

Diskriminierung beim Stundenlohn

AGAD: Kosteneinsparungen bei Frauen kann sich als Bumerang erweisen / Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz hat mit mehreren Entscheidungen (unter anderem 5 Sa 436/13 im Anschluss an 5 Sa 509/13) über mehrere Diskriminierungsklagen entschieden.



Rechtsanwalt Dr. Oliver K.-F. Klug ©

Beide Instanzen haben der Zahlungsklage einer Klägerin gegen ihren Arbeitgeber, der bis Ende 2012 den in der Produktion beschäftigten Frauen bei gleicher Tätigkeit einen geringeren Stundenlohn als den Männern bezahlte, in voller Höhe stattgegeben. Auch Anwesenheitsprämie, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld wurden für die beschäftigten Frauen ebenfalls auf der Grundlage des niedrigeren Stundenlohns berechnet. Die Vergütungsdifferenz im Zeitraum vom 01.01.2009 bis 31.12.2012 betrug unstrittig 9.229,90 € brutto. Das LAG hat die vom Arbeitsgericht ausgesprochene Entschädigung von drei Bruttomonatsgehältern (4.917,97 €) noch auf 6.000 € erhöht.

„Der Arbeitgeber zahlt hier also nicht nur für nicht verjährte Zeiträume Vergütungsdifferenzen nach, sondern muss jede Mitarbeiterin auch noch mit 6.000 € zusätzlich entschädigen. Insofern erweist sich die Kosteneinsparung bei den weiblichen Produktionsbeschäftigten wirklich als „Bumerang“, warnt Rechtsanwalt Dr. Oliver K.-F. Klug, Hauptgeschäftsführer des AGAD Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. in Essen.

Der Arbeitgeber konnte sich insbesondere nicht mit der Geltendmachungsfrist aus § 15 Abs. 4 AGG von zwei Monaten verteidigen. Die klagende Mitarbeiterin mache nämlich keinen Schadensersatzanspruch hinsichtlich der Vergütung, sondern einen Erfüllungsanspruch geltend. Dieser sei nach allen in Betracht kommenden Rechtsgrundlagen gegeben. Das gelte zunächst nach dem AGG. Die bei der Entgeltzahlung unerlaubt benachteiligte Arbeitnehmerin habe entsprechend der zugrunde liegenden Regelung – hier der individualrechtlichen Vereinbarung – einen Anspruch auf die vorenthaltene Leistung. Aus der Wertung in § 2 Abs. 1 Nr. 2 und § 8 Abs. 2 AGG ergebe sich, dass bei einer diesem Gesetz widersprechenden Diskriminierung eine Grundlage für Ansprüche auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeiten gegeben sei. Derselbe Anspruch ergebe sich aus § 612 Abs. 3 BGB und dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Für die Bemessung des Entschädigungsbetrages nach § 15 Abs. 2 AGG lässt das AGG die jeweilige Vergütungshöhe der klagenden Mitarbeiterin unberücksichtigt. Die Grenze von drei Monatsgehältern in § 15 Abs. 2 AGG gelte nur für unberechtigte Nichteinstellungen. Die jahrelange Ungleichbehandlung der weiblichen Produktionsbeschäftigten sei aber eklatant rechtswidrig gewesen. Es müsse daher zulasten des Arbeitgebers ein „fühlbarer Entschädigungsbetrag“ ausgeurteilt werden. Diesen sieht das LAG (allerdings ohne nähere Begründung) bei 6.000 € als angemessen an.