

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit! Dies entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner am 16.02.2023 verkündete Entscheidung.

Frauen haben laut dem BAG-Urteil auch dann einen Anspruch auf den gleichen Lohn bei gleicher Arbeit, wenn ihre männlichen Kollegen ihr Gehalt möglicherweise besser verhandelt haben.

Vom Grundsatz des Equal-Pay darf nicht deshalb abgewichen werden, nur weil ein männlicher Kollege ein höheres Gehalt fordert und dieses auch durchgesetzt bekommt. So entschied jetzt zumindest das BAG.

Eine Frau hatte vor dem Bundesarbeitsgericht gegen die Ungleichzahlung geklagt und nunmehr Recht bekommen. So muss ihr Arbeitgeber eine Differenzsumme zum Gehalt des männlichen Kollegen und eine zusätzliche Entschädigung zahlen.

Die Klägerin war seit dem 1. März 2017 als Vertriebsmitarbeiterin eines Metallunternehmens beschäftigt. Ihr einzelvertraglich vereinbartes Grundgehalt betrug 3.500 brutto. Ihr männlicher Arbeitskollege, welcher am 1. Januar 2017 eingestellt wurde, bekam ebenfalls ein Grundgehalt von 3.500 angeboten, dieser lehnte das Angebot jedoch ab und handelte 4.500 Euro als Grundgehalt aus. Die Klägerin klagte zunächst erfolglos auf die Differenzbeträge. Sowohl das Arbeitsgericht in Dresden als auch das Landesarbeitsgericht in Sachsen hielten die ungleiche Bezahlung für gerechtfertigt, da das Interesse des Unternehmens an einer Mitarbeitergewinnung die Gehaltsunterschiede rechtfertigte.

Das BAG dagegen gab der Klägerin in ihrer Revision nun Recht. Sie sei aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt worden, da sie trotz gleicher Arbeit weniger Grundgehalt erhielt. Unterschiedliches Grundgehalt trotz gleicher Arbeit beider Mitarbeiter begründe die Vermutung nach § 22 AGG, dass dies aufgrund des Geschlechts erfolgt sei. Das Unternehmen konnte nicht widerlegen, dass die unterschiedliche Gehaltszahlung nicht am Geschlecht liegt. Auch konnte sich das Unternehmen nicht erfolgreich darauf berufen, dass

dies ausschließlich auf besseres Verhandlungsgeschick zurückzuführen sei.

Nur objektive, geschlechtsneutrale Gründe wie beispielsweise die Qualifikation oder Berufserfahrung sind Faktoren, welche eine ungleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit rechtfertigen.

Das Urteil des BAG setzt einen weiteren Meilenstein bei der Gleichbehandlung aller Geschlechter in der Arbeitswelt.

Dennoch bleiben die Entscheidungsgründe des Gerichts abzuwarten, da das Urteil viele Folgefragen nach sich zieht, insbesondere die Frage, wann und unter welche ganz konkreten Voraussetzungen von dieser Grundsatzentscheidung abgewichen werden darf.

Ihre konkreten Fragen zum Thema Equal Pay im Speziellen und Arbeitsrecht im Allgemeinen, beantwortet gerne unser [Experten-Team Arbeitsrecht](#).