

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen eine brisante Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts vor, über die noch viel diskutiert werden dürfte.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Geschlechterdiskriminierung trotz frei ausgehandeltem Entgelt – Anspruch auf Entgeltdifferenz und Schadensersatz

BAG, Urteil vom 16.02.2023 (8 AZR 450/21), Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts 10/23 vom 16.02.2023

Leider ist die Entscheidung noch nicht verfügbar, sondern nur die Pressemitteilung, so dass noch unklar ist, was die Parteien konkret vorgetragen haben und welche Erwägungen des Bundesarbeitsgerichts dem Urteil zugrunde liegen. Erst einmal ist die Entscheidung ein Hammer! In der letzten PA 02/2023 hatte ich in Entscheidung 1 Eingangs noch ausgeführt, dass die Frage der Lohnhöhe Teil der individuellen Vertragsverhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sei. Dies scheint aber nicht mehr uneingeschränkt zuzutreffen. Das vollständige Urteil mit Tatbestand und Entscheidungsgründen bleibt jedoch abzuwarten.

Die Entscheidung betrifft drei Lohnzahlungs-Zeiträume, von denen vor allem der erste von Interesse ist. Der diesbezügliche Sachverhalt wird wie folgt dargestellt:

"... Die Klägerin ist seit dem 1. März 2017 bei der Beklagten als Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb beschäftigt. Ihr einzelvertraglich vereinbartes Grundentgelt betrug anfangs 3.500,00 Euro brutto. ...

... Neben der Klägerin waren als Außendienstmitarbeiter im Vertrieb der Beklagten zwei männliche Arbeitnehmer beschäftigt, einer davon seit dem 1. Januar 2017. Die Beklagte hatte auch diesem Arbeitnehmer ein Grundentgelt iHv. 3.500,00 Euro brutto angeboten, was dieser jedoch ablehnte. Er verlangte für die Zeit bis zum Einsetzen einer zusätzlichen leistungsabhängigen Vergütung, dh. für die Zeit bis zum 31. Oktober 2017 ein höheres Grundentgelt iHv. 4.500,00 Euro brutto. Die Beklagte gab dieser Forderung nach. ...

... Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin von der Beklagten die Zahlung rückständiger Vergütung für die Zeit von März bis Oktober 2017 iHv. monatlich 1.000,00 Euro brutto ... Sie hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse ihr ein ebenso hohes Grundentgelt zahlen wie ihrem fast zeitgleich eingestellten männlichen Kollegen. Dies folge daraus, dass sie die gleiche Arbeit wie ihr männlicher Kollege verrichte. Da die Beklagte sie beim Entgelt aufgrund des Geschlechts benachteiligt habe, schulde sie ihr zudem die Zahlung einer angemessenen

Entschädigung iHv. mindestens 6.000,00 Euro. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ganz überwiegend Erfolg. ..."

Die Klägerin hatte bei ihrer Einstellung entweder nicht oder erfolglos verhandelt, der etwa zeitgleich eingestellte männliche Arbeitnehmer hatte erfolgreich verhandelt. Nun reibt man sich die Augen. Das Bundesarbeitsgericht führt dazu aus:

"Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Daran ändert es nichts, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt.

... Die Beklagte hat die Klägerin in der Zeit von März bis Oktober 2017 sowie im Juli 2018 dadurch aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, dass sie ihr, obgleich die Klägerin und der männliche Kollege gleiche Arbeit verrichteten, ein niedrigeres Grundentgelt gezahlt hat als dem männlichen Kollegen. Die Klägerin hat deshalb einen Anspruch nach Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1** und § 7 EntgTranspG*** auf das gleiche Grundentgelt wie ihr männlicher Kollege. 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 Geschlechts 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. ...*

*... Der Senat hat dem auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG***** gerichteten Antrag der Klägerin teilweise entsprochen und dieser eine Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des*

Geschlechts iHv. 2.000,00 Euro zugesprochen."

Überzeugend ist das auf den ersten Blick nicht, auch nicht, wenn man sich die in Bezug genommenen Normen ansieht:

**Art. 157 Abs. 1 AEUV*

Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

***§ 3 EntgTranspG*

(Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts)

(1) Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.

****§ 7 EntgTranspG*

(Entgeltgleichheitsgebot)

Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.

*****§ 22 AGG*

(Beweislast)

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

******§ 15 AGG*

(Entschädigung und Schadensersatz)

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. ...

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de