

Infobrief

der Kanzlei
Uhl

Konrad-Adenauer-Allee 25
86150 Augsburg
Telefon: 0821/3 55 30
Fax: 0821/51 26 82
E-Mail: info@raau.de
Homepage: www.raau.de
oder www.rechtsanwalt-uhl.de

Datum: 22.01.2021

Auskunft über Vergleichsentgelt

Nach dem Prinzip gleicher Lohn für gleiche Leistung ging die Klägerin gegen die Arbeitgeberin vor und klagte die Differenz zu einem Vergleichsentgelt ein. Dieses Verfahren ging bis zum Bundesarbeitsgericht (BAG).

Was war geschehen?

Eine Frau klagte auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gemäß Art. 157 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und § 3 Abs. 1 und § 7 Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG).

Nachdem die Klägerin die Auskunft von der Arbeitgeberin zum Vergleichsentgelt der Arbeitsstelle ihrer Position begehrte, bekam sie auch das Vergleichsentgelt der bei der Beklagten beschäftigten männlichen Mitarbeiter genannt. Dieses durchschnittliche monatliche übertarifliche Grundentgelt sowie der übertariflichen Zulage, hier als Median-Entgelte dargestellt, lag aber über dem Einkommen der Klägerin.

Damit sah die Klägerin eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gegeben, und begehrt die Differenzzahlung für die Monate August 2018 bis Januar 2019.

Instanzenlauf:

Die I. Instanz, hier das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Aber das Landesarbeitsgericht (LAG) als II. Instanz hat die Klage abgewiesen, da schon keine

ausreichenden Indizien gem. § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorliegen würden, die die Vermutung begründeten, dass die Klägerin aufgrund des Geschlechts die Entgeltbenachteiligung bekam.

Urteil der III. Instanz (BAG):

Das BAG konnte der Ansicht des LAG nicht folgen. Wenn das Entgelt geringer ist als das von der Arbeitgeberin gemäß EntgTranspG mitgeteilte Vergleichsentgelt, **dann wird vermutet**, dass die Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts gegeben ist. Aber die Arbeitgeberin kann diese Vermutung widerlegen.

Damit wurde die Entscheidung des LAG aufgehoben und eine Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung ans LAG erfolgte.

Quelle:

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.01.2021, Az. 8 AZR 488/19,
www.bundesarbeitsgericht.de Pressemitteilung Nr. 1/21

Fazit:

Nun muss die Arbeitgeberin genau darstellen, warum die Klägerin (als Frau) weniger Gehalt bekam, als die männlichen Kollegen. Ob ihr dies gelingt, ist fraglich.

Rechtsanwalt Robert Uhl