



Abb.: »Jeder ist seines Glückes Schmied« – bei Gehaltsvereinbarungen gilt dieser Grundsatz nicht uneingeschränkt. Foto: Ezio Gutzemberg - stock.adobe.com

EQUAL PAY

VERHANDLUNGSGESCHICK KEINE RECHTFERTIGUNG FÜR UNGLEICHES GEHALT VON MÄNNERN UND FRAUEN

»Gehalt? Verhandlungssache«, heißt es gerade in Zeiten des Fachkräftemangels in vielen Branchen. Doch was gilt für gleiche oder gleichartige Tätigkeiten? Darf der Arbeitgeber dann einem Bewerber, der zum eigenen Vorteil gut verhandelt, mehr zahlen als einer Bewerberin, die das angebotene Gehalt akzeptiert. Das Bundesarbeitsgericht hat sich dazu jüngst eindeutig positioniert.

In seinem Urteil vom 16. Februar 2023 (Az. 8 AZR 450/21) macht sich das höchste deutsche Arbeitsgericht nochmals stark für den Grundsatz gleiche Arbeit, gleicher Lohn: Bekommen Männer in gleicher Position wie ihre weibliche Kollegen mehr Gehalt, lässt das eine Benachteiligung der Frauen wegen ihres Geschlechts vermuten, urteilt das BAG. Gelingt es dem Arbeitgeber nicht, diese Vermutung zu widerlegen, ist er verpflichtet, einer genauso qualifizierten und erfahrenen Mitarbeiterin ebenfalls das höhere Gehalt zu zahlen, das der Mitarbeiter ausgehandelt hat.

DER FALL

Worum ging es in dem Fall vor dem BAG im Einzelnen? Wissen sollte man zunächst, dass der »Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V.«, ein auf

strategische Prozessführung unter anderem in Diskriminierungsfragen spezialisierter Verein, den Fall als Musterverfahren ausgewählt und durch alle Instanzen begleitet hatte.

Im Jahr 2016 hatte ein mittelständisches Metallunternehmen in Sachsen mit rund 180 Beschäftigten eine Stelle im Vertrieb/Außendienst ausgeschrieben, weil die bisherige Stelleninhaberin und dienstälteste Vertriebsmitarbeiterin das Unternehmen in absehbarer Zeit verlassen würde. Auf diese Stelle bewarb sich ein staatlich geprüfter Techniker. Diesem bot das Unternehmen eine Tätigkeit »Mitarbeiter Vertrieb/Außendienst« an, für die es in der Einarbeitungsphase von Januar bis Oktober 2017 ein monatliches Grundgehalt von 3.500 Euro und dann ab November 2017 eine zusätzliche

umsatzabhängige Entgeltkomponente geben sollte. Dem Bewerber war das für die Einarbeitungsphase angebotene Grundgehalt allerdings zu wenig – er verlangte 4.500 Euro. Das Unternehmen ging auf diese Forderung ein und zahlte dem Mann in der Zeit von Januar bis Oktober 2017 ein Grundgehalt von 4.500 Euro sowie ab November 2017 ein Grundgehalt von 3.500 Euro zuzüglich der umsatzabhängigen Entgeltkomponente.

Im Dezember 2016 schrieb das Unternehmen eine weitere Stelle im Vertrieb/Außendienst aus. Auf diese Stelle bewarb sich die über einen Abschluss als Diplomkauffrau verfügende spätere Klägerin. Der Frau bot das Unternehmen die Tätigkeit »Mitarbeiterin Vertrieb/Außendienst« gegen ein monatliches Grundgehalt in Höhe von 3.500 Euro in der Zeit von März bis Oktober 2017 an. Auch für sie sollte danach – wie beim zuvor eingestellten männlichen Kollegen – eine umsatzabhängige Entgeltkomponente hinzukommen. Die Klägerin war mit diesem Gehaltsvorschlag einverstanden.

Das änderte sich allerdings, als sie erfuhr, dass ihr Kollege mit 1.000 Euro mehr im Monat gestartet war. Die Frau erhob im Jahr 2019 Klage auf Zahlung der Gehaltsdifferenz im Verhältnis zum Kollegen bzw. 1.000 Euro pro Monat für den Zeitraum März bis Oktober 2017. Zusätzlich forderte sie eine Entschädigung wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung.

SO URTEILTEN DIE GERICHTE

Das Arbeitsgericht Dresden und in zweiter Instanz das Landesarbeitsgericht Sachsen wiesen die Klage ab. Zwar hätten die Klägerin und ihr männlicher Kollege im relevanten Zeitraum tatsächlich gleichwertige Tätigkeiten ausgeübt. Die höhere Bezahlung des Mannes sei jedoch durch objektive Faktoren begründet, die nichts mit einer Diskriminierung wegen des Geschlechts zu tun hätten. Die Vereinbarung des höheren Grundgehalts sei nämlich erforderlich gewesen, um den Mitarbeiter überhaupt für das Unternehmen zu gewinnen und noch bis zum Ausscheiden der dienstältesten Vertriebsmitarbeiterin einarbeiten zu können.

Die Bundesarbeitsrichter in Erfurt sahen dies in der Revision anders: Der Umstand, dass die Klägerin für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt erhalten habe als ihr männlicher Arbeitskollege, begründe nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Vermutung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts. Um diese Vermutung zu widerlegen, müsse der Arbeitgeber im Prozess objektive Faktoren dafür vortragen, dass nicht das Geschlecht, sondern ausschließlich andere Gründe zu der ungünstigeren Behandlung der Mitarbeiterin geführt hätten. Eben dies gelang dem Unternehmen nicht. Der Hinweis, der Mann habe eben besser verhandelt, überzeugt das Gericht gerade nicht.

Weil sowohl nach dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union als auch nach dem deutschen Entgelttransparenzgesetz bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine Benachteiligung wegen des Geschlechts bei der Entlohnung verboten ist, steht der Klägerin eine Nachzahlung der (gleichheitswidrig vorenthaltenen) Vergütung zu. Nach dem AGG hat sie zusätzlich Anspruch auf eine Entschädigung.

PRAXISHINWEIS

»Jeder ist seines Glückes Schmied« – bei Gehaltsvereinbarungen gilt dieser Grundsatz nicht uneingeschränkt. Zwar sind auch mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts individuelle Gehaltsabreden nicht per se verboten. Es ist aber nicht möglich, dass Arbeitgeber Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit unterschiedlich vergüten, nur weil der Vertreter des einen oder anderen Geschlechts individuell besser verhandelt hat.

In der Praxis ist zu erwarten, dass Beschäftigte in Teams mit zwei oder mehr Kollegen in gleicher Position vermehrt ein Auge darauf haben werden, dass es keine Gehaltsunterschiede ohne klaren Sachgrund gibt. Insofern müssen Unternehmen, die noch keine transparente Vergütungspraxis leben oder bisher darauf vertraut haben, dass womöglich ein Verhandlungserfolg des männlichen Bewerbers den weiblichen Arbeitskräften in gleicher Position nicht bekannt würde, vermehrt mit Lohngleichheitsklagen rechnen. Um in einem Gerichtsverfahren dann eine vermutete Diskriminierung wegen des Geschlechts zu widerlegen, werden Arbeitgeber dafür stichhaltige Gegenbeweise vorlegen müssen. Ratsam ist daher, bereits im Einstellungsverfahren darauf zu achten, dass Gehaltsverhandlungen an sachlichen und fachlichen Kriterien orientiert sind. Wenn überhaupt Unterschiede bei der Bezahlung von Mitarbeitern für eine gleiche oder gleichartige Tätigkeit gemacht werden, dann gilt es genau darauf zu achten, dass die objektiven Gründe hierfür gut dokumentiert werden. ■

Weitere Informationen:

Menold Bezler Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer Partnerschaft mbB, Stuttgart, www.menoldbezler.de



Abb.: Ralf-Dietrich Tiesler, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht bei Menold Bezler in Stuttgart. Foto: Menold Bezler