

Rundschreiben Nr.: 14 / September 2007

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin
Michaela Kreckel-Hartlieb / PR-Assistentin (DAPR)

Quelle: Personalverlag,
ein Unternehmensbereich
der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Internet: <http://www.bwr-media.de>

Seite - 1 - von 1

**Neueste Erfahrungen mit dem Gleichbehandlungsgesetz**

Wir halten Sie immer über den aktuellen Stand der Rechtsprechung in Diskriminierungsfragen auf dem Laufenden und bisher konnten wir prinzipiell Entwarnung geben: Die Lage ist keineswegs dramatisch.

Diese Woche wurde allerdings ein Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 5.7.2007 bekannt, das zeigt, dass das AGG bei tatsächlichen Diskriminierungen durchaus kein Papiertiger ist.

Erstmals hat nämlich ein deutscher Betriebsrat auf der Grundlage des AGG gegen die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern geklagt – und gewonnen! Gerade dieses Klagerecht von Betriebsräten, gewerkschaftlichen Vertretungen und anderen Verbänden hatte ja im Vorfeld der Gesetzgebung vielen Arbeitgebern Kopfzerbrechen gemacht, konnten doch vorher nur direkt betroffene Einzelpersonen klagen. Die aber trauten sich oft nicht so recht. Laut AGG können Betriebsräte zwar keine Zahlungsansprüche für einzelne Mitarbeiter einklagen, aber doch dafür sorgen, dass grobe Ungleichbehandlungen abgestellt werden.

Konkret ging es um die Lagerarbeiter eines Hamburger Mittelständlers, der Süderelbe Logistik GmbH. Die männlichen Lagerarbeiter wurden nach dem gewerblichen Lohnstarif im Speditions- und Logistikbereich entlohnt, die weiblichen Kollegen dagegen teils nach dem kaufmännischen Gehaltstarifvertrag, teils „AT“, was hier faktisch „unter Tarif“ bedeutete. Die Folge: Die Frauen verdienten bei gleicher Arbeit in Vollzeit monatlich zwischen 269,35 € und 335,35 € weniger als die Männer. Das wird sich nun ändern. Ein vor Gericht geschlossener Teilvergleich gesteht 9 Frauen rückwirkend ab dem 1.12.2006 ein höheres Gehalt zu, 5 weitere müssen umgruppiert werden, wobei noch strittig ist, in welche Gehaltsstufe. Bezüglich 24 teilzeitbeschäftigter Kolleginnen wird im November erneut verhandelt.

Meine Beurteilung dieses Falles: Selbst der Anwalt der Klägerseite fand, dass so eindeutige Diskriminierungen von Frauen heute eher ungewöhnlich sind. Das Unternehmen hat sich, gelinde gesagt, äußerst ungeschickt verhalten, indem es für objektiv gleiche Arbeit völlig unterschiedliche Entlohnungsmaßstäbe für Männer und Frauen anlegte. Sollte dieser Fall allerdings groß durch die Presse gehen, könnte es sein, dass auch in anderen Unternehmen Frauen oder andere Mitarbeitergruppen das Gehaltsgefüge hinterfragen.

■