

Mandanteninfo März 2023

BAG stärkt Entgeltgleichheit für Frauen

Frauen haben Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt gezahlt wird.

Ein niedrigeres Entgelt für Frauen bei gleicher Arbeit begründet die Vermutung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Der Arbeitgeber kann ein höheres Entgelt für einen männlichen Kollegen nicht damit rechtfertigen, dieser habe ein größeres Verhandlungsgeschick oder sei auf eine besser vergütete Arbeitnehmerin nachgefolgt.

(Leitsätze der Verfasserin; zu der Entscheidung des BAG vom 16.02.2023 – 8 AZR 450/21 liegen bislang die Urteilsgründe nicht vor, sondern lediglich eine Pressemitteilung des Gerichtes)

Die Klägerin in dem entschiedenen Fall war seit März 2017 bei der Beklagten als Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb beschäftigt. Neben der Klägerin waren dort zu dieser Zeit zwei männliche Kollegen als Außendienstmitarbeiter tätig. Von diesen wies einer eine Betriebszugehörigkeit von rund 30 Jahren auf, was einen Vergleich mit der Klägerin erschwerte. Sie hat sich vielmehr vorrangig auf den Vergleich mit dem anderen Kollegen bezogen, der nur zwei Monate vor ihr eingestellt worden war.

Beiden war ein Grundentgelt von 3.500,- € brutto monatlich angeboten worden. Die Klägerin hat dies akzeptiert, ihr männlicher Kollege hatte es hingegen zuvor abgelehnt und ein Grundentgelt von 4.500,- € brutto verlangt. Dieser Forderung hatte der Arbeitgeber nachgegeben. Der Gehaltsunterschied von immerhin 1.000,- € brutto bestand für 8 Monate. Danach wurde das Entgelt des männlichen Kollegen vorübergehend nach unten angepasst, so dass er wie die Klägerin 3.500,- € erhielt. Ab Juli 2018 erhöhte der Arbeitgeber das Gehalt des männlichen Kollegen wiederum auf 4.000,- € brutto, so dass dann eine Differenz von 500,- € brutto monatlich bestand. Insoweit berief der Arbeitgeber sich zur Begründung darauf, der Kollege sei einer ausgeschiedenen, besser vergüteten Vertriebsmitarbeiterin nachgefolgt.

Die Klägerin machte in dem Rechtsstreit die Gehaltsdifferenzen geltend sowie Entschädigung in Höhe von 6.000,- € nach dem AGG (§ 15 Abs. 2) wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht haben die Klage

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Fabian Wilden
Rechtsanwalt

Stefani Dach
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

*Regine Windirsch
Rechtsanwältin
Ausgeschieden zum 30.04.2022

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE3333

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

abgewiesen. Das Sächsische Landesarbeitsgericht (Urteil vom 03.09.2021 – 1 Sa 358/19) ist davon ausgegangen, dass die Vereinbarung eines höheren Entgeltes für den männlichen Arbeitnehmer durch das Interesse des Arbeitgebers, diesen Mitarbeiter für das Unternehmen zu gewinnen, gerechtfertigt sei, denn für die niedrigere Vergütung wollte er nicht tätig werden. Auch die weitere Erhöhung des Grundentgeltes sei durch objektive Faktoren bestimmt gewesen.

Das BAG ist dem nicht gefolgt und hat der Klägerin die Differenzbeträge zugesprochen sowie eine Entschädigung wegen der Diskriminierung in Höhe von 2.000,- €. Ab August 2018 stand der Klägerin das höhere Entgelt bereits aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung zu, so dass sich die Diskriminierung wegen des Geschlechtes ab diesem Zeitpunkt nicht weiter auswirkte. Warum dem Antrag der Klägerin auf Entschädigung nur teilweise entsprochen wurde, wird erst den Urteilsgründen zu entnehmen sein.

Der Anspruch auf die Entgeltdifferenz gründet sich auf Art. 157 Abs. 1 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union): „Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.“ sowie die §§ 3 und 7 EntgTranspG (Entgelttransparenzgesetz).

Fazit:

Die zu begrüßende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes wird von vielen Beobachtern als Meilenstein auf dem Weg zur Entgeltgleichheit für Frauen und Verringerung des Gender-Pay-Gaps eingestuft. Arbeitgebern wird es zukünftig deutlich schwerer fallen, die Vermutung einer Diskriminierung wegen des Geschlechts bei ungleicher Bezahlung zu widerlegen. Folgte man hingegen den Vorinstanzen, würde es reichen, sich darauf zu berufen, der männliche Bewerber habe halt so viel verlangt.

**Stefani Dach, Rechtsanwältin
Anwaltsbüro* Windirsch, Britschgi & Wilden**