



TaylorWessing

## **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit**

Droht eine Klagewelle durch das BAG-Urteil?

8. März 2023 | Dr. Johanna Post, Dr. Michael Beer

# Agenda

- |   |                                                   |    |
|---|---------------------------------------------------|----|
| 1 | Ausgangsfall                                      | 03 |
| 2 | Auswirkungen des Urteils auf die Vertragsfreiheit | 04 |
| 3 | Schritte zur erfolgreichen Anspruchgeltendmachung | 05 |
| 4 | Schutz vor Ansprüchen                             | 06 |



# Der Ausgangsfall (vereinfacht)



Arbeitgeberin beschäftigt



## Außendienstmitarbeiter im Vertrieb

- 01/2017 bis 10/2017: vereinbartes monatliches Gehalt i.H.v. EUR 4.500  
→ die angebotenen EUR 3.500 lehnte er ab und forderte für diesen Zeitraum (erfolgreich) das höhere Gehalt
- ab 11/2017: vereinbartes monatliches Gehalt i.H.v. EUR 3.500
- ab 07/2018: vereinbartes monatliches Gehalt i.H.v. EUR 4.000, als „Leiter Vertrieb“  
→ Nachfolge einer ausgeschiedenen, besser vergüteten Vertriebsmitarbeiterin
- ab 08/2018: monatliches Gehalt i.H.v. EUR 4.140 aufgrund eines neu eingeführten Haustarifvertrages

## Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb

- 03/2017 bis 07/2018: vereinbartes monatliches Gehalt i.H.v. EUR 3.500
- ab 08/2018: Eingruppierung in dieselbe Entgeltgruppe wie der männliche Außendienstmitarbeiter (nach Widerspruch) und monatliches Gehalt i.H.v. EUR 4.140 nach dem Haustarifvertrag

## Außendienstmitarbeiterin klagt auf

- Rückständige Vergütung
- Schadensersatz wegen Benachteiligung aufgrund des Geschlechts

# Auswirkungen des Urteils auf Vertragsfreiheit

## Ausgangslage:

**Art. 2 Abs. 1 GG** begründet den Grundsatz der Vertragsfreiheit

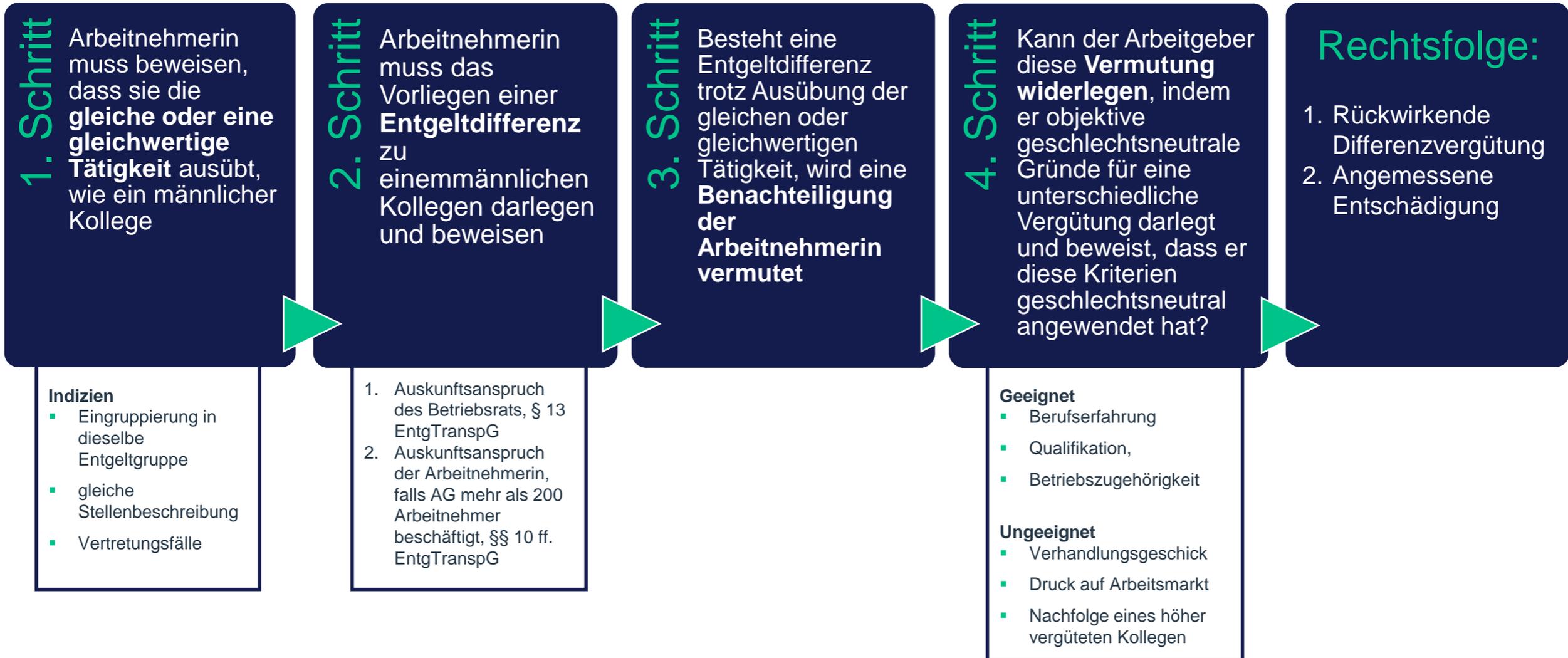
→ einzelne Entgeltbestandteile sind damit grds. Zwischen AN und AG frei verhandelbar

**Aber: Art. 3 Abs. 1 GG** fordert Gleichbehandlung der Geschlechter; dieses verfassungsrechtlich definierte Ziel wird konkretisiert durch

Art. 157 AEUV iVm. §§ 3, 7 EntgTranspG mit unmittelbarem Anspruch auf gleiche Bezahlung



# Schritte sind zur erfolgreichen Anspruchsgeltendmachung



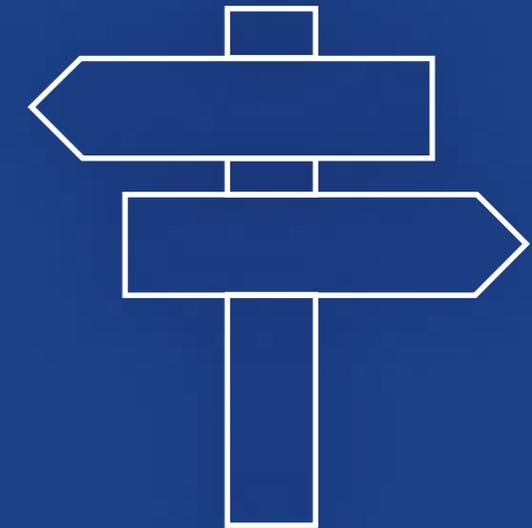
# Schutz vor Ansprüchen

## Tatsächliche Möglichkeiten

- Gedanken über internes Gehaltssystem und –struktur (Kontrollfrage: wofür zahle ich?)
- Tätigkeits- und Anforderungsprofil für Stellen definieren
- Dokumentation der Einstellungs- und Gehaltsverhandlungen
- Vertraulichkeit über Gehaltsstrukturen wahren

## Rechtliche Möglichkeiten

- Vereinbarung und Kontrolle von Ausschlussfristen
- Einführung von alternativen Vergütungsstrukturen (z.B. variable Bestandteile und Einmalzahlungen)



**Herzlichen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Ihre Fragen



# Ihre Ansprechpartnerin

Johanna Post ist im Hamburger Büro tätig und berät deutsche und internationale Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts einschließlich der arbeitsgerichtlichen Prozessführung und der Vertretung in betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstellen.

Johanna Post vertritt regelmäßig Arbeitgeber in Rechtsstreitigkeiten mit Arbeitnehmern und Betriebsräten. Einen besonderen Schwerpunkt bildet dabei die Prozessvertretung in Bonusklageverfahren. Außerdem begleitet Johanna Post Unternehmen bei Restrukturierungen in unterschiedlichen Konstellationen, wie z.B. in Insolvenzen.

## Sprachen

- Deutsch, Englisch



## Dr. Johanna Post

Senior Associate  
Hamburg

+49 40 36803-432  
j.post@taylorwessing.com

---

### Beratungsschwerpunkte

- Arbeitsrecht

# Ihr Ansprechpartner

Michael Beer ist als Fachanwalt für Arbeitsrecht Mitglied der Praxisgruppe Employment, Pensions & Mobility bei Taylor Wessing und berät mittelständische Unternehmen ebenso wie internationale Großkonzerne in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Michael Beer verfügt ein besonderes Wissen um alle Facetten des entgrenzten Arbeitens. Er berät nicht nur regelmäßig zu den Themenbereichen Mobiles Arbeiten, Auslandseinsätze und dem Aufbruch klassischer Arbeitszeitsysteme, sondern zudem zu allen relevanten Fragestellungen des flexiblen Personaleinsatzes (befristeter Personaleinsatz, zeitgeringfügige Beschäftigung, Werk- und Dienstverträge inkl. Fragen der Künstlersozialversicherung). Einen weiteren Themenschwerpunkt seiner Tätigkeit bildet die Begleitung und Durchführung notwendiger betrieblicher Restrukturierungsmaßnahmen.

## Sprachen

- Deutsch, Englisch



## Dr. Michael Beer

Salary Partner  
München

+498921038-259  
[m.beer@taylorwessing.com](mailto:m.beer@taylorwessing.com)

---

## Beratungsschwerpunkte

- Arbeitsrecht

[Europe](#) > [Middle East](#) > [Asia](#)

[taylorwessing.com](https://www.taylorwessing.com)

© Taylor Wessing 2023

This publication is not intended to constitute legal advice. Taylor Wessing entities operate under one brand but are legally distinct, either being or affiliated to a member of Taylor Wessing Verein. Taylor Wessing Verein does not itself provide services. Further information can be found on our regulatory page at [taylorwessing.com/en/legal/regulatory-information](https://www.taylorwessing.com/en/legal/regulatory-information).