

Memorandum über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

Der Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ ist in Artikel 119 EG-Vertrag verankert (erhärtert durch die Richtlinie 75/117/EWG) und Bestandteil der innerstaatlichen Rechtsvorschriften. Dennoch wird dieses Prinzip in der Praxis nicht vorschriftsmäßig angewandt, wie das Memorandum der Kommission vom 30. Juni belegt (KOM [94] 6 endg.).

Nach wie vor besteht ein Einkommensgefälle zwischen Frauen und Männern, das vor allem in Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten, die Frauen in der Regel stärker betreffen, noch zunimmt. Dennoch ist die Wirtschaftslage nicht die eigentliche Ursache des Problems. Es liegt vielmehr darin begründet, daß ein Großteil der Frauen noch immer in den schlechter-bezahlten „Frauenberufen“ tätig ist. Diese geschlechtsspezifische Aufspaltung des Arbeitsmarktes und die Unterbewertung der von Frauen ausgeübten Tätigkeiten verhindern die angemessene Entlohnung der Frauen. Noch immer fehlt es an objektiven Systemen der Berufsklassifikation und Arbeitsbewertung. Typische Frauenberufe werden im Vergleich zu typischen Männerberufen fast immer niedriger eingestuft. Bis heute werden für diese Vergleiche keine gemeinsamen Normen herangezogen. Es müssen daher dringend nicht-diskriminierende Klassifikations- und Bewertungsverfahren eingeführt werden.

Damit sich Betroffene auf den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit berufen und die nationalen Gerichte dessen Anwendung durchsetzen können, bedarf es der Klärung einiger Schlüsselbegriffe (Berufsklassifikation, Arbeitsbewertung, Diskriminierung, Entgelt). Diesem Präzisierungsbedarf will das Memorandum nachkommen.

Die Kommission formuliert in dem Memorandum mehrere Punkte, die in jedwede Strategie zur praktischen Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts aufgenommen werden sollten. Dies sind unter anderem:

- aussagekräftigere Grunddaten über das Arbeitsentgelt von Frauen
- die bessere Verbreitung von Informationen über die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften
- eine bessere Schulung der Arbeitgeber und Gewerkschaften hinsichtlich der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit durch Einbeziehung praktischer und rechtlicher Aspekte.

Die Kommission beabsichtigt außerdem die Erarbeitung eines Verhaltenskodexes zu dieser Problematik.

Auskünfte: Referat „Chancengleichheit“, GD V, Europäische Kommission, 200 Rue de la Loi, B-1049 Brüssel.

Mitgeteilt von Heike Dieball, Barienrode

Urteil

BAG, EG-Vertrag Art. 119, BGB § 242
Gleichbehandlung; BAT 1975 §§ 22,23
**Eingruppierung einer Erzieherin –
Gleichwertige Arbeit und mittelbare
Diskriminierung**

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es nicht, Lehrkräfte mit unterschiedlicher Qualifikation verschiedenen Vergütungsgruppen zuzuordnen.

2. Die Prüfung einer nach Art. 119 EG-Vertrag unzulässigen mittelbaren Diskriminierung erfordert zunächst die Bildung von Arbeitnehmergruppen, die bei unterschiedlicher Vergütung eine gleiche oder gleichwertige Arbeitsleistung erbringen. Anschließend ist der Anteil von Männern und Frauen in den Vergleichsgruppen zu ermitteln. Der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung ist nur dann erfüllt, wenn das Verhältnis von Männern und Frauen bei einer Gegenüberstellung der Vergleichsgruppen wesentlich voneinander abweicht.

3. Die an niedersächsischen Schulen für geistig Behinderte als Gruppen-/Klassenleiter eingesetzten Erzieher mit sonderpädagogischer Ausbildung stellen eine Vergleichsgruppe gegenüber examinierten Sonderschullehrern dar, wenn ihre Tätigkeit gleich bzw. gleichwertig i.S.d. Art. 119 EG-Vertrag ist.

4. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sind im Beamtenverhältnis stehende Lehrkräfte Arbeitnehmer i.S.d. Art. 119 EG-Vertrag. Es bleibt offen, ob bei der Berechnung des Anteils von Männern und Frauen in den Vergleichsgruppen angestellte und beamtete Lehrkräfte zusammenzuzählen sind.

5. Die Landesarbeitsgerichte sind bei der Zurückverweisung des Rechtsstreits an die rechtliche Würdigung des Sachverhalts durch das Revisionsgericht gebunden (§ 565 Abs. 2 ZPO). Dies gilt auch bei Anwendung von Vertragsrecht der Europäischen Union, soweit die Zurückverweisung zum Zweck der ergänzenden Tatsachenfeststellung erfolgt.

Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 23.2.1994 – 4 AZR 219/93 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin

Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen sowie den Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 1 BAT) und den Eingruppierungserlassen des Niedersächsischen Kultusministers in der jeweils geltenden Fassung.