

## Entgeltgleichheit – Ein Hoch auf die Vertragsfreiheit

### EINFÜHRUNG

Die Begründung der bereits breit diskutierten Entscheidung des BAG (vom 16. Februar 2023, 8 AZR 450/21) zu unterschiedlicher Vergütung von Männern und Frauen liegt nun endlich vor. Hintergrund war die Klage einer Arbeitnehmerin auf vergleichbares Entgelt wie ihre männlichen Kollegen, die die gleiche bzw. vergleichbare Tätigkeiten ausübten. Bekanntlich hatte das BAG der Arbeitnehmerin recht gegeben. Viel diskutiert wurde dabei die Aussage, dass größeres Verhandlungsgeschick kein gerichtsfestes Argument für Gehaltsunterschiede sein soll. Nun haben aber die Spekulationen ein Ende, was lernen wir tatsächlich aus der Entscheidung?

### KERNAUSSAGEN DES BAG

Zunächst stellt das BAG klar, dass die Klägerin ihren Anspruch sowohl auf Art. 157 AUEV als auch auf §§ 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG stützen kann. Insofern wären Arbeitnehmer nicht auf die Zeiträume seit Inkrafttreten des EntgTranspG beschränkt. Einen Unterschied scheint es zwischen diesen Anspruchsgrundlagen nicht zu machen. Demnach gilt:

- Grundsätzlich müssen Männer und Frauen bei **gleicher** bzw. vergleichbarer **Tätigkeit** auch **gleich vergütet** werden.
- Gleiches Entgelt ist für jeden **Entgeltbestandteil getrennt zu bewerten**. Es kommt also nicht darauf an, dass die Vergütung in der Gesamtsumme gleich ist, sondern ob jede Komponente für sich gleich ist.
- Für die Prüfung einer Ungleichbehandlung gilt zugunsten der betroffenen Person die **Beweislastregelung nach § 22 AGG**. Das heißt, sie muss nur darlegen, dass sie weniger verdient als die Kollegen, mit denen sie sich vergleicht. Im vorliegenden Fall genügte für diesen Vergleich bereits ein besser bezahlter Kollege, da es insgesamt nur zwei mit der Klägerin vergleichbare Arbeitnehmer gab.

Anschließend ist es **Sache des Arbeitgebers, eine Benachteiligung** wegen des Entgelts zu **widerlegen**. Das ist vorliegend offensichtlich nicht gelungen. Insbesondere genügte dem BAG die pauschale Behauptung nicht, der Kollege habe das höhere Gehalt gefordert, um das Arbeitsverhältnis einzugehen. Der Grundsatz der Vertragsfreiheit könne die Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen.

Schwierigkeiten, eine Stelle zu besetzen, können zwar im Einzelfall ein Grund sein; das BAG erwartet hier aber u.a. konkrete Darlegungen, dass z.B. auch keine anderen gleich geeigneten Bewerber vorhanden waren, die eine niedrigere Vergütung akzeptiert hätten. Jedoch betont das BAG, dass eine bessere Qualifikation im Einzelfall eine unterschiedliche Vergütung rechtfertigen kann. Vorliegend hatte sich die Arbeitgeberin allerdings erstmals vor dem BAG und damit prozessual zu spät darauf berufen.

Schließlich hatte das BAG der betroffenen Arbeitnehmerin zusätzlich noch eine Entschädigung wegen der Ungleichbehandlung in Höhe von EUR 2.000 zugesprochen.

### FOLGEN FÜR DIE PRAXIS

Das BAG hat mit der Entscheidung nicht das Ende der Vertragsfreiheit eingeläutet. Es macht aber deutlich, dass besseres Verhandlungsgeschick allein unterschiedliche Gehälter zwischen Männern und Frauen für sich nicht rechtfertigt. Insofern sind Arbeitgeber gut beraten, unterschiedliche Gehälter nur bei Vorliegen einer weitergehenden sachlichen Rechtfertigung zu vereinbaren und auf eine sorgfältige Dokumentation dieser Gründe zu achten. Gerade in Fällen unterschiedlicher Qualifikationen oder besonderer Schwierigkeiten im Stellenbesetzungsprozess sollte auf saubere Dokumentation geachtet werden, um bei Auseinandersetzungen die Hintergründe klar darlegen zu können.

Zögern Sie bitte nicht, uns bei Fragen zu diesem Thema anzusprechen. Falls Sie in den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters aufgenommen werden möchten, senden Sie uns zu diesem Zweck bitte eine kurze [Mail](#).

### KONTAKT



Dr. Sebastian Schulte  
s.schulte@justem.de



Dr. Claudia Schramm, LL.M. (Eur.)  
c.schramm@justem.de

[www.justem.de](http://www.justem.de)