

FAQ zum Equal Pay Verfahren gegen Daimler

Gesellschaft für Freiheitsrechte

Inhaltsverzeichnis

1. WORUM 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 STUTT GART IN ERSTER INSTANZ ENTSCHEIDEN?.....	3
4. WAS GIBT DER EQUAL PAY-GRUNDSATZ VOR?.....	4
6. WARUM KANN SICH DIE KLÄGERIN MIT EINEM DIREKTEN KOLLEGEN VERGLEICHEN?	5
7. WIE BEGRÜNDET DAIMLER DIE ENTGELTUNTERSCHIEDE?	5
8. DARF DAIMLER DER KLÄGERIN WENIGER GEHALT ZAHLEN, WEIL SIE IN TEILZEIT ARBEITET?	6
9. WAS WILL DIE GFF ERREICHEN?	6
10. IST DIE KLÄGERIN EIN EINZELFALL?	6
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?	7

1. Worum geht es bei dem Verfahren?

Die Klägerin ist seit fast dreißig Jahren bei Daimler 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 zweiter Instanz. **Die mündliche Verhandlung findet am 1. Oktober, um 10 Uhr, am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg in Stuttgart 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 und ist mit Abteilungsleitung gleichzusetzen.

Seit ihrer Rückkehr aus der Elternzeit in Teilzeit 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 substanziell niedriger als das Gehalt eines männlichen Vergleichskollegen aus demselben Unternehmensbereich, mit einer gleichen Betriebszugehörigkeit und einer mindestens gleichwertigen Qualifizierung/Ausbildung als die Klägerin.

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** des Mittelwerts (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. Nach Angaben der Beschäftigten sei es auch immer wieder nicht abrufbar.

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.**

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

Am 22. November 2023 hat das Arbeitsgericht Stuttgart in erster Instanz die Daimler

AG 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 Daimler haben gegen das Urteil Berufung eingereicht.

4. 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 Männer und Frauen 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 allgemeine 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.

5. 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 Prozent weniger verdienen, sind es im mittleren Management (z.B. Bereichsleitung) 27 Prozent. In der obersten Managementebene (z.B. Geschäftsführung) wächst der Gender Pay Gap sogar auf 42 Prozent.

6. 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.** In § 7 EntgTranspG ist niedergelegt, dass für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden darf als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.

Es ist irrelevant, ob sich der Kollege, mit dem eine Frau sich 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. Es steht dann dem Arbeitgeber 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 dies nicht, 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.

7. Wie begründet Daimler die Entgeltunterschiede?

Bei Daimler 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 führt dazu, dass die Gehälter der über 200 E3-Abteilungsleiter*innen in Daimler im Jahr 2022 eine hohe Gehaltspreizung von annähernd 70 % aufwiesen.

Es ist daher nicht überraschend, dass die Begründungen Daimler 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 ihm eine besonders hohe Quote von Frauen auf Leitungspositionen sind. 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 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 bisher als sehr gut bis gut bewerteten Leistungen in Frage.

8. Darf Daimler der Klägerin weniger Gehalt zahlen, weil sie in Teilzeit arbeitet?

Seit ihrer Rückkehr aus der Elternzeit arbeitet die Klägerin in Teilzeit. Sie ist als E3-Leiterin beschäftigt und muss dementsprechend entlohnt werden. **Eine Teilzeitbeschäftigung führt nicht dazu, dass ihre Arbeit nicht vergleichbar wäre mit der Arbeit von Vollzeitbeschäftigten.** Eine Beschäftigung in Teilzeit heißt außerdem nicht, dass die Arbeit weniger wert ist und schlechter entlohnt werden darf. Ausschlaggebend ist allein die Wertigkeit der Arbeit. Wenn weniger Stunden pro Woche gearbeitet werden, ist dies bereits im geringeren stundenanteiligen Gehalt abgebildet.

9. Was will die GFF erreichen?

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

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat entschieden, dass nur eine Anpassung an den Median möglich ist. Dies ist mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des EuGH nicht vereinbar. Für den Equal Pay-Grundsatz kommt es nur darauf an, ob die Vergleichsperson die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet und dafür mehr Geld bekommt. In dem Fall muss der Arbeitgeber den Gehaltsunterschied begründen.

Insofern streiten wir hier für die wichtige Klarstellung, dass Frauen sich beim Gehalt nicht mit 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?

Der Fall ist bei Daimler kein Einzelfall: Es gibt sechs 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 18 Prozent weniger, der sogenannte „bereinigte“ Lohnunterschied beträgt 7 Prozent – nur in drei anderen EU-Ländern ist die Lücke größer (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 höchstrichterlich 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 knapp 2 Jahre, 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 das Lohngefälle insgesamt veröffentlichen (Art. 9). **Auch die Durchsetzbarkeit wird verbessert, indem auch Anti-Diskriminierungsverbände und Arbeitnehmer*innenvertretungen im Namen der Beschäftigten tätig werden dürfen** (Art. 15). Die Mitgliedstaaten müssen zudem für Verstöße gegen das Gebot der Entgeltgleichheit abschreckende Sanktionen, insbes. Geldstrafen, einführen (Art. 23).