

FAQ zum Equal Pay Verfahren gegen Daimler

Gesellschaft für Freiheitsrechte

Stand Oktober 2025

Inhaltsverzeichnis

1. WURUM GEHT ES BEI DEM VERFAHREN?.....	3
2. WOHER WEIß DIE KLÄGERIN, DASS SIE WENIGER VERDIENT ALS IHRE MÄNNLICHEN KOLLEGEN?..	3
3. WIE HAT DAS ARBEITSGERICHT STUTTGART IN ERSTER INSTANZ ENTSCHIEDEN?	4
4. WIE HAT DAS LANDESARBEITSGERICHT IN ZWEITER INSTANZ ENTSCHIEDEN?.....	4
5. WAS GIBT DER EQUAL PAY-GRUNDSATZ VOR?	4
7. WARUM KANN SICH DIE KLÄGERIN MIT EINEM DIREKTEN KOLLEGEN VERGLEICHEN?	5
8. WIE BEGRÜNDET DAIMLER DIE ENTGELTUNTERSCHIEDE?	6
9. WAS WILL DIE GFF ERREICHEN?	6
10. IST DIE KLÄGERIN EIN EINZELFALL?	7
11. WAS IST DER AKTUELLE STAND BEI DER DURCHSETZUNG VON EQUAL PAY IN DEUTSCHLAND?	7
12. WIE WIRD SICH DIE EU-RICHTLINIE ZU LOHNTRANSPARENZ IN DEUTSCHLAND AUSWIRKEN?.....	8

1. Worum geht es bei dem Verfahren?

Die Klägerin ist seit fast dreißig Jahren bei der Daimler AG bzw. der Daimler Truck AG (bis Ende 2021 *ein* Unternehmen) beschäftigt. Seit 2021 klagt die Klägerin auf gleiche Entlohnung wie ihre männlichen Kollegen, mittlerweile in dritter Instanz. **Die Revisions-Verhandlung findet am 23. Oktober, um 9 Uhr am Bundesarbeitsgericht in Erfurt statt.**

Vor mehr als 15 Jahren ist die Klägerin zur Abteilungsleiterin auf E3-Ebene befördert worden. Die E3-Ebene ist die dritte Hierarchieebene leitender Führungskräfte bei Daimler.

Seit ihrer Rückkehr aus der Elternzeit verdient die Klägerin deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen auf der gleichen Ebene. Das Median-Monatsgehalt der Klägerin lag zwischen 2018 und 2022 um die 18 % unter der männlichen Vergleichsgruppe. Wenn man andere Gehaltsbestandteile hinzunimmt, waren es im Schnitt sogar über 23 %, mit Spitzenwerten bis zu 39 %. Die Zuteilungen virtueller Aktien an männliche E3-Leiter waren z.B. um bis zu 140 % höher als die für die Klägerin.

Das Gehalt der Klägerin lag also substantiell niedriger als das Gehalt eines männlichen Vergleichskollegen aus demselben Unternehmensbereich. Sie verrichtete eine gleichwertige Arbeit mit einer gleichen Betriebszugehörigkeit und einer mindestens gleichwertigen Qualifizierung/Ausbildung wie der Kollege.

2. Woher weiß die Klägerin, dass sie weniger verdient als ihre männlichen Kollegen?

Das am **6. Juli 2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz** gibt Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitenden einen Anspruch auf individuelle Auskunft über den Mittelwert (Median) des Entgelts der männlichen Vergleichsgruppe. **Diese Auskunftsverpflichtung bezieht sich auch auf die Kriterien und das Verfahren der Entgeltfindung.** Die Gehaltsunterschiede ergeben sich aus diesen Auskünften des Arbeitgebers. Das höhere Gehalt ihres direkten Kollegen wurde von Daimler im Lauf des Verfahrens bestätigt.

Daimler hat außerdem ein Lohntransparenz-Dashboard eingerichtet, wo Beschäftigte den Mittelwert (Median) einiger Bestandteile des Entgelts der andersgeschlechtlichen Vergleichsgruppe einsehen können. Zu Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung im außertariflichen Gehaltsbereich erteilt das Dashboard allerdings keine Auskünfte.

Im Unternehmen wurden **zwei Befragungen** unter den beschäftigten Frauen durchgeführt, deren Ergebnisse weithin bekannt sind: **Demnach liegen um die 90 % der Frauen unter dem Median-Entgelt ihrer persönlichen männlichen Vergleichsgruppe.**

Nachdem mehrere betroffene Frauen Daimler wegen Lohndiskriminierung Klagen angestrengt haben, hat die Daimler Truck AG das Lohntransparenz-Dashboard deaktiviert.

3. Wie hat das Arbeitsgericht Stuttgart in erster Instanz entschieden?

Am 22. November 2023 hat das Arbeitsgericht Stuttgart in erster Instanz die Daimler AG dazu verurteilt, an die Klägerin die Differenz zum Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe in Höhe eines fünfstelligen Betrags für einen Zeitraum von 5 Jahren zu zahlen.

Die Differenz zum Gehalt ihres direkten Kollegen sprach das Gericht ihr nicht zu. Das begründete das Gericht damit, dass von Lohndiskriminierung betroffene Frauen maximal eine Anpassung an das Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe fordern können. Sowohl die Klägerin als auch die Daimler AG haben gegen das Urteil Berufung eingereicht.

4. Wie hat das Landesarbeitsgericht in zweiter Instanz entschieden?

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg entschied am 1. Oktober 2024 über die Berufung. Das Gericht bestätigte, dass es eine systematische Benachteiligung von Frauen bei Daimler gibt, da die weiblichen Beschäftigten im Mittelwert deutlich unter dem Gehalt der männlichen liegen. Dem Unternehmen fehle es zudem an klaren Kriterien, die diese Gehaltsunterschiede erklären könnten. **Trotzdem sprach das Gericht der Klägerin weder die Differenz zum Mittelwert der männlichen Vergleichskollegen noch zum Gehalt ihres direkten Kollegen zu – wie es der Grundsatz der Lohnleichheit und die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorsehen. Stattdessen sollte Daimler der Klägerin lediglich die Differenz zwischen dem weiblichen und dem männlichen Median-Gehalt bezahlen.** Das begründete das Gericht damit, dass die Klägerin auch weniger verdient als der Median ihrer weiblichen Vergleichsgruppe und daher insoweit keine geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliege. Das Landesarbeitsgericht reduziert damit den Anspruch auf gleichen Lohn auf einen Gruppenvergleich und beschäftigt sich entgegen der bisherigen Rechtsprechung nicht damit, ob die Lohnunterschiede gegenüber der Klägerin begründet sind. Sowohl die Klägerin als auch die Daimler AG sind gegen das Urteil in die Revision zum Bundesarbeitsgericht gegangen.

5. Was gibt der Equal Pay-Grundsatz vor?

Die Equal Pay-Vorgabe – gleiches Gehalt für gleiche Leistung – ist seit 1957 ein verbindliches Grundprinzip der Europäischen Union. Das daraus folgende Verbot der Entgeltdiskriminierung ist in Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert und auch auf private Arbeitgeber*innen direkt anwendbar.

Auch im deutschen Recht ist das Gebot der Entgeltgleichheit eindeutig geregelt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) und Artikel 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes verbieten Lohndiskriminierung. **Verrichten ein Mann und eine Frau eine gleiche oder gleichwertige Arbeit, müssen Gehaltsunterschiede durch objektive und nachvollziehbare Kriterien wie Berufserfahrung oder Qualifikation begründet sein.** Diese Kriterien der Entgeltdifferenzierung müssen in kohärenter und systematischer Weise angewandt werden.

Bloße Behauptungen des Arbeitgebers genügen zur Widerlegung der Vermutung nicht. Der Arbeitgeber muss die unterschiedliche Bezahlung so begründen, dass die Gerichte die Gründe wirksam nachprüfen können.

Für den Equal Pay-Anspruch kommt es nur auf den Vergleich zu den männlichen Kollegen an. Ob es andere Frauen gibt, die mehr verdienen, ist für den Anspruch auf gleichen Lohn irrelevant.

6. Sollten die Gehälter auf Führungsebene nicht frei verhandelbar sein?

Egal ob in niedrigen Gehaltsstufen oder auf Führungsebene: **Verrichten ein Mann und eine Frau eine gleichwertige Arbeit, müssen Gehaltsunterschiede objektiv begründet sein – und dies muss auch gerichtlich nachprüfbar sein.** Verhandlungsgeschick oder höhere Lohnforderungen sind keine objektive Kriterien, mit dem Arbeitgeber Gehaltsunterschiede begründen können. Das entschied das Bundesarbeitsgericht im Februar 2023 in einem von der GFF erstrittenen Urteil.

Gerade für Führungskräfte fehlen in den Unternehmen aber oft klare Kriterien für Lohnerhöhungen, weil sie außertariflich bezahlt werden. Dies öffnet Lohndiskriminierungen Tür und Tor, wie **eine Auswertung der Online-Jobplattform Stepstone zeigt: Je höher die Hierarchiestufe, desto größer die Gehaltslücke.** Während Frauen im unteren Management (z.B. Teamleitung) 21 % weniger verdienen, sind es im mittleren Management (z.B. Bereichsleitung) 27 %. In der obersten Managementebene (z.B. Geschäftsführung) wächst der Gender Pay Gap sogar auf 42 %.

7. Warum kann sich die Klägerin mit einem direkten Kollegen vergleichen?

Nach ständiger Rechtsprechung des EuGH **genügt es, wenn eine weibliche Arbeitnehmerin darlegt und beweist, dass ein männlicher Arbeitnehmer eine gleiche bzw. gleichwertige Arbeit verrichtet und ein höheres Arbeitsentgelt erhält.** Es ist dann am Arbeitgeber zu beweisen, dass es für diese Ungleichbehandlung sachliche Gründe gibt, die nicht ans Geschlecht anknüpfen. Dieser Paarvergleich ist auch in den deutschen Regelungen enthalten: **Nach § 3 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG liegt eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung bereits vor, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält, als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde.** § 7 EntgTranspG regelt: für gleiche oder gleichwertige Arbeit darf nicht wegen des Geschlechts der / des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer / einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.

Es ist irrelevant, ob sich der Kollege, mit dem sich eine Frau vergleicht, in der Mitte oder ganz oben auf der Gehaltsskala bewegt. Eine Beschäftigte kann sich auch mit Personen aus der oberen Hälfte der Vergleichsgruppe mit gleichwertiger Arbeit vergleichen und eine entsprechende Gehaltsanpassung verlangen. Dem Arbeitgeber steht es dann frei, die Gehaltsunterschiede zu dem besser verdienenden Kollegen mit objektiven, transparenten Faktoren zu begründen, die nichts mit dem Geschlecht zu tun haben. So können für die Tätigkeit relevante Qualifikationen oder eine längere, relevante Berufserfahrung die Vermutung einer Lohndiskriminierung widerlegen.

Kann der Arbeitgeber die Differenz nicht begründen, stellt die unterschiedliche Entlohnung eine Lohndiskriminierung dar.

Arbeitgeber sind also keineswegs verpflichtet, alle gleich zu bezahlen. Sie müssen lediglich nach objektiven, transparenten und überprüfbaren Kriterien differenzieren und diese in der Praxis diskriminierungsfrei anwenden.

8. Wie begründet Daimler die Entgeltunterschiede?

Bei der Daimler AG existiert **kein transparentes, nachvollziehbares und objektives Entgeltsystem für E3-Leiter*innen**. Vielmehr entscheiden die Vorgesetzten frei darüber, wie das vorhandene Budget auf die Abteilungsleiter*innen verteilt wird. Kriterien oder Vorgaben dafür gibt es nicht. Das führte dazu, dass die Gehälter der über 200 E3-Abteilungsleiter*innen in der Daimler AG im Jahr 2022 eine hohe Gehaltspreizung von annähernd 70 % aufwiesen.

Es ist daher nicht überraschend, dass die Begründungen der Daimler AG zur Entgeltdifferenz sehr vage bleiben. So trägt Daimler vor, dass das Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe allgemein höher sei, weil Frauen bei Daimler schneller aufsteigen und damit kürzer auf den einzelnen Leitungsebenen verbleiben. Allerdings kann Daimler nicht zeigen, dass bei ihnen eine besonders hohe Quote von Frauen in Leitungspositionen besteht. Daimler kann auch nicht konkret darlegen, dass die männlichen Vergleichspersonen eine längere Zugehörigkeit zur Leitungsebene haben als die Klägerin mit mehr als 15 Jahren Erfahrung als E3-Leiterin. Unklar sind auch die Auswirkungen des Dienstalters bzw. der Zugehörigkeit zur Leitungsebene auf das Entgelt.

Zudem versucht Daimler, die Gehaltsdifferenz zur männlichen Vergleichsgruppe bei der Klägerin, ebenso wie bei weiteren Equal Pay-Klägerinnen, mit geringerer Arbeitsqualität zu begründen. Allerdings wurde die Arbeit der Klägerin im Daimler-internen Feedbacksystem sowie von ihren Vorgesetzten stets als gut bis sehr gut bewertet. Erst seitdem die Klägerin versucht, ihren Anspruch auf Lohngleichheit durchzusetzen, stellt das Unternehmen ihre Leistungen in Frage.

9. Was will die GFF erreichen?

In dem Verfahren stellt sich die grundsätzliche Frage: Mit wem dürfen sich Frauen für ihre gleiche Bezahlung vergleichen? Müssen sie sich an dem mittleren Gehalt der männlichen Vergleichsgruppe orientieren oder dürfen sie sich auch mit männlichen Spitzenverdienern vergleichen?

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat entschieden, dass nur eine Anpassung von ihrem konkreten Gehalt an den männlichen Median möglich ist. Das Landesarbeitsgericht entschied, dass die Klägerin sogar nur Anspruch auf die Differenz zwischen dem weiblichen und dem männlichen Median hat.

Beide Entscheidungen sind mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des EuGH nicht vereinbar. Für den Equal Pay-Grundsatz kommt es auf den individuellen Vergleich zwischen einer Frau und einem Mann an.

Wenn die Vergleichsperson die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet und dafür mehr Geld bekommt, muss der Arbeitgeber den Gehaltsunterschied objektiv begründen.

Weiß eine Arbeitnehmerin aufgrund ihres Auskunftsanspruchs nach dem Entgelttransparenzgesetz nur, dass das sogenannte Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe höher ist als ihr Entgelt, kann sie sich darauf berufen und eine Anpassung an diesen Wert verlangen. Denn der Median repräsentiert eine konkrete oder hypothetische Vergleichsperson. Ist ihr stattdessen oder darüber hinaus bekannt, dass ein konkreter Kollege für eine gleichwertige Arbeit mehr verdient, kann sie sich auch mit ihm vergleichen und eine Anpassung an sein Gehalt verlangen, wenn der Arbeitgeber den Lohnunterschied nicht begründen kann.

Insofern streiten wir hier für die wichtige Klarstellung, dass Frauen sich beim Gehalt nicht mit dem Mittelmaß zufriedengeben müssen. Zudem geht es in dem Verfahren auch darum, **welche Anforderungen für die Rechtfertigung einer Lohndifferenz gelten.** Hier braucht es eine Klarstellung, dass Gehaltsunterschiede nur mit objektiven, durchschaubaren und gerichtlich überprüfbaren Kriterien begründet werden können – auch auf Leitungsebene.

10. Ist die Klägerin ein Einzelfall bei Daimler?

Der Fall ist bei der Daimler AG kein Einzelfall: Es gibt fünf weitere Klagen, auch bei der Mercedes-Benz AG, teilweise schon in zweiter Instanz. Das Problem der Entgeltungleichheit besteht nicht nur auf den Führungsebenen, sondern in allen Entgeltgruppen.

Auch die zwei bekannten Befragungen unter den beschäftigten Frauen sprechen eine klare Sprache: **Demzufolge liegen um die 90 % der beschäftigten Frauen unter dem Median-Entgelt ihrer persönlichen männlichen Vergleichsgruppe.**

Die Abteilungsleiterinnen können sich im Gegensatz zu geringer verdienenden oder prekärer beschäftigten Mitarbeiterinnen den nervenaufreibenden und kostspieligen Weg vor Gericht leisten. Die Maßstäbe, die sie dort erstreitet werden, sollen allen Frauen zugute kommen, die von Lohndiskriminierung betroffen sind.

11. Was ist der aktuelle Stand bei der Durchsetzung von Equal Pay in Deutschland?

Frauen verdienen in Deutschland im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen im Durchschnitt etwa 16 % weniger, der sogenannte „bereinigte“ Lohnunterschied beträgt 6 % – nur in vier anderen EU-Ländern ist die Lücke größer (Ungarn, Tschechien, Österreich und Estland).

Dennoch tut der deutsche Gesetzgeber seit Jahrzehnten viel zu wenig, um geltendes EU-Recht in Deutschland umzusetzen. **Das schwach ausgestaltete Entgelttransparenzgesetz aus dem Jahr 2017 zeigt bislang kaum Wirkung.** Viele Arbeitsgerichte verkennen die europarechtlichen Vorgaben zu Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern.

Es bleibt weiterhin einzelnen Frauen überlassen, unter Einsatz von Zeit, Nerven und Geld für gleiche Bezahlung durch die arbeitsgerichtlichen Instanzen zu gehen und wesentliche Fragen höchststrichterlich zu klären.

Dies ist nun schon die dritte Equal Pay-Klage, die die GFF unterstützt.

Im Fall der ZDF-Journalistin Birte Meier stellte das Bundesarbeitsgericht klar, dass auch fest-freie Redakteur*innen einen Anspruch auf Auskünfte nach dem Entgelttransparenzgesetz haben. Auch unsere Klägerin Susanne Dumas, die bei einem sächsischen Metallunternehmen deutlich weniger verdiente als ihr direkter Kollege, bekam vor dem Bundesarbeitsgericht recht: Arbeitgeber*innen dürfen vom Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ nicht abweichen, nur weil ein Mann höhere Gehaltsforderungen stellt als seine Kollegin.

12. Wie wird sich die EU-Richtlinie zu Lohntransparenz in Deutschland auswirken?

Am 6. Juni 2023 ist eine neue EU-Richtlinie zur Lohntransparenz in Kraft getreten. Deutschland hat nun bis zum 7. Juni 2026, also noch ein knappes Jahr, Zeit, um die Richtlinie umzusetzen. **Die Richtlinie sieht für alle Arbeitnehmer*innen einen Auskunftsanspruch vor**, unabhängig von der Betriebsgröße. Der Anspruch richtet sich nicht mehr auf den Median, sondern auf Informationen über das durchschnittliche Lohnniveau von Arbeitnehmer*innen derselben Kategorie, aufgeschlüsselt nach Geschlecht (Art. 7).

Auch für Bewerber*innen verbessert sich die Situation: **Arbeitgeber müssen in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch Informationen über das Anfangsgehalt oder die Gehaltsspanne angeben**. Zudem dürfen sie potenzielle Arbeitnehmer*innen nicht nach ihrem bisherigen Gehalt fragen (Art. 5). Betriebe ab 100 Mitarbeiter*innen müssen im Rahmen eines Transparenzberichts Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in derselben Arbeitnehmerkategorie, und auch das Lohngefälle insgesamt, veröffentlichen (Art. 9). **Auch die Durchsetzbarkeit wird verbessert: Anti-Diskriminierungsverbände und Arbeitnehmer*innenvertretungen dürfen im Namen der Beschäftigten tätig werden** (Art. 15).

Die Mitgliedstaaten der EU müssen zudem für Verstöße gegen das Gebot der Entgeltgleichheit abschreckende Sanktionen, insbesondere Geldstrafen, einführen (Art. 23).