



Klage einer Journalistin gegen das ZDF wegen Lohndiskriminierung

Stand 15.12.2018

Um was geht es?

Eine Frontal21-Redakteurin reichte Klage gegen das ZDF ein, nachdem sie erfuhr, dass sie jahrelang für die gleiche Tätigkeit schlechter bezahlt wurde als ihre männlichen Kollegen und das ZDF keine Bereitschaft zeigte, an dieser Praxis etwas zu ändern.

Zum Zeitpunkt der Klageeinreichung (2015) verdienten nahezu alle männlichen Frontal21-Beitragsmacher – also Kollegen, die wie die Klägerin hauptsächlich Beiträge für Frontal21 produzieren – **mehr als sie**. Darunter auch alle Männer, die wie die Klägerin als fest-freie Mitarbeiter im sogenannten „Tarifvertrag 2. Kreis“ beschäftigt sind – sogar, wenn sie weniger Berufserfahrung hatten als sie. Auch weitere Faktoren wie Betriebszugehörigkeit, Ausbildung oder Leistung konnten diese Unterschiede nicht erklären.

Entgegen den Äußerungen von Vorgesetzten gegenüber der Klägerin, dass sich die Gehälter nach festen Kriterien richten würden und daher nicht verhandelbar seien, scheint die Einordnung in die Tarifstrukturen **in der Praxis keinen festen und transparenten Kriterien** gefolgt zu sein.

Vielmehr waren die Vergütungen zumindest der freien und fest-freien Mitarbeiter in hohem Maße **frei verhandelbar**. Es zeichnet sich das Bild, dass bei Frontal21 **Männer dabei besser abschnitten** als die Klägerin und andere Frauen. Einer solchen Vergütungspraxis, die Frauen benachteiligt, hätte das ZDF als Anstalt des öffentlichen Rechts aber entgegenwirken müssen. Darüber hinaus hat nach dem „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ grundsätzlich jeder Arbeitgeber die Pflicht, seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor Diskriminierung zu schützen.

Warum eine „Stufenklage“?

Zwar weiß die Klägerin bereits, dass etliche Kollegen besser verdienen als sie. Dennoch braucht sie vom ZDF offiziell **Auskunft über die Gehälter und Honorare ihrer vergleichbaren männlichen Kollegen**, damit sie genauer bestimmen kann, welche Vergütung ihr ohne Lohndiskriminierung zusteht und in der Vergangenheit zugestanden hätte. Denn eine sogenannte Leistungsklage auf korrekte Bezahlung und Schadensersatz ist nur zulässig, wenn sie genau beziffert ist.

In der Rechtsprechung ist ein solches Vorgehen im Wege der sogenannten Stufenklage **anerkannt**. Sie ist zulässig, wenn ein Anspruch durchgesetzt werden soll, der vorab eine Information erfordert – hier die Auskunft über die Vergütungen der männlichen Kollegen. Auf der **ersten Stufe** fordert die Klägerin also Auskunft bezüglich der Vergütungen ihrer männlichen Kollegen. Im zweiten Schritt, der **zweiten Stufe**,



wird sie dann die ihr zustehende Vergütung basierend auf der Auskunft fordern, die sie auf der ersten Stufe erhalten hat.

Warum auch eine „Statusklage“?

Die Klägerin wird beim ZDF als „Fest-Freie“, also als arbeitnehmerähnliche Mitarbeiterin geführt. Sie ist jedoch der Auffassung, dass sie ihrem tatsächlichen Beschäftigungsverhältnis entsprechend als reguläre Arbeitnehmerin gelten muss. Für eine Festanstellung spricht zum Beispiel, dass die Klägerin in Vollzeit für das ZDF arbeitet, Dienstreisen bezahlt bekommt, jeden Monat ein festes Honorar erhält, einen Arbeitsplatz in der Redaktion sowie ein Diensthandy hat und sich Nebentätigkeiten für andere Arbeitgeber vom ZDF genehmigen lassen muss. Für Selbständige gilt all dies nicht.

Was will die Klägerin erreichen?

Die Klägerin verlangt nicht nur für die Zukunft, sondern auch **rückwirkend eine Angleichung ihres Gehalts**, da sie jahrelang vom ZDF über die Grundlagen der Vergütung fehlinformiert wurde. Darüber hinaus steht ihr für die erlittene Diskriminierung eine **Entschädigung** zu. Die Höhe der Entschädigungssumme orientiert sich an EU-Vorgaben, nach denen eine Entschädigungszahlung auf den konkreten Arbeitgeber „sanktionierend“ und „abschreckend“ wirken muss.

Zur Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin

Die Klage wurde in der ersten Instanz abgewiesen. Das **Arbeitsgericht Berlin** hat dabei die **tatsächlichen Gegebenheiten des Falles im großen Maße verkannt oder missachtet**. Aus diesen Gründen war ein Tatbestandsberichtigungsantrag der Klägerin teilweise erfolgreich.

Das Arbeitsgericht hatte seine Entscheidung u.a. damit begründet, dass die Klägerin sich nicht mit Festangestellten oder Mitarbeitern in anderen Tarifverträgen vergleichen könne. **Dies ist weder mit deutschem noch mit europäischem Recht vereinbar**. Maßgeblich ist vielmehr nur, ob die tatsächliche Arbeit vergleichbar ist. Auch die Begründung, alle vergleichbaren Männer, die im selben Tarifvertrag wie die Klägerin beschäftigt sind, hätten mehr Betriebszugehörigkeit vorzuweisen oder seien höher qualifiziert als die Klägerin, ist nicht schlüssig.

Güterichterverfahren

Das Berufungsverfahren beim Landesarbeitsgericht Berlin Brandenburg wurde zweitweise für ein **Güterichterverfahren** ausgesetzt. Dieses wurde **jedoch ohne Ergebnis** beendet, so dass das Verfahren nun weiterläuft. Güterichterverfahren sind vertraulich.

Bedeutung des Verfahrens

Zahlreiche Studien belegen, dass Entgeltdiskriminierung in Deutschland weit verbreitet ist. Deutsche Gerichte missachten aber bislang zwingend anwendbare europäische Vorgaben. Beispielsweise reicht es nach ständiger Rechtsprechung des EuGH bereits, dass **ein** Mann mehr verdient als eine Frau bei



vergleichbarer Tätigkeit. Dann ist der Arbeitgeber in der Pflicht, hierfür Gründe vorzulegen. Ein solches Prinzip erleichtert es Frauen, Klagen auf „Equal Pay“ durchzuführen.

Weitere Informationen zur Klage

<https://freiheitsrechte.org/equalpay-klage/>

Über die GFF und ihre Unterstützung

<https://freiheitsrechte.org/equalpay-gff/>

Ansprechpartnerin für Presseanfragen

Nina Tesenfitz

Tel. 0170 5763663

presse-equalpay@freiheitsrechte.org