

BAG: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – ein Meilenstein für die Gleichstellung?

Arbeitsrecht-Lunch am 10. Mai 2023

Nurdan Adamidis
Rechtsanwältin | Senior Associate

BAG, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21

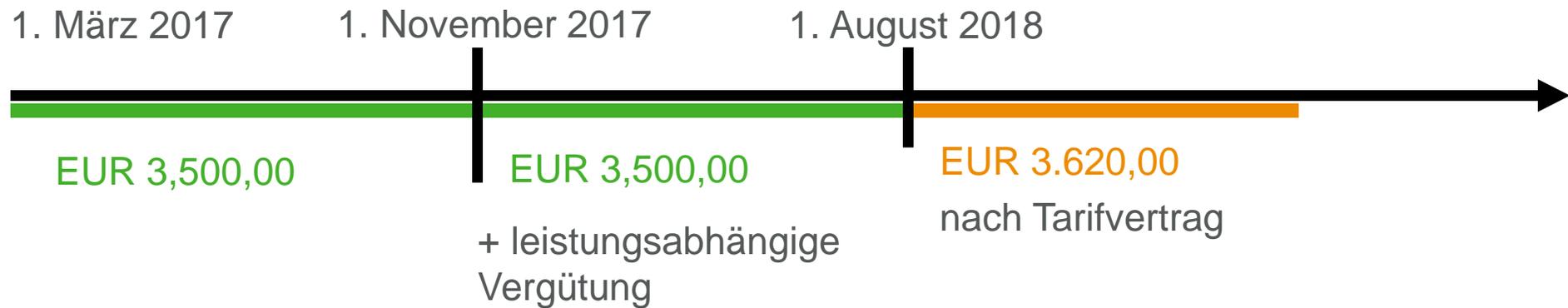
Sachverhalt:

Klägerin: Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb

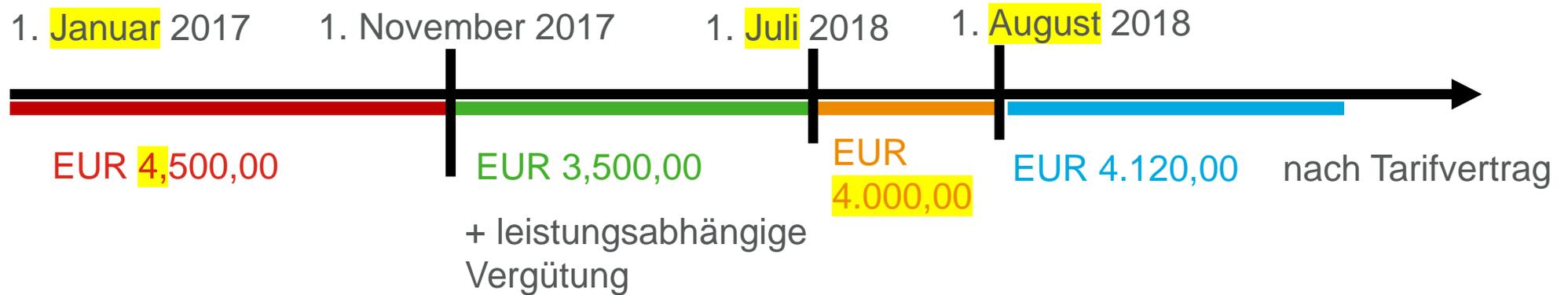
Beklagte: Arbeitgeberin



BAG, Urteil vom 16.02.2023 – 8 AZR 450/21



BAG, Urteil vom 16.02.2023 – 8 AZR 450/21



BAG, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21

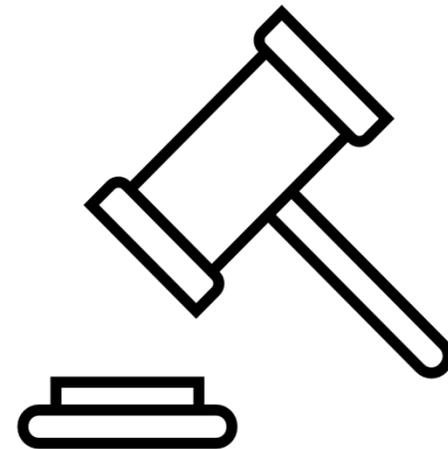


Antrag:

- Zahlung der rückständigen Vergütung iHv. insgesamt EUR 14.500,00.
- Zahlung einer Entschädigung iHv. mindestens EUR 6.000,00.

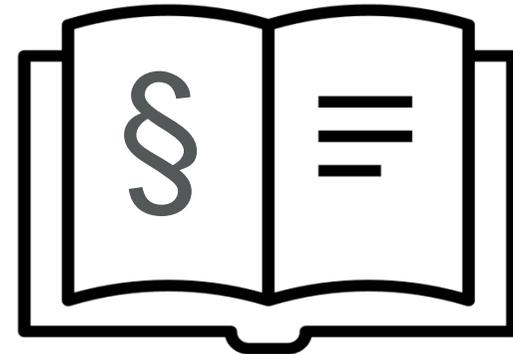
BAG, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21: Lösung des Gerichts

- Die Klägerin habe einen Anspruch nach Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG auf das gleiche Grundentgelt wie ihr männlicher Kollege.
- Die Klägerin habe für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt erhalten als ihr männlicher Kollege, sodass zu vermuten sei, dass die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt sei, gem. § 22 AGG.
- Diese Vermutung habe die Beklagte nicht widerlegen können. Sie könne sich nicht darauf berufen, dass der männliche Kollege ein höheres Entgelt ausgehandelt habe.
- Der Klägerin sei zudem eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG i.H.v. EUR 2.000,00 zuzusprechen.



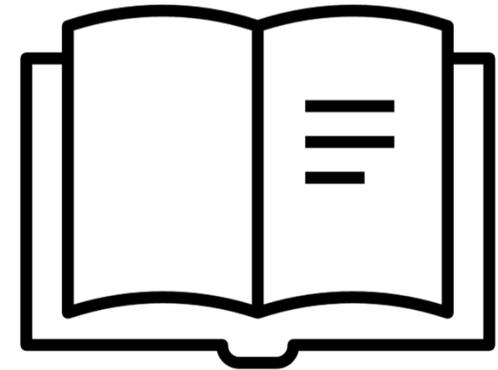
BAG, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21: Anspruchsgrundlage

- Art. 157 AEUV und
- § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG.
- Der Anspruch ist gerichtet auf Zahlung der gleichheitswidrig vorenthaltenen Vergütung (kein Schadensersatzanspruch).



Rechtlicher Rahmen der Entgeltgleichheit

- Europarechtlich: Art. 157 AEUV
- Verfassungsrechtlich: Art. 3 Abs. 2, 3 GG
- Einfachgesetzlich: - Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz



Rechtlicher Rahmen der Entgeltgleichheit

- Europarechtlich: Art. 157 AEUV
- Verfassungsrechtlich: Art. 3 Abs. 2, 3 GG
- Einfachgesetzlich: Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Art. 157 AEUV

- (1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.
- (2) [...]
- (3) [...]
- (4) [...]

§ 3 Entgelttransparenzgesetz

„§ 3 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 Entgelttransparenzgesetz

„§ 7 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.“

Entgelttransparenzgesetz

Die drei wichtigsten Schwellenwerte des Entgelttransparenzgesetzes:

200

- Der Auskunftsanspruch gem. § 10 Abs. 1 EntgTranspG besteht nur in Betrieben mit in der Regel mehr als **200** Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber.

6

- Im Rahmen des Auskunftsanspruchs gem. § 10 Abs. 1 EntgTranspG ist ein Vergleichsentgelt nur anzugeben, wenn die Vergleichstätigkeit von mindestens **6** Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird.

500

- Die Aufforderung (**keine** Verpflichtung!) zu betrieblichen Prüfverfahren zur Überprüfung der Entgeltgleichheit besteht nur in Betrieben mit in der Regel mehr als **500** Beschäftigten.
- Die Verpflichtung zur Erstellung eines Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgerechtigkeit trifft nur gem. §§ 264, 289 HGB lageberichtspflichtige Arbeitgeber mit in der Regel mehr als **500** Beschäftigten.

“ Darlegungs- und Beweislast bei Equal-Pay-Ansprüchen

Allgemein gilt: Die Beweislast trifft grundsätzlich denjenigen, der sich diskriminiert glaubt und deswegen Klage erhebt.

Allerdings: Die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast richtet sich nach § 2 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG i.V.m. § 22 AGG.

Darlegungs- und Beweislast bei Equal-Pay-Ansprüchen

Kläger hat darzutun und zu beweisen, dass

1. die Beklagte ein niedrigeres Entgelt zahlt als seinen zum Vergleich herangezogene Kolleginnen und,
2. dass er mit der Arbeit seiner Kolleginnen gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet.

Indizien für gleichwertige Arbeit können sein:

- Gleiche Verantwortlichkeiten und Befugnisse.
- Es bestehen keine besonderen Ausbildungsanforderungen.
- Die Arbeitsverträge sind identisch.
- Gegenseitige Vertretung im Krankheitsfall ohne besonderer Schulungsmaßnahmen.
- Gleiche Einarbeitung.
- Überleitung in gleiche Entgeltgruppe nach Inkrafttreten eines Haustarifvertrages.

Differenzierungen noch möglich?

- Ungleiche Bezahlung **aufgrund** des Geschlechts?



- Ungleiche Bezahlung auf Grundlage von objektiven Kriterien?
 - Z.B.: Für die Tätigkeit relevantere oder bessere Qualifikation / mehr Berufserfahrung / höheres Maß an Verantwortung / höherwertige Aufgaben / längere Dauer der Betriebszugehörigkeit / stärkere Leistung / Arbeitsergebnisse



- „individuelles Aushandeln eines höheren Gehalts“



Hinweise für Arbeitgeber – Was kann man tun?

1

- Dokumentation von Vergütungsentscheidung anhand zulässiger Kriterien.

2

- Einführung transparenter Vergütungssysteme basierend auf den zulässigen Kriterien.
- Wenn im Betrieb ein Betriebsrat besteht, unbedingt mit einbeziehen. Erhöht auch die Akzeptanz in der Belegschaft. Außerdem hat der Betriebsrat ohnehin eine Mitbestimmungsrecht.

Dauerbrenner:

Wirksame
Ausschlussfristen
vereinbaren!

Exkurs: Entgelttransparenzrichtlinie der EU

Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen:

- Lohntransparenz vor der Beschäftigung, Art. 5.
- Infos zu Festlegung des Entgelts, Art. 6.
- Auskunftsrecht für Arbeitnehmer, Art. 7.
- Berichterstattung über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Art. 9.
- Gemeinsame Entgeltbewertung, Art. 10.
- Anspruch auf Entschädigung/ Schadensersatz, Art. 16.
- Beweislast, Art. 18.
- Sanktionen, Art. 23.

→ Die geplanten Maßnahmen gehen teilweise über die derzeitigen Regelungen zur Entgelttransparenz in Deutschland hinaus (EntgTranspG, AGG, Art. 157 AEUV, usw.).

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Ihre Ansprechpartnerin



Nurdan Adamidis

Senior Associate

Dentons Europe LLP

Rechtsanwälte Steuerberater

Thurn-und-Taxis-Platz 6

60313 Frankfurt am Main

T: +49 69 45 00 12 421

M: +49 173 6902 523

E: nurdan.adamidis@dentons.com

Nurdan Adamidis ist bei Dentons als Senior Associate im Frankfurter Büro tätig. Sie ist Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht und berät in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Dies umfasst auch die gerichtliche und außergerichtliche Vertretung von Arbeitgebern. Darüber hinaus berät sie mit besonderem Fokus auf Arbeitnehmerentsendungen sowie bezüglich der daraus folgenden aufenthaltsrechtlichen Fragestellungen. Ein weiterer Beratungsschwerpunkt ist das Datenschutzrecht im Beschäftigtenkontext.