

Bundesarbeitsgericht
Achter Senat

Urteil vom 23. Oktober 2025
- 8 AZR 269/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:231025.U.8AZR269.24.0

I. Arbeitsgericht Hameln

Urteil vom 14. Februar 2024
- 3 Ca 258/23 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 10. September 2024
- 10 SLa 221/24 -

Entscheidungsstichworte:

Entgeltgleichheit - Bruttostundenlohn - Darlegung

Leitsatz:

Verlangt eine Arbeitnehmerin, die ein monatliches Grundgehalt erhält, mit einer Entgeltgleichheitsklage die Zahlung des gleichen Stundenlohns, der sich aus dem Grundgehalt eines von ihr zum Vergleich herangezogenen Kollegen ergibt, muss sie - damit der im Rahmen einer solchen Klage erforderliche Entgeltvergleich bezogen auf den jeweiligen Stundensatz vorgenommen werden kann - darlegen, welcher Arbeitszeitumfang ihrer monatlichen Grundgehaltszahlung zugrunde lag.

BUNDEsarbeitsgericht



8 AZR 269/24
10 SLa 221/24
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Oktober 2025

URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Oktober 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger sowie den ehrenamtlichen Richter Hilgenfeld und die ehrenamtliche Richterin Leitz für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 10. September 2024 - 10 SLa 221/24 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wege einer Stufenklage über Entgeltansprüche der Klägerin aufgrund einer Benachteiligung wegen des Geschlechts. 1

Die Klägerin ist promovierte Tierärztin. In der Zeit von März 2004 bis Ende Februar 2022 war sie beim Beklagten - ihrem Vater und Inhaber einer Tierklinik mit insgesamt weniger als 200 Beschäftigten - als Tierärztin in einem Arbeitsverhältnis angestellt. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag liegt nicht vor. Einige Jahre nach der Klägerin nahm auch ihr Bruder, der ebenfalls ausgebildeter Tiermediziner ist, eine Tätigkeit beim Beklagten als Tierarzt auf und ist seither bei diesem beschäftigt. 2

Im März 2015 teilte der Beklagte - im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft der Klägerin - dem Gewerbeaufsichtsamt mit, die Arbeitszeit der Klägerin betrage täglich acht und wöchentlich 40 Stunden. Auch gegenüber dem Finanzamt gab er eine Vollzeitbeschäftigung der Klägerin an. 3

In einem Internetauftritt der Tierklinik aus dem Jahr 2021 sind unter der Überschrift „Klinikleitung“ die Namen des Beklagten, der Klägerin, ihres Bruders sowie deren Mutter aufgeführt, wobei hinter dem Namen der Mutter in Klammern das Wort „Administration“ steht. 4

Ausweislich vorgelegter Lohnabrechnungen bezog die Klägerin im Monat Juli 2021 ein Grundgehalt iHv. 3.900,00 Euro brutto, während sich das Grundgehalt ihres Bruders auf 7.200,00 Euro brutto belief. Zusätzlich zahlte der Be- 5

klagte sowohl für die Klägerin als auch für ihren Bruder einen Betrag zu einer Direktversicherung iHv. jeweils 420,00 Euro.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin vom Beklagten für die Zeit von Januar 2020 bis einschließlich Februar 2022 Auskünfte, die Abgabe einer Versicherung an Eides statt sowie einen Ausgleich von Entgeltdifferenzen auf der Grundlage von Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1, § 7 EntgTranspG. Sie hat geltend gemacht, der Beklagte habe sie gegenüber ihrem Bruder und anderen männlichen Tierärzten bei der Zahlung des Entgelts wegen ihres Geschlechts benachteiligt. Ihr Bruder sei mit ihr vergleichbar, da er in gleicher Funktion wie sie selbst tätig gewesen sei. Auch habe sie - wie ihr Bruder - durchgängig in Vollzeit gearbeitet. Für Gegenteiliges trage der Beklagte angesichts seiner die Arbeitszeit betreffenden Erklärungen gegenüber staatlichen Stellen und aufgrund seiner Weigerung, mit ihr einen schriftlichen Arbeitsvertrag zu schließen, die Darlegungs- und Beweislast. Um ihre Vergütungsdifferenzansprüche beziffern zu können, benötige sie die mit der Klage vorrangig begehrten Auskünfte.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen,

1. ihr über sämtliche als Tierärzte in der Tierklinik, dem Betrieb des Beklagten in S, in der Zeit vom 1. Januar 2020 bis 28. Februar 2022 beschäftigte männlichen Beschäftigten jeweils einzeln anonymisiert schriftlich Auskunft über die Höhe des in jedem Monat gezahlten Bruttostundenlohns zu erteilen, sowie Auskunft darüber zu erteilen, aufgrund welcher Tatsachen der Beklagte den männlichen Arbeitnehmern den vorstehend mitzuteilenden Bruttostundenlohn gezahlt hat;
2. die Richtigkeit und Vollständigkeit der zu erteilenden Auskünfte an Eides statt zu versichern, sollten Zweifel an der Richtigkeit und Vollständigkeit der erteilten Auskünfte bestehen;
3. sie nach Maßgabe der zu erteilenden Auskünfte gleich zu behandeln und ihr nach Maßgabe der zu erteilenden Auskünfte für die Zeit vom 1. Januar 2020 bis 28. Februar 2022 aufgrund geschlechtsbezogener Lohndiskriminierung und hiermit einhergehender Verletzung des Arbeitsvertrages und ihres Persönlichkeitsrechts zu wenig/nicht gezahlte Stundenlöhne, Ur-

laubslohne, Entgeltfortzahlungsbeträge, Überstundenvergütungen, Überstundenzuschläge, Weihnachts- und Urlaubsgeld nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hat gemeint, die Klägerin sei nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden. Im Streitzeitraum habe sie nur etwa 20 Stunden pro Woche gearbeitet, wobei es sich nicht um eine festgelegte Mindestarbeitszeit gehandelt habe. Die Klägerin habe jederzeit die Möglichkeit gehabt, Freizeit in Anspruch zu nehmen und hiervon auch Gebrauch gemacht; ihre Kinder und deren Betreuungsbedarf hätten stets Vorrang gehabt. Auch sei sie noch anderweitigen beruflichen Tätigkeiten nachgegangen und habe daraus Einkünfte erzielt. Dagegen sei ihr Bruder in Vollzeit - zumeist sogar noch weit darüber hinaus - in der Tierklinik tätig gewesen. Er habe ständig Hintergrunddienst für Notfälle sowie Wochenenddienste geleistet. Deswegen und aufgrund seiner tatsächlich ausgeübten Funktion als Klinikleiter sei er mit der Klägerin auch nicht vergleichbar. Für die Zeit ab dem 14. Oktober 2021 habe die Klägerin ohnehin keinen Entgeltzahlungsanspruch, da sie an einen 600 km von der Klinik entfernten Ort verzogen und nicht leistungswillig gewesen sei.

8

Das Arbeitsgericht hat die - hinsichtlich des Auskunftsanspruchs erstinstanzlich sowohl auf § 10 Abs. 1 EntgTranspG als auch auf § 242 BGB gestützte - Klage insgesamt abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin, im Rahmen derer sie ihren Auskunftsanspruch allein noch aus § 242 BGB (*iVm. § 241 Abs. 2 BGB*) abgeleitet hat, zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Begehren weiter.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin hat keinen Erfolg. Sie ist teilweise unzulässig und im Übrigen unbegründet.

10

- I. Die Revision ist nur zum Teil zulässig. 11
1. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum 12
notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe.
Bei einer Sachrüge sind nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO die Um-
stände zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Dabei
muss die Revisionsbegründung den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so
aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des revisionsrechtlichen Angriffs er-
kennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Grün-
den der angefochtenen Entscheidung (*BAG 17. Januar 2023 - 3 AZR 501/21 -*
Rn. 15, BAGE 180, 1; 16. Dezember 2021 - 6 AZR 377/20 - Rn. 15 mwN). Betrifft
die angefochtene Entscheidung mehrere Streitgegenstände iSv. § 253 Abs. 2
Nr. 2 ZPO, muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie
zu einem, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (*vgl. BAG 17. Januar 2023*
- 3 AZR 501/21 - aaO; 14. Juli 2021 - 10 AZR 135/19 - Rn. 11 mwN). Eine ei-
gene, auf jeden prozessualen Anspruch bezogene Begründung ist - ausnahms-
weise - nur dann nicht erforderlich, wenn das Bestehen eines Anspruchs unmit-
telbar von dem Bestehen eines anderen abhängt, der seinerseits mit der Revision
in zulässiger Weise angegriffen wird (*vgl. BAG 4. Dezember 2024 - 10 AZR*
242/23 - Rn. 16 mwN). Diese Grundsätze gelten auch bei quantitativ abgrenzba-
ren Teilen eines Streitgegenstands (*BAG 4. Dezember 2024 - 10 AZR 242/23 -*
aaO; vgl. BGH 16. Januar 2024 - VIII ZR 135/23 - Rn. 15 mwN).
2. Ausgehend hiervon ist die Revision nur zulässig, soweit sich die Anträge 13
auf Auskunft und eidesstattliche Versicherung auf die Person des Bruders der
Klägerin beziehen und der unbezifferte Leistungsantrag auf einen Ausgleich von
Differenzen zwischen ihrem und dem Gehalt ihres Bruders gerichtet ist. Soweit
sich die Leistungsanträge auf die übrigen beim Beklagten beschäftigten Tierärzte
und deren Entgelte beziehen, ist die Revision dagegen nicht ausreichend begrün-
det worden.
- a) Das Landesarbeitsgericht hat - zusammengefasst - angenommen, die 14
Klage sei „hinsichtlich aller Stufen“ unschlüssig. Für einen Entgeltanspruch fehle
es an einer materiell-rechtlichen Grundlage, da sich aus dem Vorbringen der Klä-

gerin keine Wahrscheinlichkeit für einen Anspruch auf Zahlung höheren Entgelts ergebe. Die unstreitigen und von der Klägerin behaupteten Tatsachen begründen nicht iSv. § 22 AGG die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts. Soweit die Klägerin ihren Bruder als Vergleichsperson heranziehe, fehle es an hinreichenden Darlegungen, dass sie die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit wie dieser verrichtet habe. Hinsichtlich der übrigen männlichen Tierärzte habe die Klägerin lediglich unsubstantiiert und „ins Blaue hinein“ behauptet, dass der Beklagte diesen im Streitzeitraum ein höheres Gehalt gezahlt habe als ihr und der Kollegin Dr. R; zu Zeit, Inhalt und Adressaten der diesbezüglich angeführten „Berichte und Aussagen“ des Beklagten und seiner Ehefrau sei sie jeden Vortrag schuldig geblieben.

b) Mit diesen letztgenannten - selbständig tragenden - Erwägungen setzt sich die Revision nicht auseinander. Sie greift lediglich die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts an, mit denen dieses die Klageansprüche in Bezug auf die Person des Bruders der Klägerin abgelehnt hat. Auf die Argumentation, mit der das Berufungsgericht die Klage - gleichermaßen auf allen Stufen - bezüglich der übrigen männlichen Tierärzte, die beim Beklagten beschäftigt waren, für unbegründet erachtet hat, geht die Revisionsbegründung nicht ein. Da sich die Klagebegehren auf „sämtliche“ Tierärzte beziehen und damit die hiervon erfassten einzelnen Vergleichspersonen (einschließlich des Bruders der Klägerin) zumindest einen quantitativ abgrenzbaren Teil des Streitstoffs bilden, ist die Revision unzulässig, soweit die Klägerin ihre Klage bezüglich anderer Tierärzte als ihrem Bruder weiterverfolgt. 15

II. In ihrem zulässigen Umfang ist die Revision unbegründet. 16

1. Die Stufenklage ist - anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen - nur teilweise zulässig. 17

a) Der Klageantrag zu 1. genügt den Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO nur insoweit, als er - im ersten Antragsteil - auf die Erteilung von Auskünften über den monatsweise erzielten „Bruttostundenlohn“ gerichtet ist. Im Übrigen ist er nicht hinreichend bestimmt. 18

- aa) Eine Klage auf Auskunft, die zur Durchsetzung eines Leistungsanspruchs erhoben wird, muss nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend klar erkennen lassen, worüber der Beklagte Auskunft erteilen soll. Das Gesetz lässt mit § 254 ZPO zwar in Abweichung von dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO den Vorbehalt zu, die zu gewährende Leistung nach Rechnungslegung zu bestimmen (*vgl. BGH 29. März 2011 - VI ZR 117/10 - Rn. 8, BGHZ 189, 79; 2. März 2000 - III ZR 65/99 - zu 1 a der Gründe*). Dies führt jedoch nicht dazu, dass die Erhebung einer hinreichend bestimmten Auskunftsklage entbehrlich wäre. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO müssen die Auskunftsanträge so deutlich gefasst und der Klagegrund so klar festgelegt sein, dass bei einer Entscheidung hierüber die Reichweite des Urteilsausspruchs und der Umfang der Rechtskraft feststehen. Unklarheiten über den Inhalt einer Verpflichtung dürfen nicht aus dem Erkenntnisverfahren ins Vollstreckungsverfahren verlagert werden. Dies ist auch in der Revisionsinstanz von Amts wegen zu prüfen (*zum Ganzen vgl. BAG 27. Juli 2021 - 9 AZR 376/20 - Rn. 16 mwN*). 19
- bb) Diesen Anforderungen wird der Klageantrag zu 1. nur teilweise gerecht. 20
- (1) Soweit die Klägerin mit diesem Auskunft über die Höhe des im Zeitraum Januar 2020 bis Februar 2022 jeweils monatlich gezahlten „Bruttostundenlohns“ verlangt, ist der - ausschließlich noch auf § 242 BGB gestützte - Antrag bei gebotener rechtsschutzgewährender Auslegung (*vgl. dazu: BAG 25. Januar 2022 - 9 AZR 146/21 - Rn. 9; 18. März 2020 - 5 AZR 25/19 - Rn. 14*) hinreichend bestimmt. Das Informationsverlangen bezieht sich infolge der teilweisen Unzulässigkeit der Revision zuletzt nur noch auf die Person des Bruders, der - ungeachtet seiner Stellung als Mitglied der Klinikleitung - im Streitzeitraum ebenfalls als Tierarzt beim Beklagten beschäftigt war. Der Antrag ist zudem dahin zu verstehen, dass für jeden Monat Auskunft über die Höhe des ihm pro Arbeitsstunde gezahlten Bruttogrundgehalts erteilt werden soll. Dies folgt bereits daraus, dass die Klägerin ihre Begehren auf die behauptete Zahlung eines höheren Grundgehalts an ihren Bruder im Monat Juli 2021 stützt. Zudem trägt ein solches Verständnis dem Umstand Rechnung, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit - um echte Transparenz und eine wirksame Kontrolle zu erreichen - für jeden einzelnen Bestand- 21

teil des den Arbeitnehmern gezahlten Entgelts gilt und nicht nur im Wege einer Gesamtbewertung der diesen gewährten Vergütungen anzuwenden ist (vgl. BAG 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21 - Rn. 29 mwN, BAGE 180, 194).

(2) Soweit sich der Klageantrag hingegen auf Informationen über „Tatsachen“, „aufgrund welcher ... der Beklagte den männlichen Arbeitnehmern den ... Bruttostundenlohn gezahlt hat“, erstreckt, ist er inhaltlich weder hinreichend bestimmt noch bestimmbar. Dem Vorbringen der Klägerin lässt sich nicht entnehmen, welche Auskünfte der Beklagte erteilen soll. Es bleibt unklar, auf welche Sachverhalte sich der Begriff „Tatsachen“ bezieht. In Betracht könnten sowohl die objektiven Rechtsgrundlagen der Entgeltzahlung als auch die jeweiligen tatsächlichen Arbeitsbedingungen, aber auch subjektive Erwägungen des Beklagten bei der Entgeltfindung kommen. Auch die - nach einem entsprechenden Hinweis des Senats in der mündlichen Verhandlung - erfolgten weiteren Ausführungen des Prozessbevollmächtigten der Klägerin führen zu keinem anderen Ergebnis. Soweit er vorgebracht hat, damit seien die „Gründe für die unterschiedliche Zahlung“ gemeint, hat er die im Antrag verwendete unbestimmte Formulierung lediglich durch eine ebenso unbestimmte Wendung ersetzt. 22

(3) Vor diesem Hintergrund bedurfte es insoweit auch keiner Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht nach § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Es war nicht zu erwarten, dass die Klägerin in einem neuen Berufungsverfahren die gebotene nähere Bestimmung des Inhalts der von ihr begehrten Informationen vorgenommen hätte. 23

b) Im Übrigen ist die Stufenklage - soweit sie sich noch auf den Bruder der Klägerin bezieht - zulässig. 24

aa) Nach § 254 ZPO kann mit einer Klage auf Rechnungslegung, Vorlegung eines Vermögensverzeichnisses oder Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung eine Klage auf Herausgabe desjenigen verbunden werden, was der Beklagte aus dem zugrunde liegenden Rechtsverhältnis schuldet. Bei der Stufenklage wird ein der Höhe oder dem Gegenstand nach noch unbekannter und daher entgegen § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO noch nicht zu beziffernder oder näher zu be- 25

stimmender Leistungsanspruch zugleich mit den zu seiner Konkretisierung erforderlichen Hilfsansprüchen auf Auskunft und ggf. Richtigkeitsversicherung erhoben (vgl. BAG 12. Oktober 2022 - 5 AZR 135/22 - Rn. 16; 25. November 2021 - 8 AZR 226/20 - Rn. 20 mwN). Hierfür reicht es aus, wenn lediglich ein Teil der benötigten Informationen im Wege der Auskunftsklage zu erlangen ist. Eine Stufenklage ist nur dann ausgeschlossen, wenn die Auskunft in keiner Weise der näheren Bestimmung eines noch nicht hinreichend bestimmten, in einer nachfolgenden Stufe geltend gemachten Leistungsbegehrens dient. Maßgeblich für diese Beurteilung ist der von der klagenden Partei behauptete Leistungsanspruch (BAG 25. November 2021 - 8 AZR 226/20 - aaO; vgl. 9. November 2021 - 1 AZR 206/20 - Rn. 13 mwN).

bb) Danach begegnet die Stufenklage im Übrigen keinen Zulässigkeitsbedenken. Der unbezifferte Antrag zu 3. zielt - zuletzt noch - auf die (Nach-)Zahlung einer dem Entgelt des Bruders der Klägerin entsprechenden Vergütung und damit auf die begehrte „Gleichbehandlung“ ab. Der Beklagte soll der Klägerin auf der Grundlage des ihrem Bruder für jede Arbeitsstunde gezahlten Bruttogrundgehalts nicht nur weitere Stundenvergütung („zu wenig/nicht gezahlte Stundenlöhne“), sondern auch die sonstigen im Klageantrag zu 3. benannten (Differenz-)Leistungen zahlen. Sowohl die Formulierung „nach Maßgabe der zu erteilenden Auskünfte“ als auch der Inhalt des Auskunftsverlangens lassen erkennen, dass sich diese Leistungen offensichtlich nach dem Bruttostundensatz berechnen sollen. Mit dem Auskunftsantrag erstrebt die Klägerin daher den Erhalt von Informationen, anhand derer sie die mit dem Antrag zu 3. geforderten Entgeltdifferenzen für die Monate Januar 2020 bis Februar 2022 beziffern möchte.

26

2. Die Stufenklage bleibt, soweit sie dem Senat zur Sachentscheidung angefallen ist, insgesamt erfolglos. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt. Auf die Frage, ob zur Durchsetzung von Ansprüchen aus einer geschlechtsbedingten Entgeltungleichbehandlung ein Auskunftsanspruch auf der Grundlage von § 242 BGB gegeben sein kann, kam es damit nicht an (befürwortend etwa ErfK/Schlachter 25. Aufl. EntgTranspG § 10 Rn. 6; dagegen bspw. BeckOK ArbR/Roloff Stand 1. September 2025 EntgTranspG § 10 Rn. 47).

27

a) Zwar darf ein Gericht bei einer Stufenklage grundsätzlich zunächst nur 28
über den Auskunftsanspruch verhandeln und durch Teilurteil hierüber entschei-
den; erst nach dessen Rechtskraft ist eine Verhandlung und Entscheidung über
den in der nächsten Stufe verfolgten Anspruch zulässig. Ausnahmsweise kommt
aber eine einheitliche Entscheidung über alle in der Stufenklage miteinander ver-
bundenen Klageanträge in Betracht, wenn schon die Prüfung des Auskunftsan-
spruchs ergibt, dass dem Hauptanspruch die materiell-rechtliche Grundlage fehlt
(*BAG 9. November 2021 - 1 AZR 206/20 - Rn. 16 mwN*). Dann kann die Stufen-
klage insgesamt durch Endurteil abgewiesen werden (*st. Rspr., zB BAG 8. Sep-
tember 2021 - 10 AZR 11/19 - Rn. 41 mwN*).

b) Um einen solchen Ausnahmefall handelt es sich hier. Ein Auskunftsan- 29
spruch nach § 242 BGB erfordert ua. eine dem Grunde nach feststehende oder
(im vertraglichen Bereich) eine zumindest wahrscheinliche Existenz eines Leis-
tungsanspruchs des Auskunftsfordernden gegen den Anspruchsgegner (*vgl.
BAG 26. April 2023 - 10 AZR 137/22 - Rn. 20 mwN*). Diese Voraussetzung ist
nicht erfüllt. Vielmehr kommt auf der Grundlage des eigenen Vorbringens der Klä-
gerin ein Zahlungsanspruch aufgrund einer im Verhältnis zu ihrem Bruder erfolg-
ten Ungleichbehandlung bei der Entgeltzahlung wegen ihres Geschlechts und
damit der reklamierte Hauptanspruch nicht in Betracht. Die Klage erweist sich
deshalb in ihrem zulässigen Umfang auf allen Stufen als unbegründet.

aa) Als Anspruchsgrundlage für die mit dem Klageantrag zu 3. verfolgten An- 30
sprüche auf gleiches Entgelt für gleiche sowie gleichwertige Arbeit ohne Diskri-
minierung wegen des Geschlechts kommen sowohl der direkt anwendbare
Art. 157 Abs. 1 AEUV als auch § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG in Betracht (*BAG
21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 17, BAGE 173, 331*).

(1) Art. 157 Abs. 1 AEUV verlangt, dass Frauen und Männer bei gleicher 31
oder gleichwertiger Arbeit das gleiche Entgelt erhalten. Die Vorschrift hat zwin-
genden Charakter und ist von den nationalen Gerichten direkt anzuwenden
(*st. Rspr., EuGH 3. Juni 2021 - C-624/19 - [Tesco Stores] Rn. 22 ff.; zur Vorgän-
gerregelung in Art. 119 EWG-Vertrag EuGH 8. April 1976 - 43/75 - [Defrenne/
SABENA] Rn. 38 ff.; vgl. Schlachter RdA 2024, 52, 53; Sagan JbArbR Bd. 61,*

S. 157 ff.). Die entsprechenden Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG zum Verbot der Diskriminierung beim Entgelt werden von der unmittelbaren Anwendbarkeit von Art. 157 AEUV mit erfasst (*BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 18, BAGE 173, 331*).

(2) Nach § 3 Abs. 1 EntgTranspG ist bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten. Zudem ist dieses Verbot in § 7 EntgTranspG niedergelegt, wonach für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden darf als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts. § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG dienen der Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG (*vgl. BAG 25. Juni 2020 - 8 AZR 145/19 - Rn. 63 ff., BAGE 171, 195*). Sie sind entsprechend den Vorgaben der Richtlinie und im Einklang mit Art. 157 AEUV unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union unionsrechtskonform auszulegen (*BAG 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21 - Rn. 24 mwN, BAGE 180, 194*). 32

(3) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union muss eine Klägerin in einem auf Art. 157 Abs. 1 AEUV gestützten Rechtsstreit darlegen und - im Bestreitensfall - beweisen, dass ihr Arbeitgeber ihr ein niedrigeres Entgelt zahlt als ihrem zum Vergleich herangezogenen männlichen Kollegen und dass sie und der Kollege die gleiche oder zumindest eine gleichwertige Arbeit verrichten. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, liegt dem ersten Anschein nach eine nur mit dem unterschiedlichen Geschlecht erklärbare Diskriminierung vor. Es obliegt dann dem Arbeitgeber zu beweisen, dass nicht gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen verstoßen wurde, indem er mit allen rechtlich vorgesehenen Mitteln nachweist, dass die von den beiden betroffenen Arbeitnehmern tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten in Wirklichkeit nicht vergleichbar sind oder dass die festgestellte unterschiedliche Entlohnung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist (*vgl. EuGH 28. Februar 2013 - C-427/11 - [Kenny 33*

ua.] Rn. 19 ff.; 26. Juni 2001 - C-381/99 - [Brunnhofer] Rn. 58 ff.; vgl. auch EuGH 27. März 1980 - 129/79 - [Macarthy/Smith] Rn. 14, 16; zu größeren Vergleichsgruppen vgl. EuGH 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby] Rn. 14 ff.). Damit kann jede Frau und jeder Mann zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit eine Person des anderen Geschlechts als Vergleichsmaßstab heranziehen (zur Zulässigkeit des Paarvergleichs vgl.: BAG 23. Oktober 2025 - 8 AZR 300/24 - Rn. 24 ff.; 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21 - Rn. 44, BAGE 180, 194; 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 55, BAGE 173, 331; Sagan NZA Beilage 1/2025, 1034, 1038; Schlachter RdA 2024, 52, 55; Junker JZ 2023, 775, 778 f.; Däubler/Beck/Reingard Zimmer 5. Aufl. EntgTranspG § 4 Rn. 14; Krieger/Plambeck NZA 2023, 1001, 1002; EuArbRK/Franzen 5. Aufl. AEUV Art. 157 Rn. 54; ablehnend Hartmann ZfA 2024, 4, 9 f.).

(4) Die durch das Primärrecht der Europäischen Union vorgegebenen Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer geschlechtsbedingten Diskriminierung beim Entgelt sind auch bei der Anwendung entsprechender nationaler Regelungen zu beachten. Das nationale Recht ist - soweit rechtlich möglich - in Übereinstimmung mit diesen unionsrechtlichen Vorgaben auszulegen (vgl. Sagan NZA Beilage 1/2025, 1034, 1036). Dies gilt auch für den über § 2 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG bei Entgeltgleichheitsklagen anwendbaren § 22 AGG (vgl. dazu BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 25 f., BAGE 173, 331), der für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen im Hinblick auf den Kausalzusammenhang eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vorsieht. 34

(5) Für das Eingreifen der Kausalitätsvermutung iSv. § 22 AGG ist deshalb grundsätzlich erforderlich, aber auch ausreichend, dass die klagende Partei darlegt und ggf. - im Fall eines Bestreitens - beweist, dass ihr Arbeitgeber ihr ein niedrigeres Entgelt zahlt als ihrem zum Vergleich herangezogenen Kollegen des anderen Geschlechts, der die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet (vgl. bereits BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 51, BAGE 173, 331). 35

bb) Gemessen daran ist das Klagevorbringen - unabhängig vom Ergebnis der begehrten Auskünfte - nicht geeignet, den mit dem Klageantrag zu 3. ver- 36

folgten Anspruch aus Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG zu begründen.

(1) Dies folgt allerdings nicht schon daraus, dass die Klägerin ihr Begehren - soweit Gegenstand der revisionsrechtlichen Sachprüfung - nur noch aus einer geschlechtsbedingten Entgeltbenachteiligung im Vergleich zu ihrem Bruder ableiten kann. Eine Entgeltgleichheitsklage kann auch auf einen sog. Paarvergleich und damit darauf gestützt werden, dass die klagende Partei im Vergleich zu einer einzelnen Person des anderen Geschlechts, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leistet, eine niedrigere Vergütung erhält (*vgl. BAG 23. Oktober 2025 - 8 AZR 300/24 - Rn. 24 ff.*). 37

(2) Die Klägerin hat aber zur Höhe ihres eigenen, im Streitzeitraum pro Arbeitsstunde erhaltenen Bruttogrundgehalts keinen schlüssigen Vortrag geleistet. Unabhängig vom Ergebnis ihres Informationsverlangens ermöglicht ihr Vorbringen damit nicht die für das Eingreifen der Kausalitätsvermutung iSv. § 22 AGG erforderliche Feststellung, dass der Beklagte ihr im Klagezeitraum bezogen auf das Grundgehalt einen niedrigeren Stundensatz („Bruttostundenlohn“) gezahlt hat als ihrem Bruder. 38

(a) Nach Art. 157 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. b AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG bedeutet Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei Zeitlohn, dass das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich sein muss. Für die jeweilige Arbeitszeit muss daher dasselbe Grundgehalt gezahlt und damit - bezogen auf die einzelne Arbeitsstunde - der gleiche Stundensatz gewährt werden (*vgl. auch EuArbRK/Franzen 5. Aufl. AEUV Art. 157 Rn. 28; Pechstein/Nowak/Häde Frankfurter Kommentar EUV/GRC/AEUV/Kocher 2. Aufl. AEUV Art. 157 Rn. 72*). 39

(b) Es kann dahinstehen, ob eine klagende Partei, die hinsichtlich ihres monatlichen Grundgehalts eine geschlechtsbedingte Diskriminierung geltend macht, deshalb stets zumindest ihren eigenen Arbeitszeitumfang darlegen muss. Jedenfalls im Streitfall verlangt die Klägerin - dem Inhalt ihres Informationsbegehrens entsprechend - mit ihrer Entgeltgleichheitsklage die Zahlung restlichen 40

Stundenlohns sowie von (weiteren) Leistungen, die sich lediglich ausgehend vom Bruttostundenlohn berechnen sollen. Dies hat zur Folge, dass der im Rahmen einer solchen Klage erforderliche Entgeltvergleich bezogen auf den jeweiligen Stundensatz vorgenommen werden muss. Um diesen berechnen zu können, hätte die - insoweit darlegungspflichtige - Klägerin schlüssig vortragen müssen, welcher Arbeitszeitumfang ihrer monatlichen Grundgehaltszahlung zugrunde lag. Daran fehlt es. Die von der Revision insoweit erhobene Verfahrensrüge einer unterlassenen Beweiserhebung greift vor diesem Hintergrund nicht durch (§ 564 Satz 1 ZPO).

(aa) Die Klägerin hat zwar vorgebracht, sie habe im Streitzeitraum „in Vollzeit“ für den Beklagten gearbeitet und damit nach ihrem Verständnis eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden geleistet. Diese - pauschale - Behauptung hat der Beklagte aber iSv. § 138 Abs. 3 ZPO ausreichend bestritten, indem er vorgebracht hat, die Klägerin sei in der maßgeblichen Zeit lediglich noch im Umfang von „ca. 20 Stunden pro Woche“ und aufgrund ihres Umzugs ab Mitte Oktober 2021 gar nicht mehr in der Klinik tätig gewesen. Zudem hat er Gründe für diesen zeitlichen Beschäftigungsumfang benannt, wie den familiären Betreuungsbedarf der Kinder der Klägerin und ihre zeitliche Inanspruchnahme durch berufliche Tätigkeiten, denen sie außerhalb des mit dem Beklagten bestehenden Arbeitsverhältnisses nachgegangen sei. Daraufhin war die Klägerin gehalten, ihr Vorbringen zum Umfang der der Gehaltszahlung im Streitzeitraum zugrunde liegenden Arbeitszeit näher zu substantiieren (§ 138 Abs. 1 ZPO). Dem ist sie nicht nachgekommen. Insbesondere hat sie nicht einmal ansatzweise konkreten Vortrag zum üblichen Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit oder zumindest zur typischen Verteilung ihrer Arbeitszeit auf die Wochentage geleistet. 41

(bb) Die Erklärungen des Beklagten gegenüber dem Gewerbeaufsichts- und dem Finanzamt rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Die im Jahr 2015 anlässlich einer Schwangerschaft der Klägerin erfolgte Mitteilung gegenüber dem Gewerbeaufsichtsamt lässt keinen Schluss auf den Umfang ihrer tatsächlichen Arbeitszeit im Streitzeitraum zu. Entsprechendes gilt für die Erklärungen des Beklagten gegenüber dem Finanzamt. Anhaltspunkte, dass sich diese auf die der Entgelt- 42

zahlung im streitigen Zeitraum zugrunde liegende Arbeitszeit beziehen, sind weder dargetan noch ersichtlich.

(cc) Unerheblich ist auch, ob der Beklagte gegenüber der Klägerin seinen 43
Pflichten aus dem Nachweisgesetz (im Folgenden NachwG) nachgekommen ist, insbesondere ob er ihr einen Nachweis iSv. § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG (*in der bis zum 31. Juli 2022 geltenden Fassung vom 20. Juli 1995, BGBl. I S. 946 [aF]*) über die vereinbarte Arbeitszeit erteilt hat, und ob die Nichterfüllung der Nachweispflicht zu einer Umkehr der Darlegungs- und Beweislast führen kann (*offen gelassen auch durch: BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 632/15 - Rn. 28; zum Meinungsstand vgl.: ErfK/Greiner 25. Aufl. NachwG § 2 Rn. 65; Schaub ArbR-HdB/Linck 21. Aufl. § 32 Rn. 44; jeweils mwN*). Die Darlegungen, die die Klägerin hinsichtlich der Bemessung des ihr im Streitzeitraum für jede Arbeitsstunde gezahlten Bruttogrundgehalts hätte leisten müssen, beziehen sich nicht auf die „vereinbarte“ Arbeitszeit iSv. § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG aF, sondern auf den Arbeitszeitumfang, der ihrem im Streitzeitraum bezogenen Bruttomonatsgrundgehalt tatsächlich zugrunde lag.

(3) Unabhängig davon fehlt dem Hauptanspruch auch deshalb die materiell- 44
rechtliche Grundlage, weil der Vortrag der Klägerin nicht die Feststellung zulässt, dass sie im maßgeblichen Klagezeitraum gleiche oder gleichwertige Arbeit wie ihr Bruder verrichtet hat.

(a) Nach § 4 Abs. 1 EntgTranspG üben weibliche und männliche Beschäf- 45
tigte eine gleiche Arbeit aus, wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen. Eine gleichwertige Arbeit üben diese Beschäftigten aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können (§ 4 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG). Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind (§ 4 Abs. 2 Satz 2 und 3 EntgTranspG). Mit dem Begriff der „gleichwertigen

Arbeit“ werden verschiedenartige Arbeiten unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren daraufhin verglichen, ob sie von gleichem Wert sind (*zum Ganzen vgl. BAG 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21 - Rn. 33 ff. mwN, BAGE 180, 194*). Im Ergebnis ergeben sich daraus für die Feststellung „gleicher“ oder „gleichwertiger“ Arbeit keine Unterschiede, da aufgrund unionsrechtlicher Vorgaben die Kriterien des § 4 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG auch für die Feststellung gleicher Arbeit iSv. § 4 Abs. 1 EntgTranspG maßgeblich sind (*BAG 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21 - Rn. 36 mwN, aaO*).

- (b) Ob Arbeitnehmer die „gleiche Arbeit“ oder „gleichwertige Arbeit“ iSv. Art. 157 AEUV verrichten, ist eine Frage der Tatsachenwürdigung durch das Gericht. Dabei ist es Sache der nationalen Gerichte, die allein für die Ermittlung und Würdigung des Sachverhalts zuständig sind, zu entscheiden, ob die Tätigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer angesichts ihrer konkreten Natur als gleich zu bewerten sind bzw. als gleichwertig anerkannt werden können (*vgl. EuGH 3. Juni 2021 - C-624/19 - [Tesco Stores] Rn. 30; 28. Februar 2013 - C-427/11 - [Kenny ua.] Rn. 26*). 46
- (c) Ausgehend hiervon ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, es fehle an ausreichenden Darlegungen der Klägerin, wonach sie im Streitzeitraum die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit wie ihr Bruder geleistet habe, rechtsfehlerfrei. Das gilt zumindest insoweit, als es das Vorbringen mit Blick auf die in Rede stehenden Mitgliedschaften in der Leitung der Klinik des Beklagten als unzureichend angesehen hat. Darauf, ob das Landesarbeitsgericht annehmen durfte, die unterschiedliche Wahrnehmung von Wochenenddiensten sowie der nur vom Bruder der Klägerin geleistete ständige Hintergrunddienst für Notfälle schlossen eine Gleichheit oder Gleichwertigkeit der Arbeiten aus, kommt es - ebenso wie auf die diesbezüglich erhobenen Verfahrensrügen der Revision - nicht entscheidungserheblich an. 47
- (aa) Zwar kann davon ausgegangen werden, dass sich die Klägerin und ihr Bruder, was ihre jeweilige tierärztliche Tätigkeit als solche anbelangt, unter Zugrundelegung der Art der Arbeit, der Ausbildungsanforderungen und der Arbeitsbedingungen in einer vergleichbaren Situation befunden haben. Die Klägerin hat 48

aber nicht schlüssig dargetan, dass sie auch in Bezug auf die Leitung der Tierklinik die gleichen oder zumindest gleichartige Aufgaben wie ihr Bruder wahrgenommen hat. Ihrem Vorbringen lässt sich nicht entnehmen, welche konkreten, auf die Leitung der Klinik bezogenen Tätigkeiten sie und ihr Bruder während des Streitzeitraums ausgeübt haben und warum diese unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 4 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG gleich oder gleichwertig sind. Der Hinweis auf den Internetauftritt des „Familienunternehmens“ genügt hierfür nicht. Dieser lässt weder den Schluss darauf zu, dass der Klägerin Leitungsaufgaben zugewiesen waren, die denjenigen ihres Bruders zumindest gleichwertig waren, noch ergibt sich hieraus, dass sie diese auch tatsächlich im Streitzeitraum verrichtet hat. Auch der Vortrag der Klägerin, sie sei „in der gleichen Funktion“ der ärztlichen Klinikleitung wie ihr Bruder tätig gewesen, ist - anders als die Revision meint - nicht ausreichend. Er lässt nicht erkennen, welche konkreten Leitungstätigkeiten sie und ihr Bruder ausgeführt haben und warum diese zumindest gleichwertig waren. Zudem verhält sich dieses Vorbringen nicht dazu, wie die Arbeitsbedingungen der Klägerin und diejenigen ihres Bruders im Rahmen der Leitungstätigkeit jeweils konkret ausgestaltet waren.

(bb) Entgegen der Auffassung der Revision werden die Anforderungen an die Darlegungslast damit nicht überspannt. Die Partei, die aus einem Verstoß gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit Entgeltdifferenzansprüche ableiten will, trägt sowohl nach dem Unionsrecht als auch nach dem nationalen Recht die primäre Darlegungslast dafür, dass sie und die von ihr zum Vergleich herangezogene Person gleiche oder gleichwertige Arbeit iSv. Art. 157 AEUV sowie § 3 Abs. 1, § 7 iVm. § 4 EntgTranspG verrichten. Sie hat daher grundsätzlich diejenigen Umstände darzulegen, aus denen sich unter Zugrundelegung der für die Feststellung gleicher oder gleichwertiger Arbeit relevanten Faktoren ergibt, dass sie und die andere Person als in einer vergleichbaren Situation anzusehen sind. Teilt der Arbeitgeber zur Erfüllung eines vom Arbeitnehmer geltend gemachten Auskunftsanspruchs nach § 10 EntgTranspG das Vergleichsentgelt iSv. § 11 Abs. 3 EntgTranspG mit, so ist dieser Darlegungslast zwar bereits dann genügt, wenn die klagende Partei sich zum Vergleich auf diejenige - reale oder fiktive - Person stützt, der das Medianentgelt zugeordnet ist. Denn in dessen Angabe liegt zu-

49

gleich die Mitteilung des Arbeitgebers, dass diese Person die gleiche oder gleichwertige Arbeit ausführt (vgl. BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 39, BAGE 173, 331). Diese - durch die spezifische Ausgestaltung des Auskunftsanspruchs nach § 10 EntgTranspG bedingte - Besonderheit greift vorliegend aber nicht. Die Klägerin hätte daher konkreten Tatsachenvortrag zu denjenigen Umständen halten müssen, aus denen sich ergeben soll, dass der von ihr zum Vergleich herangezogene Bruder gleiche oder gleichwertige Arbeit ausgeführt hat, da nur dann eine wertende Gegenüberstellung der behaupteten Leitungsaufgaben möglich ist.

(cc) Sollte die Revision mit ihrem Vorbringen, aufgrund der Einlassungen des Beklagten habe keine Veranlassung bestanden, Details „der Funktion einer ärztlichen Klinikleitung“ darzutun, eine Verletzung der richterlichen Hinweispflicht (§ 139 Abs. 3 ZPO) rügen wollen, wäre diese Verfahrensrüge unzulässig. Die Revision legt nicht dar, welchen konkreten Hinweis das Landesarbeitsgericht der Klägerin hätte erteilen müssen und welchen konkreten Vortrag diese auf einen entsprechenden Hinweis gehalten hätte (vgl. dazu BAG 18. Januar 2023 - 5 AZR 108/22 - Rn. 24 mwN, BAGE 180, 44). 50

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 51

Ahrendt

Krumbiegel

Berger

Hilgenfeld

Leitz