



Mandanteninformation Bundesarbeitsgerichtsurteil zu Equal Pay

Stand: 28.02.2023

Das Bundesarbeitsgericht hat zum Aktenzeichen 8 AZR 450/21 über die Entgeltgleichheit bei der Bezahlung von Männern und Frauen entschieden. Bislang liegt nur eine Pressemitteilung vor, die schriftlichen Urteilsgründe stehen noch aus.

Verfahrenssachverhalt

In diesem Verfahren war die Klägerin seit dem 01.03.2017 als Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb bei der Beklagten zu einem monatlichen Entgelt von EUR 3.500,00 beschäftigt. Neben der Klägerin beschäftigte die Beklagte noch zwei weitere männliche Außendienstmitarbeiter im Vertrieb, einen davon seit dem 01.01.2017. Dieser Außendienstmitarbeiter erhielt ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe von zunächst EUR 4.500,00. Der weitere Arbeitnehmer erhielt für die Zeit von November 2017 bis Juni 2018 ein ebenfalls ein Entgelt in Höhe von monatlich EUR 3.500,00 ab dem 01.07.2018 jedoch monatlich brutto EUR 4.000,00 mit der Begründung der Arbeitnehmer sei auf eine ausgeschiedene, besser vergütete Vertriebsmitarbeiterin nachgefolgt.

Die Klägerin beehrte vor dem Bundesarbeitsgericht Zahlung der rückständigen (Minder)Vergütung und eine angemessene Entschädigung, da sie wegen ihres Geschlechtes benachteiligt worden sei.

Urteilsgründe

Nachdem die Vorinstanzen einen Anspruch der Klägerin abgelehnt hatten, hat die Klägerin vor dem Bundesarbeitsgericht überwiegend Recht erhalten. Das Gericht sprach ihr neben den Lohnnachzahlungen eine Entschädigung - konkret in Höhe von EUR 2.000,00 - wegen Benachteiligung auf Grund des Geschlechtes zu. Das Bundesarbeitsgericht führ hierzu in der Pressemitteilung aus:

„Der Umstand, dass die Klägerin für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt erhalten hat als ihr männlicher Kollege, begründet die Vermutung nach § 22 AGG, dass die Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes erfolgt ist. Der Beklagten ist es nicht gelungen, diese Vermutung zu widerlegen. Insbesondere kann sich die Beklagte für den Zeitraum von März bis Oktober 2017 nicht mit Erfolg darauf berufen,

das höhere Grundentgelt des männlichen Kollegen beruhe nicht auf dem Geschlecht, sondern auf dem Umstand, dass dieser ein höheres Entgelt ausgehandelt habe. Für den Monat Juli 2018 kann die Beklagte die Vermutung der Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts insbesondere nicht mit der Begründung widerlegen, der Arbeitnehmer sei einer besser vergüteten ausgeschiedenen Arbeitnehmerin nachgefolgt.“

Der Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit entstammt § 7 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). Das EntgTranspG wurde 2017 geschaffen, um das Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen abzubauen. Nachdem die genauen Voraussetzungen für diesen Anspruch zunächst unklar waren, hatte das Bundesarbeitsgericht bereits 2021 in einem Urteil festgestellt, dass eine Vermutung der Benachteiligung des anderen Geschlechtes bereits dann gegeben sei, wenn bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit dem einen Geschlecht weniger gezahlt wird als dem anderen. Um feststellen zu können, ob eine ungleiche Behandlung vorliegt bietet das EntgTranspG mit § 10 einen Auskunftsanspruch für alle Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber, um ein Vergleichsentgelt zu erhalten. Beschäftigte können sich auf dieses Vergleichsentgelt berufen, um eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechtes darzulegen. Es obliegt dann dem Arbeitgeber diese Vermutung der Benachteiligung zu widerlegen. Hierzu muss der Arbeitgeber objektive, geschlechtsneutrale Kriterien darlegen, die die unterschiedliche Vergütung erklären und konkret darlegen und ggfs. auch beweisen, dass diese Kriterien in der Praxis tatsächlich geschlechtsneutral ausgelegt und auf alle Mitarbeiter mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit angewandt werden.

In seinem neuen Urteil hat sich das Bundesarbeitsgericht nun mit der unterschiedlichen Gehaltsverhandlung auseinandergesetzt und festgehalten, dass dies kein objektiv geschlechtsneutrales Kriterium ist. Allein der Umstand, dass im Rahmen von Einstellungen die männlichen Arbeitnehmer eine höhere Gehaltsforderung gestellt hätten, reicht daher zukünftig nicht mehr aus, um Gehaltsunterschiede zu rechtfertigen. Damit greift das Bundesarbeitsgericht in die Vertragsfreiheit der Parteien ein.

Es bleibt abzuwarten, ob sich aus den schriftlichen Urteilsgründen noch nähere Angaben entnehmen lassen, welche Umstände vorliegen müssen, um unterschiedliche Lohnhöhe zu rechtfertigen und wie zukünftig im Rahmen von Lohnverhandlungen vorgegangen werden kann bzw. muss.

Gerne unterstützen und beraten wir Sie im Zusammenhang mit allen hierzu offenen Fragestellungen und kommen ggfs. nach Auswertung der schriftlichen Urteilsgründe nochmals auf das Thema zurück.
