

Neues aus der Rechtsprechung

Falsche Vermutungen beim BAG: zur Beweislastumkehr bei Unterschreiten des Vergleichsmedianentgelts männlicher Kollegen

In einem neueren Urteil vom 21. Januar 2021 (Az. 8 AZR 488/19) hat das BAG entschieden, dass alleine die Tatsache, dass das Entgelt einer Arbeitnehmerin das Vergleichsmedianentgelt ihrer männlichen Kollegen, wie es gemäß § 11 Abs. 3 Entgelttransparenzgesetz mitgeteilt werden muss, unterschreitet, ein Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung ist und eine Beweislastumkehr gemäß § 22 AGG auslöst: Der Arbeitgeber muss die Vermutung einer Geschlechtsdiskriminierung widerlegen. Von dem Urteil liegt bislang lediglich eine Pressemitteilung vor; da diese Entscheidung in den Konsequenzen ebenso weitreichend wie in der juristischen Wertung aus unserer Sicht falsch und bedenklich ist, möchten wir Sie schon jetzt über dieses Urteil informieren.

Der Ausgangspunkt der Entscheidung ist typisch: Die klagende Abteilungsleiterin erhielt gemäß § 11 Abs. 3 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) Auskunft über das auf Vollzeitäquivalente hochgerechnete Medianentgelt der bei der Beklagten beschäftigten männlichen Abteilungsleiter. Dabei stellte sich heraus, dass der Median sowohl des übertariflichen Grundgehalts als auch der übertariflichen Zulage über dem Entgelt der Klägerin lag. Sie verlangt nun mit ihrer Klage Entgeltanpassung sowie Schadensersatz gestützt auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das EntgTranspG, da sie meint, dass der Entgeltunterschied zum Median der männlichen Abteilungsleiter auf ihrem Geschlecht beruhe.

Das Arbeitsgericht hatte der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen, da es keine ausreichenden Indizien für eine Benachteiligung wegen Geschlechts sah.

Auf die Revision der Klägerin hat das Bundesarbeitsgericht die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen: Aus Sicht des BAG begründet das geringere Entgelt der Klägerin im Vergleich

zum Medianentgelt ihrer männlichen Kollegen die Vermutung, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vorliege. Dadurch werde die Beweislastumkehr des § 22 AGG ausgelöst, sodass es Sache der Beklagten ist, die Vermutung der Benachteiligung zu widerlegen.

Anknüpfungspunkt für die Beweislastumkehr des § 22 AGG sind Indizien für eine Benachteiligung aufgrund der Gruppenzugehörigkeit. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müssen dazu Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die die Kausalität zwischen Benachteiligung und Gruppenzugehörigkeit mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vermuten lassen (BAG, Urteil vom 19.05.2016 – 8 AZR 470/14, Rn. 54 – juris; BAG, Urteil vom 26.01.2017 – 8 AZR 736/15, Rn. 30 – juris).

Ein schlichtes Unterschreiten dieses Medianentgelts ist jedoch nicht geeignet, um die Vermutung einer solchen kausalen Benachteiligung zu tragen (so auch schon Fritz, NZA-Beilage 2018, 124 (126) und von Steinau-Steinrück, NJW-Spezial 2017, 306 (307)). Denn das Medianentgelt bezeichnet lediglich die Grenze, an der eine Hälfte der Gruppenangehörigen mit vergleichbarer Tätigkeit mehr und die andere Hälfte weniger als dieser Wert verdient: Bei einer Vergleichsgruppe und zehn Personen verdienen also fünf Personen ebenfalls weniger als das Medianentgelt und fünf Personen mehr.

Daher hat auch das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt, dass eine Abweichung einer weiblichen Gruppenangehörigen vom Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe noch keine Aussage über eine mögliche Diskriminierung zulässt (LAG Niedersachsen, Urteil vom 01.08.2019 – 5 Sa 196/19, Rn. 40 – juris). Dafür müsste zumindest das Medianentgelt der weiblichen Vergleichsgruppe festgestellt werden, um eine systemische Diskriminierung möglich erscheinen zu lassen. Bei gleichem Medianentgelt beider Vergleichsgruppen scheidet eine geschlechtsspezifische Diskriminierung bereits aus.

Aber selbst unterschiedliche Medianentgelte beider Gruppen lassen sich nicht zwingend auf eine Geschlechtsdiskriminierung zurückführen: Entgeltunterschiede können auch sachlich begründet sein, etwa aufgrund kürzerer Betriebszugehörigkeitszeiten in einer Gruppe. Die Aussagekraft des Medianentgelts ist damit in seiner Allgemeinheit stark eingeschränkt.

Damit stellt sich natürlich die Frage, welchen Wert die Auskunft nach § 11 Abs. 3 EntgTransG haben kann, wenn die Auskunft keinen Rückschluss auf eine Diskriminierung wegen des Geschlechts zulässt – wohl aus dieser Überlegung hat das BAG auch hergeleitet, dass das Vergleichsmedianentgelt ein relevanter Beurteilungsmaßstab für eine Entgeltdiskriminierung sein müsse: Überzeugend ist das indes nicht. Hier wäre es besser gewesen, wenn das BAG die Folgen einer verfehlten Gesetzgebung begrenzt und nicht fortgeschrieben hätte.

Für die Praxis sehr relevant werden wird die Frage, welche Anforderungen die Rechtsprechung an einen Entlastungsbeweis stellt. Bisher waren hier die Maßstäbe des BAG recht streng – hier bleibt abzuwarten, ob das BAG die Darlegung, dass auch Arbeitnehmer des anderen Geschlechts das Gleiche verdienen, für eine Widerlegung der Beweislastumkehr ausreichend hält. Vielleicht geben die Urteilsgründe des BAG hier bereits in der Praxis eine dringend benötigte Orientierung.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de