DER BETRIEB

10

Seite 543 – 608
3. März 2025
78. Jahrgang

www.der-betrieb.de

Herausgeber
Prof. Dr. Dr. h.c. Dr. h.c. Holger Fleischer
Prof. Dr. Johanna Hey
Prof. Dr. h.c. Rudolf Mellinghoff
Prof. Dr. Katharina Uffmann
Prof. Dr. Barbara E. Weißenberger
Prof. Dr. Franceska Werth
Dr. Monika Wünnemann

Magazin

Gastkommentar
Holger Schäfer
Ein Arbeitskräftemangel ist kaum noch zu verhindern

DER BETRIEB digital in Owlit lesen!

In Ihrem Abonnement enthalten: Digitaler Zugriff auf DER BETRIEB-Ausgaben, Urteile, Gesetze, Verordnungen uvm. – laufend aktualisiert.

Owlit®
Suchen. Finden. Wissen.

Betriebswirtschaft
Florian Horsch
Latente Steuern bei (mittelbaren) Beteiligungsverhältnissen 543

Steuerrecht
Michelle Mund / Stefan Mohr
Der Versorgungsausgleich bei Gesellschafter-Geschäftsführern im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung 550

Christoph Schmidt
Digitale Bekanntgabe von Verwaltungsakten – Herausforderungen und Perspektiven des neu gefassten § 122a AO (Teil II) 555

Steuerbarkeit von Geschäftsführungsleistungen einer Praxisgemeinschaft *(K. Günther)* 564

Gewinnrücklage bei Übernahme von Pensionsverpflichtungen *(BFH)* 566

Zahlungen in die Erhaltungsrücklage einer Wohnungseigentümergemeinschaft sind keine Werbungskosten (*BFH*) 568

Wirtschaftsrecht
Christian Kuss / Alina Moers
Maßgaben für die Verwendung personenbezogener Daten für Entwicklung und Einsatz von KI-Modellen – Stellungnahme des EDSA 578

Zur Berücksichtigung einer vorläufig vollstreckbar titulierten, aber bestrittenen Forderung bei der Ermittlung der Zahlungsunfähigkeit *(I. Penzlin)* 582

Zur Zulässigkeit des Sammelklage-Inkassos bei der Geltendmachung von Kartellschadensersatz mit Blick auf die effektive Durchsetzung des Unionsrechts *(EuGH)* 583

Arbeitsrecht
Sebastian Roloff / Burkhard Boemke / Theresa Bendix / Michael Bendix
Der neue Nachweis wesentlicher Arbeitsbedingungen in qualifizierter Textform 594

Anspruch auf vollständige Zahlung der Corona-Sonderzahlung in der Elternteilzeit *(K. Fritsche)* 602

Equal Pay und der Beweis der Ungleichbehandlung *(K. Neumann)* 603

Verwendung von Personalfragebögen und Auswahlrichtlinien ohne Zustimmung des Betriebsrats kein Grund für Verweigerung der Zustimmung *(BAG)* 604

Bei der Vergütungsanpassung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds steht dem Betriebsrat kein Mitbeurteilungsrecht nach § 99 BetrVG zu *(BAG)* 607

Autorenbeleg

FACHMEDIEN otto schmidt

Entgeltrecht/Gleichbehandlung »DB1470293

Equal Pay und der Beweis der Ungleichbehandlung

Zu den weitreichenden Folgen der unterschiedlichen Vergütung von Frauen und Männern für vergleichbare Tätigkeiten

Die Entgelttransparenz-RL der EU soll bestehende Lohnunterschiede für vergleichbare Tätigkeiten beseitigen. Zwar ist sie noch nicht in deutsches Recht umgesetzt, jedoch bringen diese künftigen Regelungen erhebliche finanzielle Risiken mit sich, sodass es wichtig ist, sich mit dem Gesetzesvorhaben rechtzeitig zu befassen. Eine aktuelle Entscheidung aus Baden-Württemberg zeigt, dass auch im oberen Management Frauen im Durchschnitt ein geringeres Entgelt als Männer erhalten und warum für Unternehmen ein dringender Handlungsbedarf besteht.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 01.10.2024 – 2 Sa 14/24

RA/FAArbR Dr. Klaus Neumann ist Partner bei BUSE Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbH in München.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

I. Sachverhalt

Die Klägerin ist in Teilzeit im Management eines weltweit tätigen Automobilherstellers beschäftigt. Ihr Gehalt liegt unter dem Durchschnitt sowohl ihrer weiblichen als auch der vergleichbaren männlichen Kollegen. Die Klägerin verlangt von ihrem Arbeitgeber ein höheres Festgehalt und höhere variable Lohnbestandteile. Den Anspruch errechnet sie aus der Differenz zwischen ihrem Verdienst und dem Entgelt eines in der gleichen Führungsebene tätigen – und weltweit am besten bezahlten – männlichen Kollegen. Hilfsweise stützte sie ihren Anspruch auf die Differenz zwischen den Medianentgelten der mit ihr vergleichbaren männlichen und weiblichen Mitarbeiter.

II. Entscheidung

Das LAG befasst sich vorrangig mit der Beweislast einer Lohndiskriminierung. Danach muss der Arbeitnehmer beweisen, dass der Lohnunterschied auf seinem Geschlecht beruht. Hierfür muss eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für die Kausalität bestehen. Diese Wahrscheinlichkeit wurde durch die Differenz der Durchschnittsgehälter der vergleichbaren männlichen und weiblichen Mitarbeiter indiziert.

1. Kausalitätsnachweis

Der Beweis der geschlechtsbedingten Lohndiskriminierung könne nach Ansicht des LAG zwar nicht dadurch geführt werden, dass man auf das höhere Entgelt nur eines männlichen Kollegen abstellt. Jedoch käme dem Unterschied im Medianentgelt der männlichen und weiblichen Vergleichsgruppe eine erhebliche Indizwirkung zu. Das unterschiedliche Medianentgelt von Männern und Frauen reiche aus, um eine überwiegende Kausalitätswahrscheinlichkeit für eine Geschlechtsbenachteiligung anzunehmen.

2. Sachliche Gründe für Ungleichbehandlung

Um einer drohenden Haftung zu entgehen, müsse der Arbeitgeber nun seinerseits beweisen, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliege. Dafür dürfen nur andere Gründe als das Geschlecht zu der ungünstigeren Behandlung geführt haben. Die unterschiedliche Vergütung müsse allein durch objektive, geschlechtsunabhängige Faktoren gerechtfertigt sein. Zulässig wären z.B. neutrale Differenzierungen nach der Berufserfahrung, nach dem Dienstalter oder nach der Qualität der Arbeit. Dies entspricht der bisherigen EuGH-Rspr., die künftig mit Blick auf die Entgelttransparenz-RL noch wichtiger werden wird.

III. Bewertung

Das Urteil belegt eindrucksvoll die praktischen Probleme, die mit Unterschieden im Durchschnittsgehalt vergleichbarer Tätigkeiten einhergehen. Der Arbeitgeber hat zwar die Entgelte aller Mitarbeiter transparent für die Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Er hat aber auf ersichtliche Gehaltsdifferenzen von Männern und Frauen nicht angemessen reagiert. Offen ist, wie weitere betroffene weibliche Mitarbeiterinnen auf die Lohnunterschiede reagieren werden.

Ähnliche Schwierigkeiten dürften bei vielen Unternehmen bestehen. Dort fehlt – anders als hier – aber häufig bereits ein abrufbarer vollständiger Überblick über die bestehenden Entgeltstrukturen für vergleichbare Tätigkeiten. Folglich können Unterschiede beim Durchschnittsentgelt von Männern und Frauen gar nicht festgestellt werden, sodass es dann auch nicht möglich ist zu überprüfen, ob sachliche Gründe diese Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten.

Damit gehen künftig erheblich größere finanzielle Risiken einher. Denn spätestens im Juni 2026 wird die Entgelttransparenz-RL der EU entweder in deutsches Recht umgesetzt oder – aufgrund ihrer Regelungsqualität – vielleicht auch unmittelbar angewendet werden.

Ein Arbeitgeber muss spätestens dann in der Lage sein, eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Auskunft über die Entgelthöhen für gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten zu erteilen. Unterbleibt eine solche Auskunft, wird eine Ungleichbehandlung vermutet, die auf dem Geschlecht beruht. Gelingt es dann dem Arbeitgeber nicht, diese Vermutung zu widerlegen, macht er sich schadensersatzpflichtig. Dieser Schadensersatz soll nach dem Willen der EU auf eine abschreckende und angemessene Art und Weise wirken. Daher umfasst er die vollständige Nachzahlung entgangener Entgelte und Boni sowie den Ersatz für entgangene Chancen sowie auch immaterieller Schäden. Zudem drohen abschreckende Geldbußen. Diese sollen sich auf einen Betrag bis zu einem Bruttojahresumsatz oder den gesamten gezahlten Entgelten des Arbeitgebers belaufen. Außerdem hat künftig der Arbeitgeber die Prozesskosten zu tragen, was zu einer deutlich wachsenden Anzahl von Klagen führen dürfte.

Die skizzierten Risiken lassen sich vermeiden, wenn frühzeitig bestehende Entgeltstrukturen erfasst werden. Im Anschluss kann geprüft werden, welche sachlichen Gründe die Gehaltsunterschiede rechtfertigen oder welche Maßnahmen zur Beseitigung von Ungleichbehandlungen ergriffen werden müssen. Arbeitgeber können so die von Mitarbeitern begehrten Auskünfte erteilen und die Beweislastumkehr mit der drohenden Schadensersatzpflicht abwenden. Hierdurch können sie auch sicherstellen, dass künftige Mitarbeiter sich in die ermittelten geschlechtsneutralen Entgeltstrukturen einfügen.

Auf Grundlage der Entgelttransparenz-RL würden die finanziellen Folgen dieses Falls weitaus dramatischer sein. Entgeltstrukturen, die den Anforderungen zum Equal Pay entsprechen, sollten dringend auch aus Compliance-Gründen geschaffen werden.

Entgeltrecht