

## 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](mailto:info@raau.de)  
Homepage: [www.raau.de](http://www.raau.de)  
oder [www.rechtsanwalt-uhl.de](http://www.rechtsanwalt-uhl.de)

Datum: 03.03.2023

### Gleiches Geld für Mann und Frau

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Revisionsverfahren festgestellt, dass eine Frau **Anspruch auf gleiches Entgelt** wie ein Mann für gleiche oder gleichwertige Arbeit hat, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Daran ändert auch nach Darstellung des BAGs nichts, wenn der männliche Kollege durch Verhandlungsgeschick ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt.

#### Zum Fall:

Die Klägerin ist seit dem 1. März 2017 bei der Beklagten als Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb beschäftigt. Ihr einzelvertraglich vereinbartes Grundentgelt betrug zu Beginn **3.500,00 € brutto**. Zwei weitere männliche Außendienstmitarbeiter waren noch beschäftigt, einer davon seit dem 1. Januar 2017. Die Beklagte hatte auch diesem Arbeitnehmer ein Grundentgelt von 3.500,00 € brutto angeboten, was dieser jedoch ablehnte. Er verlangte für die Zeit bis zum Einsetzen einer zusätzlichen leistungsabhängigen Vergütung, ein höheres Grundentgelt von **4.500,00 € brutto**. Die Beklagte war damit einverstanden. Diese Werte änderten sich später.

Als die Klägerin dies erfuhr, machte sie die Zahlung der rückständiger Vergütung in Höhe von monatlich 1.000,00 Euro brutto, bzw. der entstandenen Differenzen, geltend. Sie begründete dies derart, dass die Beklagte ihr ein ebenso hohes Grundentgelt zahlen müsse, wie ihrem fast zeitgleich eingestellten und

vergleichbaren männlichen Kollegen. Die Beklagte sah dies nicht so. Die Klägerin fühlte sich aufgrund ihres **Geschlechts benachteiligt** und machte auch die Zahlung einer angemessenen Entschädigung von mindestens 6.000,00 Euro geltend.

### **Instanzenlauf:**

Vor dem Arbeitsgericht (ArbG) und Landesarbeitsgericht (LArbG) verlor die Klägerin, wobei sie ihre Ansprüche beim BAG weiter verfolgt.

### **Urteil des BAGs:**

Die Revision der Klägerin hat fast überwiegend Erfolg. Die Beklagte hat die Klägerin aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, da obwohl die gleiche Arbeit verrichtet wurde, ein niedrigeres Grundentgelt gezahlt wurde. Die Vermutung der Benachteiligung nach § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) konnte die Beklagte nicht widerlegen. Die Klägerin hat deshalb einen Anspruch nach Art. 157 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), § 3 Abs. 1 und § 7 Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG) auf das gleiche Grundentgelt wie ihr männlicher Kollege. Daneben hat sie auch einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG, wobei das Gericht aber statt 6.000,00 € hier 2.000,00 € als angemessen erkannte.

### **Quelle:**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.02.2023, Az. 8 AZR 450/21;

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/entgeltgleichheit-von-maennern-und-frauen/>

### **Fazit:**

Schon im Jahre 2014 hatte z.B. das LArbG Mainz mit Urteil vom 14.08.2014, Aktenzeichen, 5 Sa 509/13 in einem anderen Verfahren festgestellt, dass der Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ zu beachten ist. Damals wurde die angemessene Entschädigungszahlung in einer Höhe von 6.000.- € gesehen.

Robert Uhl, Rechtsanwalt

