

Gleicher Lohn für alle?

Grundsätzlich gilt im deutschen Arbeitsrecht, dass die Vereinbarung der Höhe des Arbeitslohnes zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer*innen weitgehend Verhandlungssache ist, zumindest soweit keine tarifvertraglichen Vorgaben bestehen, die Grenze zur Sittenwidrigkeit nicht unterschritten wird und Mindestlohnbestimmungen eingehalten werden.

Mit einer aktuellen Entscheidung hat nun das Bundesarbeitsgericht (BAG) diesen Grundsatz in einem wesentlichen Punkt eingeschränkt, nämlich dann, wenn mit der unterschiedlichen Vergütung von Beschäftigten eine Benachteiligung wegen des Geschlechts verbunden ist (BAG, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21). In dem konkreten Fall hatte eine als Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb beschäftigte Arbeitnehmerin über einen längeren Zeitraum eine geringere Vergütung als ihr vergleichbar beschäftigter männlicher Kollege erhalten. Der Arbeitgeber hatte die unterschiedliche Bezahlung damit gerechtfertigt, dass der männliche Mitarbeiter eben besser verhandelt habe. Dies ließ das BAG nicht gelten, sondern sprach der betroffenen Arbeitnehmerin, die gegen die aus ihrer Sicht zu geringe Vergütung geklagt hatte, auf Grundlage von Art. 157 AEUV, §§ 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG eine Nachzahlung von Differenzlohn zu. Darüber hinaus verurteilte das BAG das beklagte Unternehmen zur Zahlung einer Entschädigung nach Art. 15 Abs. 2 AGG in Höhe von EUR 2.000,00.

Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass eine unterschiedliche Bezahlung von im Wesentlichen gleichartigen Tätigkeiten sorgsamer als bislang abgewogen werden muss. Dies insbesondere auch deshalb, da die Beschäftigten über den in § 10 EntgTranspG geregelten Auskunftsanspruch jederzeit Informationen zu relevanten Vergleichsentgelten einfordern können. Abweichende Vergütungen bleiben aber weiterhin zulässig, wenn es sachliche Gründe hierfür gibt. Solche sachlichen Gründe können etwa zusätzliche Qualifikationen, Ausbildungen oder Verantwortungen sein.

Ihr Ansprechpartner ist:

Marten Reichenau
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
reichenau@mayr-arbeitsrecht.de