

P R E S S E M I T T E I L U N G

Lohndiskriminierung im Hamburger Hafen – erstes Verfahren eines Betriebsrates nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Am 18.08.2006 ist das lang umstrittene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten, das die Diskriminierung von Beschäftigten wegen verschiedener Merkmale wie Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter usw. untersagt. In diesem Gesetz war den Betriebsräten durch § 17 II AGG das Recht eingeräumt worden, bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das AGG gegen diesen vorzugehen.

Dies ist nun – soweit ersichtlich erstmals – geschehen. Der Fall:

Bei der Logistik Firma S. im Hamburger Hafen, die ca. 200 Beschäftigte hat, sind etliche Beschäftigte mit Lagertätigkeiten, Kommissionierung und Verpackung tätig. Es handelt sich dabei um Frauen und Männer, die die gleiche Tätigkeit machen. Alle Beschäftigten, Frauen wie Männer, haben Arbeitsverträge als gewerbliche Beschäftigte, allerdings war die Bezahlung unterschiedlich.

Die männlichen Beschäftigten waren im Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer/innen im Speditions- und Logistikbereich Hamburg eingruppiert, die weiblichen dagegen im Gehaltstarifvertrag für die kaufmännischen Arbeitnehmer/innen im Speditions- und Logistikbereich Hamburg.

Überflüssig zu erwähnen, dass der Gehaltstarifvertrag für die niedrigeren Gruppen der deutlich schlechtere ist als der Lohntarifvertrag – je nach Tätigkeiten betrug die Differenz **monatlich für jede betroffene Frau € 269,35 bis € 335,35** bei Vollzeittätigkeit.

Der Betriebsrat der Firma S. reichte beim Arbeitsgericht Hamburg über seinen Rechtsanwalt Dr. Klaus Bertelsmann einen Antrag ein, mit dem die Eingruppierung von 13 Frauen in den Lohntarifvertrag verlangt wurde. Begrün-

det wurde dies damit, dass die weiblichen Beschäftigten nach dem schlechteren Angestellentarifvertrag vergütet wurden, obwohl hier bei gewerblicher Tätigkeit auch sie natürlich in den Lohntarifvertrag hätten eingruppiert werden müssen. Diese unterschiedliche Behandlung sei ein grober Verstoß gegen die Verpflichtung der Firma auf Gleichbehandlung von Männern und Frauen nach dem AGG.

Die Firma vertrat gegenüber dem Arbeitsgericht zuerst die Auffassung, dass eine Lücke im gewerblichen Lohntarifvertrag vorhanden sei und deshalb keine Eingruppierungsmöglichkeit vorhanden war, änderte aber dann diese nicht haltbare Position. Inzwischen – fünf Monate nach der Einreichung des Antrages durch den Betriebsrat – hat die Firma dem Betriebsrat Eingruppierungen der weiblichen Beschäftigten für den Lohntarifvertrag vorgelegt, allerdings sind diese beabsichtigten Eingruppierungen in großen Teilen zu niedrig.

Die mündliche zweite (und wohl letzte) Verhandlung über den Fall findet statt am

Donnerstag, den 05.07.2007 um 10:30 Uhr im Saal 319 des Arbeitsgerichtes Hamburg.

Kammer 17, Richter: Herr Arndt.

Es ist zu vermuten, dass jedenfalls in einem Teil der Fälle ein Vergleich zustande kommt, der den betroffenen Frauen die richtige Eingruppierung gibt. Allerdings ist inzwischen der Antrag auf weitere 24 weibliche Beschäftigte erweitert worden, die ebenfalls nicht richtig im Lohntarifvertrag eingruppiert sind, sondern schlechter als die Männer vergütet werden.

Vertreten wird der Betriebsrat durch den Hamburger Fachanwalt für Arbeitsrecht, Dr. Klaus Bertelsmann, der auch Mitkommentator des Bremer Kommentars zum AGG ist. Bertelsmann: „So schlichte Formen der Frauendiskriminierung findet man heute nicht mehr so häufig wie früher, jedoch hilft das neue AGG, diese und feinere Formen der noch immer bestehenden Diskriminierung zu bekämpfen. Betriebsräte sind aufgefordert, hier ihre durch das AGG erweiterten Möglichkeiten wahrzunehmen“.

Bearbeiter und zuständig für telefonische Nachfragen: Rechtsanwalt Bertelsmann.

02.07.2007