

Urteil zur Entgeltgleichheit – das Ende der Gehaltsverhandlung?

Urteil zur Entgeltgleichheit – das Ende der Gehaltsverhandlung?

Zahlt der Arbeitgeber einer Frau ein geringeres Gehalt als einem vergleichbaren männlichen Kollegen, kann er sich nicht darauf berufen, der Mann habe besser verhandelt. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 16. Februar 2023 (Az: 8 AZR 450/21) entschieden.

Eine Vertriebsmitarbeiterin hatte geklagt, weil sie trotz gleicher Arbeit ein niedrigeres Grundgehalt bezog als ihre beiden männlichen Kollegen. Mit ihrer Klage verlangte sie Lohnzahlung in gleicher Höhe wie ihr fast gleichzeitig eingestellter Kollege. Der Arbeitgeber berief sich darauf, dass der männliche Kollege besser verhandelt habe und außerdem einer Mitarbeiterin mit höherem Verdienst nachgefolgt sei.

Die Vorinstanzen hatten die Klage der Mitarbeiterin abgewiesen. Das BAG hingegen verurteilte den Arbeitgeber zur Nachzahlung von insgesamt 14.000 Euro sowie zu einer Entschädigung von 2.000 Euro.

Verhandlungsgeschick rechtfertigt keine Ungleichbehandlung

Die Klägerin sei aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt worden, da sie trotz gleicher Arbeit ein niedrigeres Grundgehalt erhielt als die männlichen Kollegen, urteilte das BAG.

Gemäß § 22 AGG wird vermutet, dass eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt ist. Dies hätte der Arbeitgeber widerlegen müssen. Nach Ansicht des BAG ist ihm das aber nicht gelungen. Das Argument, der männliche Kollege habe besser verhandelt, reichte dem BAG hierfür nicht aus. Auch die Behauptung, der Kollege sei einer besser vergüteten ausgeschiedenen Arbeitnehmerin nachgefolgt, konnte die Vermutung der Diskriminierung nicht widerlegen.

Für übertarifliche Bezahlung bleibt deutlich weniger Spielraum

Das Urteil hat weitreichende Folgen für Arbeitgeber, die keine festen Vergütungssysteme anwenden oder übertarifliche Gehälter oder Zulagen zahlen. Der Spielraum für frei ausgehandelte Gehälter dürfte mit der jetzigen Entscheidung deutlich kleiner werden. Auch wenn die Urteilsgründe noch nicht vorliegen, ist davon auszugehen: Zahlt der Arbeitgeber bei gleicher Tätigkeit Beschäftigten eines Geschlechts höhere Gehälter als denen des anderen, wird er die Vermutung der Diskriminierung nur in einer sehr begrenzten Anzahl von Fällen widerlegen können.

Wie sollten Arbeitgeber jetzt handeln?

Im Hinblick auf drohende Entschädigungen wegen einer Diskriminierung sollten Unternehmen ihre Gehaltsstruktur auf mögliche Ungleichbehandlungen analysieren und sachliche Gründe für die identifizierten Gehaltsabweichungen dokumentieren.

Um mögliche Rechtsstreitigkeiten für die Zukunft zu vermeiden, kann es für Arbeitgeber vorteilhaft sein, wenn für alle Beschäftigten einheitliche und transparente Vergütungssysteme gelten. Die Urteilsgründe des Gerichts können weitere Ansätze für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme liefern, die nach der Veröffentlichung von den Arbeitgebern berücksichtigt werden sollten. Diese bleiben abzuwarten.

Ansprechpartner:

Kathrin Brügger
Tel: +49 89 5997606 1200
kbruegger@kpmg-law.com

André Kock
Tel: +49 (0)40 360994-5035
andrecock@kpmg-law.com