Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Verhandlungsgeschick rechtfertigt keine höhere Vergütung

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem aktuellen Urteil vom 16. Februar 2023 (Az. 8 AZR 450/21 – bislang nur als Pressemitteilung) entschieden, dass die höhere Vergütung eines männlichen Angestellten gegenüber einer weiblichen Kollegin, die eine gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit ausübt, nicht aufgrund individuellen Verhandlungsgeschicks gerechtfertigt werden könne.

Die Klägerin im Ausgangsfall war seit dem 01.03.2017 als Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb der Beklagten bei einem vereinbarten Grundgehalt von 3.500 € brutto tätig. Ebenfalls als Außendienstmitarbeiter im Vertrieb tätig war seit dem 01.01.2017 ein männlicher Arbeitnehmer. Die Beklagte bot auch dem männlichen Außendienstmitarbeiter zunächst ein Grundgehalt von 3.500 € brutto an, dieser konnte jedoch für die Einarbeitungsphase von einem Jahr ein Grundgehalt von 4.500 € verhandeln. Die Klägerin fand dies später heraus und begehrte mit ihrer Klage die Zahlung der aus ihrer Sicht rückständigen Vergütung, mithin die Differenz zwischen ihrem Grundgehalt und dem des männlichen Arbeitskollegen. Daneben begehrte sie die Zahlung von Schadensersatz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Höhe von 6.000 € wegen einer Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts. Die Beklagte begründete die höhere Vergütung des Außendienstmitarbeiters im Vertrieb mit dem individuellen Verhandlungsgeschick des männlichen Bewerbers und der fehlenden Alternative zur Besetzung der offenen Stelle.

Sowohl das Arbeitsgericht Dresden (Az. 5 Ca 638/19) als auch das Landesarbeitsgericht Sachsen (Az. 1 Sa 358/19) wiesen die Klage ab. Die Beklagte habe beiden Bewerbern das gleiche Grundgehalt angeboten. Das objektive Interesse der Beklagten an der Besetzung der freien Stelle und der Umstand, dass der männliche Arbeitnehmer diese nur für ein erhöhtes Grundgehalt antreten wollte, rechtfertige die letztlich unterschiedliche Vergütung. Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts habe nicht vorgelegen.

Das BAG ist dagegen der Auffassung der Klägerin gefolgt und hat der Klägerin einen Anspruch auf gleiche Vergütung gemäß Art. 157 AEUV i.V.m. §§ 3 Abs. 1, 7 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) zugesprochen. Danach hat eine weibliche Arbeitnehmerin einen Anspruch auf die gleiche Vergütung wie ein männlicher Arbeitnehmer, wenn die verrichtete Tätigkeit gleich oder vergleichbar ist.

Das BAG hat ausgeführt, dass ein unterschiedliches Grundentgelt bei gleicher Arbeit grundsätzlich die Vermutung begründe, dass eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vorliegt. Der Arbeitgeber trägt dann gemäß § 22 AGG die Beweislast dafür, dass die unterschiedliche Vergütung nicht auf eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, sondern andere, objektive Kriterien zurückzuführen ist. Die Begründung, der männliche Arbeitnehmer habe im Gegensatz zur weiblichen Arbeitnehmerin über sein Grundgehalt verhandelt und damit eine höhere Grundvergütung erzielen können, sei nicht ausreichend gewesen, um die Vermutung einer Benachteiligung zu widerlegen.

Der Klägerin stand somit aus Sicht des BAG für die gesamte Zeit die gleiche Vergütung wie ihrem männlichen Arbeitskollegen zu. Daneben sprach der erkennende Senat der Klägerin einen Anspruch auf Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts in Höhe von 2.000 € zu.

Die Entscheidung des BAG ist überraschend und wird ggf. weitreichende Folgen für die Vergütungspraxis haben. Bislang ist noch unklar, wie die genauen Umstände des entschiedenen Falls waren und ob es sich insofern um eine „echte“ Einzelfallentscheidung handelt. Es deutet sich allerdings an, dass jedenfalls der pauschale Einwand eines besseren Verhandlungsgeschicks nicht ausreichen wird, eine Ungleichbehandlung zu rechtfertigen. Bis die Entscheidungsgründe veröffentlicht werden sind Arbeitgeber gut beraten, ab sofort die Gründe einer etwaigen Ungleichbehandlung bei der Vergütung sorgfältig zu dokumentieren.

Unser Team Arbeitsrecht

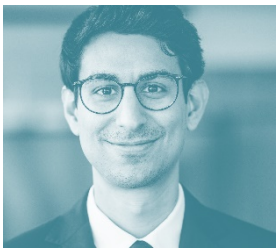
Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de

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



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