



Klage einer Journalistin gegen das ZDF wegen Lohndiskriminierung

Stand 2.2.19

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 vergleichbaren männlichen Kollegen und das ZDF keine Bereitschaft zeigte, an dieser Praxis etwas zu ändern.

Zum Zeitpunkt der Klageeinreichung (2015) waren der Klägerin ausschließlich männliche Frontal21-Kollegen bekannt, die mehr verdienten als sie. Darunter auch alle Männer, **die genau wie die Klägerin als fest-freie Mitarbeiter im sogenannten „Tarifvertrag 2. Kreis“ beschäftigt sind** – sogar, wenn diese 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, folgte die Einordnung in die Tarifstrukturen **in der Praxis mit nichten festen und transparenten Kriterien.**

Vielmehr waren die Vergütungen der freien und fest-freien Mitarbeiter/innen in hohem Maße **frei verhandelbar**. Bei Frontal21 schnitten Männer dabei besser ab als die Klägerin und andere Frauen. **Mit einer solchen Vergütungspraxis**, die Frauen benachteiligt, **verstößt das ZDF** als Anstalt des öffentlichen Rechts **gegen das Grundgesetz und gegen das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG).**

Auch Gleichstellungsberichte des ZDF sowie der **Umgang insbesondere des ehemaligen Frontal21-Redaktionsleiters mit weiblichen Redaktionsmitgliedern** (dieser erklärte bspw. wiederholt auf Weihnachtsfeiern, dass Frauen im politischen Journalismus nicht zu suchen hätten und fragte eine Redakteurin im Bewerbungsgespräch, ob sie plane, Kinder zu bekommen), **weisen auf eine allgemeine Benachteiligungskultur hin**, die sich offenbar auch auf die Bezahlung von Frauen ausgewirkt hat.

Das ZDF brachte mehrfach neue, zum Teil widersprüchliche Erklärungen für die schlechtere Bezahlung der Klägerin vor: Mal sollten Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit oder ein Studienabschluss in Journalismus die höheren Vergütungen rechtfertigen, mal hieß es, die Honorare wären weitgehend frei verhandelbar gewesen. Ein solches **Nachschieben von Gründen** bestärkt zum einen den Verdacht, dass man sich beim ZDF selbst nicht klar ist, nach welchen Kriterien Mitarbeiter/innen vergütet werden und damit ein Einfallstor für Diskriminierungen schaffte. Zum anderen würde das Gericht, wenn es diese nachgeschobenen Gründe akzeptierte, gegen die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verstoßen.



Nach Einreichen der Klage wurde die Klägerin von verschiedenen Stellen im Haus unter Druck gesetzt.

Unter anderem wies das ZDF sie darauf hin, dass langjährige Arbeitsrechtstreitigkeiten häufig zu wechselseitigen Belastungen des Beschäftigungsverhältnisses führen können. Wenig später sprach die Redaktionsleiterin von „Krieg“ in der Redaktion, sollten die Tätigkeitsvergleiche aus den Schriftsätzen öffentlich werden. Der Anwalt des ZDF legte der Klägerin in der ersten Verhandlung 2016 nahe, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. **Maßregelungen dieser Art verbietet das AGG.**

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.

Hilfsweise hat die Klägerin auch nach dem **Entgelttransparenzgesetz** vom ZDF Auskunft über den Median der Gehälter der vergleichbaren Kollegen verlangt. Dieser Auskunftsanspruch konnte erstmals 2018 geltend gemacht werden. Die Auskunft wurde ihr vom ZDF jedoch verweigert – nach Ansicht der Klägerin zu Unrecht.

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.

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 in der ersten Instanz

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 korrekt.

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. Güterichterverhandlungen sind vertraulich.

Bedeutung des Verfahrens

Zahlreiche Studien belegen, dass Entgeltdiskriminierung in Deutschland weit verbreitet ist. Deutsche Gerichte missachten aber bislang zwingend anwendbare europäische Vorgaben und hinken damit im Vergleich zu vielen anderen europäischen Ländern weit hinterher. 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