
**Das Geschlecht im Arbeitsrecht –
Rechtsentwicklungen vom Frauenarbeitsschutz zum Antidiskriminierungsrecht**

Für 7.12.2005:

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (§ 612 Abs. 3 BGB)

1. Pamela Enderby

(EuGH, 27.10.1993, C-127/92, Slg. 1993, 5535 (5568) = Streit 1995, 60 ff (Enderby) = AP Nr 50 zu Art 119 EWG-Vertrag)

Die Logopädin Dr. Pamela Enderby ist bei der britischen Gesundheitsbehörde „Frenchay Health Authority“ beschäftigt. Der Beruf der Logopädin/des Logopäden wird fast ausschließlich von Frauen ausgeübt, im Gegensatz zu den Berufen der klinischen PsychologInnen oder leitenden ApothekerInnen, die hauptsächlich von Männern ausgeübt werden. Für all diese Tätigkeiten sind zwischen der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes und der Gesundheitsbehörde Tarifverträge vereinbart; allerdings gibt es für diese drei Berufe voneinander unabhängige Tarifverträge. Frau Enderby erhält danach ein Jahresgehalt von 10.106 £, klinische PsychologInnen erhalten 12.527 £ und ApothekerInnen 14.106 £. Sie verlangt nun ein höheres Gehalt, das sich an diesen Berufen orientieren soll. Die Gesundheitsbehörde begründet die Entgeltunterschiede damit, dass es schwierig sei, klinische PsychologInnen oder ApothekerInnen auf dem Arbeitsmarkt zu finden und dass deshalb ein besonderer Anreiz erforderlich sei.

2. Gisela Rummler

(EuGH, 1.7.1986, Slg. 1986, 2101 (2110) = NJW 1987, 1138-1140)

Gisela Rummler ist bei der DATO-DRUCK GMBH, einem Unternehmen der Druckindustrie beschäftigt. Das Entgelt richtet sich nach dem Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie vom 6.7.1984, der sieben Lohngruppen je nach den verrichteten Tätigkeiten vorsieht. Die Lohngruppen sind nach dem Grad der Kenntnisse, der Konzentration, der Beanspruchung oder Belastung und der Verantwortung im Einzelnen dargestellt.

Dabei sind die Tätigkeiten Lohngruppe II so beschrieben:

- können mit geringen Vorkenntnissen und einer kurzen Unterweisung ausgeführt werden
- erfordern eine geringe Genauigkeit,
- unterliegen einer geringen bis erhöhten muskelmäßigen Beanspruchung
- und/oder sind mit einer geringen, fallweise erhöhten Verantwortung verbunden.

Lohngruppe III:

- erhöhte Vorkenntnisse und eine entsprechende Unterweisung
- erfordern eine erhöhte Genauigkeit,
- unterliegen einer erhöhten, fallweise großen muskelmäßigen Beanspruchung
- und/oder sind mit einer geringen, fallweise erhöhten Verantwortung verbunden.

Dabei sind die Tätigkeiten Lohngruppe IV so beschrieben:

- Vorkenntnisse aufgrund aufgabenbezogener Unterweisung oder fallweise längerer Berufspraxis
- erhöhte Anforderungen an die Genauigkeit,
- erhöhte, fallweise große Belastungen unterschiedlicher Art, insbes. infolge maschinenabhängiger Arbeit
- und/oder mit erhöhter Verantwortung verbunden.

Frau Rummler ist mit der Verpackung kleiner Maschinenteile beschäftigt, die vor allem feinmotorische Fähigkeiten erfordern und in Lohngruppe III eingruppiert. Allerdings sind bei ihrer Tätigkeit regelmäßig auch Pakete mit über 20 kg Gewicht zu verpacken; sie meint, sie müsse in Lohngruppe IV eingruppiert werden, da sie insbesondere habe, was für sie eine schwere körperliche Arbeit darstelle. Nach Meinung der Dato-Druck erfüllt ihre Tätigkeit aber eigentlich nicht einmal die Voraussetzungen für Lohngruppe III.