter zu, sind bestimmte Gestaltungsoptionen nicht wirksam möglich. Mischcharakter liegt vor, wenn eine Zahlung zugleich mehrere Zwecke – etwa die Vergütung von Arbeitsleistung und die Honorierung von Betriebstreue – verfolgen soll. In nichttariflichen Regelungen (AGB und Betriebsvereinbarungen) können insbesondere Stichtagsklauseln oder Rückzahlungsvorbehalte unwirksam sein. In Tarifverträgen können solche Regelungen aufgrund des größeren Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien hingegen wirksam getroffen werden.

Beweiswert der digitalen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Mit der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wurde das Verfahren digitalisiert; materiellrechtlich bestehen jedoch weiterhin Unsicherheiten. Der hohe Beweiswert der klassischen AU beruht auf ihrer Transparenz, die bei der eAU für gesetzlich Versicherte häufig fehlt. Wie Pessinger betonte: „Der Beweiswert der AU lebt von ihrer Transparenz – genau hier zeigt die eAU derzeit strukturelle Defizite." Arbeitgeber erhalten bei der eAU keine Informationen zum behandelnden Arzt oder zur Fachrichtung, was die Darlegung konkreter Zweifel erschwert. Ungeachtet der Digitalisierung verbleibt die Nachweispflicht beim Arbeitnehmer. Ob der Arbeitgeber bei Störungen des elektronischen Verfahrens oder bei Unstimmigkeiten die Entgeltfortzahlung vorläufig verweigern kann, wird mit unterschiedlichen Ergebnissen diskutiert. „Die eAU entbindet den Arbeitnehmer nicht automatisch von jeder Mitwirkung – der Nachweis muss weiterhin geführt werden", stellte Pessinger klar. „Dies kann", so Pessinger unter Verweis auf Vorschläge im Schrifttum weiter, „im Zweifelsfall zur Zulässigkeit einer vertraglichen Verpflichtung zur Vorlage einer Papier-AU führen."

Erschütterung des Beweiswerts und aktuelle Rechtsprechung

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist hoch, kann aber erschüttert werden. Zweifel können insbesondere entstehen, wenn die attestierte Arbeitsunfähigkeit zeitlich exakt mit der Kündigungsfrist übereinstimmt oder wenn die Feststellung nicht den Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie entspricht. „Der Beweiswert ist kein Automatismus", betonte Pessinger. Besondere praktische Bedeutung kommt inzwischen Online-Bescheinigungen ohne echten Arzt-Patienten-Kontakt zu. Das LAG Hamm (Urt. v. 05.09.2025 – 14 SLa 145/25) entschied, dass solche Bescheinigungen keinen Beweiswert haben, wenn diese nur auf einem standardisierten Fragebogen beruhen, ohne persönlichen Kontakt zum behandelnden Arzt gehabt zu haben. Die bewusste Vorlage dieser Bescheinigung rechtfertige im konkreten Einzelfall eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung. „Die Entscheidung des LAG Hamm halte ich für nachvollziehbar", so Pessinger.

Verbandsjurist Martin Beckschulze (RA/SyndRA, FA f. ArbR) organisierte das Seminar.

Impressum: Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen, Königsallee 67, 44789 Bochum, Verantwortlich für den Inhalt:
Dipl.-Soz.-Wiss. Alexander Füten, Fon: 0234|5 88 77-79, Fax: 0234| 58877-70, Mail: info@agv-bochum.de, Internet: www.agv-bochum.de