

Pressemitteilung

BAG zur Entgeltgleichheit: DFK sieht in dem Urteil ein wichtiges Signal für Arbeitgeber und den Gesetzgeber

Essen, 17.02.2023 – Gestern hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil (AZ: 8 AZR 450/21) entschieden, dass das Argument des **besseren Verhandlungsgeschicks kein zulässiger Grund für eine unterschiedliche Bezahlung von gleicher Arbeit** ist.

In dem entschiedenen Fall hatte die Klägerin, eine Außendienstmitarbeiterin, 3.500 EUR Grundentgelt erhalten. Ihrem Außendienstkollegen wurde jedoch 4.500 EUR Grundentgelt gezahlt. Der Arbeitgeber begründete dies damit, dass der Arbeitnehmer dieses höhere Grundgehalt so verhandelt habe.

Das Bundesarbeitsgericht sah in dieser Begründung die Vermutung einer Benachteiligung des Geschlechts im Sinne des § 22 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) und verurteilte den Arbeitgeber.

Das BAG stellt damit klar, dass allein sachlich-objektive Gründe eine unterschiedliche Bezahlung rechtfertigen können.

Für den **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** hat das Urteil damit eine **wichtige Signalwirkung für mehr Transparenz und Entgeltgleichheit** sowohl für Arbeitgeber als auch den Gesetzgeber.

Ansprechpartner für die Medien

**Nils Schmidt
Vorstand DFK**

Alfredstr. 155
45131 Essen
Telefon 0201 890 427-0
Telefax 0201 890 427-29

pressekontakte@dfk.eu
www.dfk.eu

„Nach wie vor gibt es einen nicht akzeptablen Gender Pay Gap bei der Entlohnung von Männern und Frauen. Das BAG setzt hier nun eine wichtige Grenze“, stellt Nils Schmidt, Vorstand des DFK, fest.

„Leider spielt **das Entgelttransparenzgesetz** bisher in der betrieblichen Praxis keine nennenswerte Rolle, da sich die Wenigsten trauen, den Auskunftsanspruch geltend zu machen oder der Anwendungsbereich des Gesetzes gar nicht gegeben ist“, bilanziert Schmidt.

Der **DFK fordert daher vom Gesetzgeber das Entgelttransparenzgesetz nachzubessern**, wie etwa den Auskunftsanspruch auch auf Betriebe mit unter 200 Beschäftigten zu erweitern. Gleichzeitig müssen in der Praxis bestehende Hürden abgebaut und das Gesetz mit Sanktionen nachgeschärft werden.

„Das BAG-Urteil ist ein weiterer wichtiger (Fort)Schritt auf dem Weg zur Entgeltgleichheit. Allerdings bleibt ein gutes Verhandlungsgeschick in den vielen Fällen weiter relevant, wo sich eine gleiche Arbeit kaum (mehr) eindeutig feststellen lässt, etwa weil zusätzliche Aufgaben übertragen oder entzogen wurden“, gibt Diana Nier, DFK- Juristin und Leiterin des #DFK-Frauennetzwerkes & Leiterin Nationale Politik zu bedenken.

Schließlich gilt es aus Sicht des DFK zudem nicht allein auf statistische Werte und Lohnsummen zu blicken, sondern insbesondere auch auf die **real bestehenden Unterschiede in den Unternehmen bei der Besetzung von Führungspositionen.**

Kurzinformation über den Verband

Der DFK ist ein branchenübergreifender Berufsverband und die Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland.

Er vertritt in seinem Netzwerk rund 20.000 Fachkräfte und Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf wirtschaftlicher und politischer Ebene.

Kernkompetenzen des DFK sind: Führungsthemen, Arbeits- und Sozialrecht sowie Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

Die Mitglieder des DFK erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg u.a. durch juristische Beratung und Vertretung, vielfältige Online- und Offline-Weiterbildungsangebote, exklusives Mentoring, Coaching und aktuelle Informationen.

Zudem bietet der DFK über seine 20 Regionalgruppen ein weit verzweigtes, zielgruppenspezifisches und exklusives Kontaktnetzwerk, das sich in die folgenden Ressorts aufgliedert: Fach- und Führungskräfte, Frauennetzwerk, Young Leaders, VGF - Vereinigung der Geschäftsführenden und Vorstände, LGBT*IQ und 60+.

Mit Büros in Essen, Hamburg, Frankfurt am Main, Stuttgart und München sowie der Hauptstadtvertretung in Berlin ist der DFK bundesweit für seine Mitglieder vor Ort erreichbar.

www.dfk.eu