



Mitteilungen

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.01.2023

8 AZR 450/21

Die Klägerin ist seit dem 01. März 2017 als Vertriebsmitarbeiterin bei dem beklagten Metallunternehmen, mit Sitz in der Nähe von Dresden, beschäftigt. Ihr einzelvertraglich vereinbartes Grundgehalt liegt bei 3.500,00 Euro brutto.

Daneben waren im Unternehmen auch noch zwei männliche Kollegen beschäftigt. Einer von den zwei Kollegen war auch erst seit dem 1. Januar 2017 im Unternehmen beschäftigt. Ihm wurden als Bruttogehalt zunächst auch 3.500,00 Euro angeboten. Dieses Angebot lehnte er jedoch ab und einigte sich schriftlich auf ein Gehalt in Höhe von 4.500,00 Euro. Der zweite Kollege verdient ebenfalls 4.500,00 Euro als Bruttogehalt. Dieser ist allerdings schon seit 30 Jahren im Unternehmen tätig.

Wegen dieser Gehaltsdifferenz zum Gehalt des männlichen Kollegen, der zeitgleich mit ihr eingestellt wurde, reichte die Arbeitnehmerin eine Klage ein. Diese verlief jedoch erfolglos. Das Arbeitsgericht in Dresden, sowie das Landesarbeitsgerichts Sachsen hielten die ungleiche Bezahlung für gerechtfertigt. Ein Unternehmen habe Interesse an „Mitarbeitergewinnung“, somit sei dieses ein objektives Kriterium. Der männliche Kollege war ein Mitarbeiter, den sie für das Unternehmen gewinnen wollten, aus diesem Grund sei der Gehaltsunterschied gerechtfertigt gewesen.

Die Klägerin hat auf das Urteil Revision eingelegt. Diese Revision hatte beim BAG Erfolg. Sie sei aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt worden, weil das Unternehmen ihr trotz gleicher Arbeit ein niedrigeres Grundgehalt gezahlt habe. Die Frau habe die gleichen Ansprüche auf eben das Grundgehalt ihres männlichen Kollegen, mit dem sie sich vergleichen könne.

Das niedrigere Gehalt der Klägerin für die gleiche Arbeit begründet die Vermutung nach § 22 AGG, sie sei benachteiligt worden auf Grund ihres Geschlechtes. Diesen Vorwurf konnte das Unternehmen nicht widerlegen. Außerdem konnte es nicht mit Erfolg darlegen, dass das höhere Grundgehalt des männlichen Kollegen auf seinem besseren Verhandlungsgeschick beruhe und nicht auf seinem Geschlecht.

Diskriminierungsverbote wegen des Geschlechtes, damit Equal Pay, sind im AGG und im Entgelttransparenzgesetz geregelt. Nur objektive, geschlechtsneutrale Gründe wie Qualifikation oder Berufserfahrung könnten bei gleicher Tätigkeit eine unterschiedliche



WILLIG RECHTSANWÄLTE

Bezahlung rechtfertigen. Daher könne Verhandlungsgeschick nicht ein ausschlaggebender Grund für die Verdienstunterschiede sein.