

MASS nehmen: Frauenarbeit aufwerten.



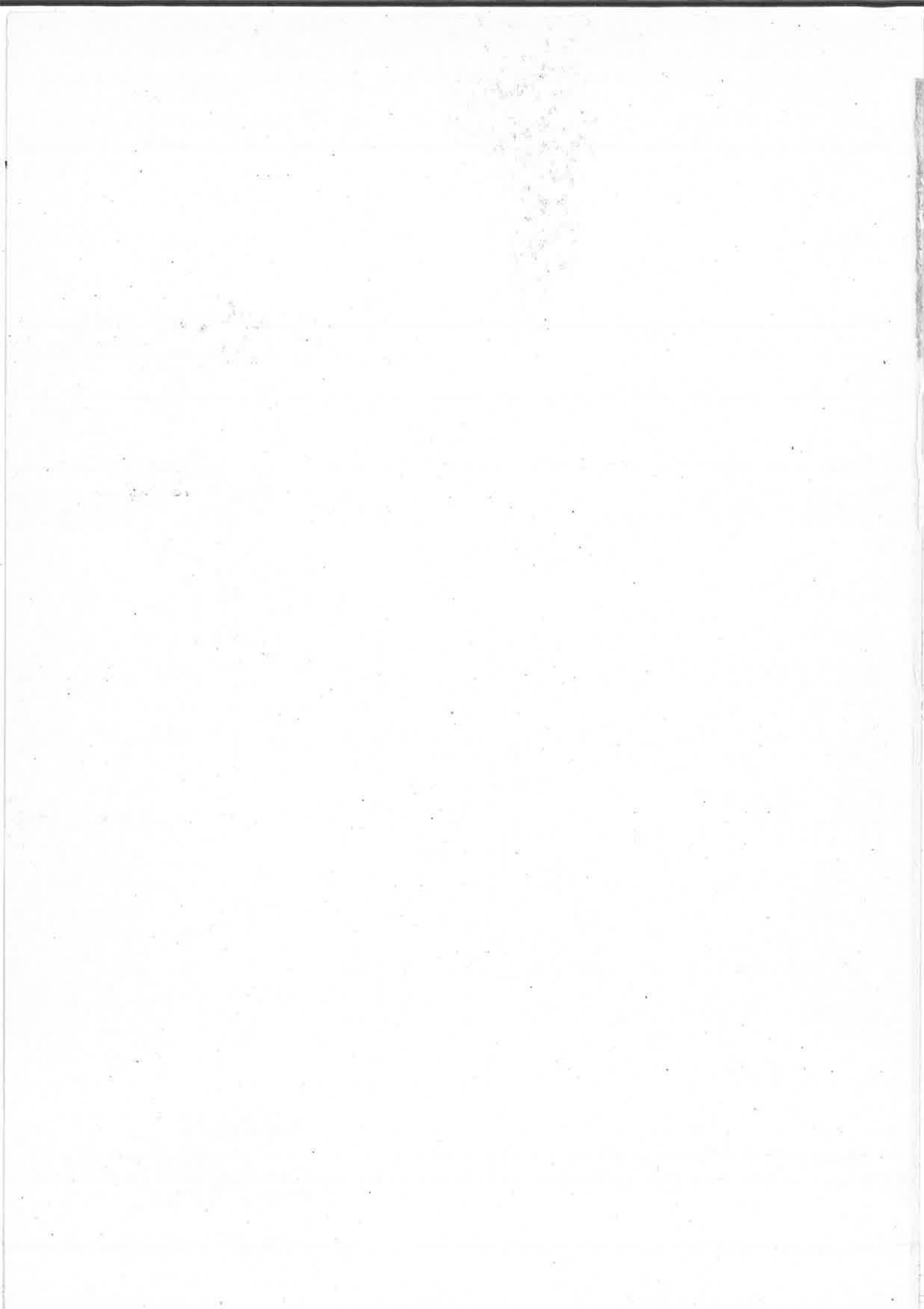
Ein- und Höher- gruppierungsrecht für Frauen am Beispiel des BAT/BAT-O

Rechtliche Wege gegen Lohndiskriminierung

Barbara Degen in
Zusammenarbeit
mit der Gewerkschaft
Öffentliche Dienste,
Transport und Verkehr

Bundesfrauensekretariat

ötv *frau*
Die Dienstleistungs-
Gewerkschaft



Ein- und Höhergruppierungsrecht für Frauen am Beispiel des BAT/BAT-O

Rechtliche Wege gegen Lohndiskriminierung

Barbara Degen in Zusammenarbeit mit der
Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

*„Die Geschichte aller Zeiten und die unsrige
ganz besonders lehrt es, daß diejenigen auch
vergessen wurden, welche an sich selbst zu
denken vergaßen – welche nicht entscheiden
eintraten für ihre Rechte.“*

Louise Otto-Peters, Das Recht der Frauen auf Erwerb, 1866

Rechtliche Wege gegen Lohndiskriminierung	5
I. Keine Angst vor Paragraphen!	7
II. Einführung in das Eingruppierungsrecht	9
1. Das Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag	9
2. Grundprinzip der Eingruppierung	10
3. Welche Vergütungsgruppe ist die richtige?	11
3.1 Die einzelnen Vergütungsordnungen	12
4. Die Tätigkeitsbewertung	14
4.1 Was ist ein „Arbeitsvorgang“?	14
4.2 Die Tätigkeitsbeschreibung	15
5. Die einzelnen Tarifmerkmale am Beispiel der allgemeinen Vergütungsordnung des BAT (Anlage 1a)	16
6. Rechtliche Möglichkeiten der Herabgruppierung	18
7. Das Recht auf Höhergruppierung	19
7.1 Wann muß höhergruppiert werden?	19
7.1.1 Die Ausübung höherwertiger Tätigkeiten	19
7.1.2 Die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	19
7.1.3 Die Höhergruppierung nach Ablegung einer Prüfung	20
7.2 Der Antrag auf Höhergruppierung	20
7.3 „Wenn alle Stricke reißen“ – Der Höhergruppierungsprozeß	21
8. Von der Eingruppierung zur konkreten Lohn- und Gehaltssumme	23
III. Rechtsfragen der Frauendiskriminierung	24
1. Die Problemlage	24
2. Rechtsgrundlagen	24
2.1 Das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung	25
2.1.1 § 611a BGB	25
2.1.2 Was ist „mittelbare Diskriminierung“?	25
2.1.3 Die Beweislast	26
2.2 Das Verbot der Lohndiskriminierung § 612 Abs. 3 BGB	26

IV. Die Rechtsprechung des EuGH und des BAG	28
V. Die Kritik am BAT	29
VI. Der EG-Leitfaden gegen Lohndiskriminierung	30
VII. Konsequenzen aus dem Lohnleichheitsrecht	32
1. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit	32
2. Die Interpretation von Tarifmerkmalen	33
3. Die Prüfung der mittelbaren Diskriminierung	34
4. Die Tarifpolitik	36
VIII. Die Rechte des Personalrats und der Frauenbeauftragten/ Gleichstellungsbeauftragten	37
1. Die Rechte der Personalräte	37
2. Die Rechte der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten	38
IX. Antrag auf Höhergruppierung – Beispiel eines Schreibens	40
Urteile zum Ein- und Höhergruppierungsrecht	42
Urteile zum Lohndiskriminierungsrecht	54
Urteile des Europäischen Gerichtshofs	54
Arbeitsgerichtliche Urteile des innerdeutschen Rechts	58
Weiterführende Literatur	63
Anhang	65

Herausgegeben von der Gewerkschaft
Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
Postfach 10 36 62, 70031 Stuttgart

V.i.S.d.P: Vera Morgenstern

Beratung: Heike Gumpert (BV Hessen)
Gertrud Graszt (Referat Rechtsschutz)
Wolfgang Pieper (Tarifsekretariat)

Bearbeitung: Alexa Wolfstädter
Gertrud Mehling

Satz: Hauer+Ege GmbH, 70435 Stuttgart

Druck: Union Druckerei, 60449 Frankfurt/Main

Erschienen im Oktober 1998

W-0970-01-10.98

„Die Frauenfrage ist Rechtsfrage“ und „Rechtsfragen sind Machtfragen“, mit diesen Schlagworten haben bereits im 19. Jahrhundert Frauenbewegung und Arbeiterbewegung darauf hingewiesen, daß *Recht* nichts Objektives, Allgemeingültiges, sondern das Ergebnis unterschiedlicher Interessenlagen ist. Das Ein- und Höhergruppierungsrecht ist dafür ein Beispiel. Einmal sind die Tarifverträge, auf denen es beruht, ein Ergebnis des Kräfteverhältnisses zwischen den Arbeitnehmerinnen und den Arbeitnehmern der Gewerkschaften und den Arbeitgebern, andererseits spiegelt sich in den Tarifverträgen auch das Machtverhältnis zwischen den Geschlechtern wider. Rechtsfragen sind deshalb immer auch nur ein Teil der politischen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen. Wie gut oder wie schlecht die auf dem Papier verankerten Rechte letztlich ausfallen, hängt vom Durchsetzungsvermögen aller Beteiligten, nicht nur bei der Erkämpfung der Rechte, sondern auch bei ihrer Umsetzung ab. Diese politischen Hintergründe werden bei konkreten Rechtsauseinandersetzungen häufig verschleiert und unsichtbar gemacht. Dann wird so getan, als sei Recht eine unveränderbare, gerechte Größe, die nur richtig angewandt werden müßte.

In den letzten Jahren ist insbesondere von der ÖTV immer wieder die Reformbedürftigkeit der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes hervorgehoben worden. Die Unterscheidung zwischen Angestellten- und Arbeitertarifverträgen gilt als überholt. Die Struktur, die Anknüpfungskriterien, die Zuordnung von Tätigkeiten und die Definitionen in den Vergütungsordnungen sollen grundlegend verändert werden (s. Tarifpolitisches Programm der ÖTV, Stuttgart 1994).

Auch von seiten der Frauen gibt es seit mehreren Jahren Kritik am BAT. Der Hauptvorwurf: Der BAT begünstigt in seiner Ausgestaltung, seiner Hierarchisierung und seinen Grundwertentscheidungen einseitig männliche Interessen und berücksichtigt weder die Kompetenzen und Fähigkeiten von Frauen, noch ihre reale Lebenssituation ausreichend. Er spiegelt damit eine gesellschaftliche Grundsituation wider, die Männern einseitig die Erwerbsarbeit, Frauen die Haus- und Erziehungsarbeit zuschreibt. Frauen sind im Erwerbsarbeitsbereich allenfalls Zuarbeiterinnen, jedoch nicht gleichberechtigt und nicht als gleichwertig anerkannt. Das Problem der Lohndiskriminierung ist dabei lediglich ein Teil einer umfassenderen Problematik. Stichworte wie *geschlechtsspezifischer Arbeitsmarkt, verengte Ausbildungsspektren, perspektivlose Berufe, mangelhafte Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, schlechte soziale Ausgestaltung der Teilzeitarbeit, Hindernisse bei der Durchsetzung von Frauenförderung* etc. sind nur Beispiele für die Vielfältigkeit der gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen. Auf dem 13. Gewerkschaftstag hat die ÖTV eine Aufwertungskampagne für die Frauenberufe beschlossen und zusätzlich 1997 ein Gutachten „Aufwertung von Frauentätigkeiten“ herausgegeben.

Mit diesem Handbuch soll der Versuch gemacht werden, die rechtlichen Möglichkeiten der Tarifverträge und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für die Interessen von Frauen auszuloten und zu erweitern. Dies geschieht in einer Situation, in der die Tarifverträge immer stärker ausgehöhlt und unterlaufen werden, in der das Schlagwort „Deregulierung“ zur Realität wird. Ist es in einer solchen Zeit sinnvoll – so wird manche/r fragen – wenn Frauen auch noch zusätzliche Forderungen anmelden? Wenn jedoch die Interessen von Frauen in die Gesamtkonzeption und den Forderungskatalog der Gewerkschaften nicht ausreichend und befriedigend eingebracht werden, schwächt dies auch die Gesamtorganisation erheblich.

Das Handbuch nimmt den BAT als Beispiel für die Problematik der Lohndiskriminierung. Er hat die längste Tradition im öffentlichen Dienst und dominiert durch seine Struktur und Logik alle anderen Tarifverträge für Angestellte (z. B. auch den BAT-O.) Lohndiskriminierung gibt es selbstverständlich auch im Bereich der ArbeiterInnen. Es hätte jedoch den Umfang des Textes gesprengt, jeweils auf die Arbeitertarifverträge einzugehen. Viele Grundgedanken sind jedoch auch auf diese Tarifverträge übertragbar.

Lohndiskriminierung findet – grob gesprochen – auf zwei Ebenen statt: Zum einen werden Frauen im betrieblichen Alltag bei der Umsetzung der Tarifverträge häufig schlechter und ungünstiger behandelt als ihre männlichen Kollegen, zum anderen legt bereits der Tarifvertrag selbst die Grundlage für die Ungleichbehandlung durch seine Struktur, Logik und seine Anknüpfungskriterien. Entsprechend gliedert sich der Text dieses Handbuchs in zwei Teile. Im ersten Teil wird die noch geltende Rechtslage unter der „Herrschaft“ des BAT dargestellt, im zweiten auf das Diskriminierungsrecht eingegangen. Rechtliche Erfolge werden sich allerdings

nur dann einstellen, wenn einerseits die Chancen, andererseits aber auch die Grenzen von Recht wahrgenommen werden. Deshalb ist es wichtig, rechtliche Schritte mit gewerkschaftspolitischen Schritten zusammenzudenken und – zu koppeln, sie in die innergewerkschaftliche Diskussion einzubinden. Das Handbuch wendet sich sowohl an Frauen in der ÖTV, die sich mit ihrer Ein- und Höhergruppierung beschäftigen, als auch an FunktionärInnen, Personalräte, Frauenbeauftragte und RechtsschutzsekretärInnen.

Für die einen mag es zu „juristisch“, für die anderen zu „laienhaft“ sein. Das wurde bewußt in Kauf genommen, um eine gemeinsame, praxisorientierte Diskussion über die rechtlichen Möglichkeiten bei Lohndiskriminierung zu initiieren. Der Text kann nur eine Einführung in die Problematik leisten und ersetzt nicht die Lektüre von Fachbüchern und den Besuch von Fachseminaren. Für JuristInnen wird der Gedanke, das BAT-Recht mit dem Diskriminierungsrecht zu verbinden, ungewohnt und neu sein. Auch die unterschiedliche juristische Logik in den beiden Rechtsgebieten kann auf Schwierigkeiten stoßen. Gerade beim Diskriminierungsrecht handelt es sich um ein neues Rechtsgebiet. Die Rechtsprechung steckt noch in den Anfängen. Um das Diskriminierungsrecht im Interesse von Frauen weiterzuentwickeln, sind Phantasie- und Strategiediskussionen wünschenswert. Werden derartige Diskussionen als Teil eines umfassenden politischen Prozesses verstanden, würden wir dem Ziel, Recht und Lebensrealität besser zu verbinden, ein Stück näherkommen.

Rita arbeitet als Teilzeitbeschäftigte im Vorzimmer des Abteilungsleiters einer Behörde, in der sie seit zwei Jahren tätig ist. Vor einigen Monaten ist sie geschieden worden und erhält lediglich für ihre Tochter, nicht aber für sich selbst Unterhalt von ihrem geschiedenen Mann. Bisher war ihr ihre Gehaltsabrechnung ein Buch mit sieben Siegeln. Nun möchte sie genauer darüber Bescheid wissen, wonach sich die Höhe ihres Gehalts berechnet und ob sie Chancen für eine bessere Bezahlung hat.

Die Beschäftigung mit dem Ein- und Höhergruppierungsrecht gehört für die Mehrheit der Frauen sicher nicht zu ihren Lieblingsbeschäftigungen. Gerade das Tarifrecht steht in dem Ruf, besonders kompliziert und schwer durchschaubar zu sein. Die juristische Sprache schreckt viele ab. Viele Frauen sind auch skeptisch, ob sich Rechtsansprüche, die auf dem Papier existieren, tatsächlich in die Praxis umsetzen lassen, manche haben negative Vorerfahrungen bei der Beschäftigung mit Rechtsfragen.

Ziel dieses Handbuchs ist es nicht, Frauen zu Tarif- und Rechtsexpertinnen zu machen. Bei konkreten rechtlichen Auseinandersetzungen, insbesondere bei Eingruppierungsprozessen, benötigen Frauen ohnehin einen qualifizierten Rechtsbeistand. Es will aber einen Beitrag dazu leisten, das Selbstbewußtsein von Frauen zu stärken, tarifrechtliches Grundwissen vermitteln und die Angst vor rechtlichen Auseinandersetzungen abbauen.

So wichtig es ist, die Möglichkeiten von Recht zu kennen, so unumgänglich ist es auf der anderen Seite, auch seine Grenzen zu sehen: Recht ist keine außer-gesellschaftliche Größe, sondern wird geprägt durch die Machtverhältnisse sowohl zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen als auch zwischen Männern und Frauen. Gleichzeitig wirken rechtliche Auseinandersetzungen zurück auf diese Machtverhältnisse und können sie – zumindest ansatzweise – auch positiv verändern. Rechtliche Argumente haben in der Praxis die Tendenz, Auseinandersetzungen zuzuspitzen und zu polarisieren.

Dadurch werden häufig verborgene Konflikte sichtbar gemacht und scheinbar gute Beziehungen gefährdet. Recht kann auch als eine Art Waffe begriffen werden, bei der immer auch mitüberlegt werden sollte, wie sie am sinnvollsten angewandt werden kann. Allerdings zeigt die Erfahrung auch, daß diejenigen, die von vornherein auf rechtliche Auseinandersetzungen verzichten, unter den gegenwärtigen Gesellschaftsbedingungen als „schwach“ eingeschätzt und nicht ernst genommen werden. Frauen, die sich über ihre Rechte klar sind und die auch bereit sind, sie gegen Widerstand durchzusetzen, werden möglicherweise auch eher in der Lage sein, rechtzeitig andere Formen der Konfliktlösung zu finden und gegebenenfalls zu initiieren.

Das Problem der Lohndiskriminierung zwischen Männern und Frauen ist eines der ältesten Gewerkschaftsprobleme überhaupt. Häufig wird die Meinung vertreten, Lohndiskriminierung gäbe es möglicherweise in der Privatwirtschaft, jedoch nicht im öffentlichen Dienst. Das ist falsch. Die Tatsache, daß Arbeits- und Tarifverträge geschlechtsneutral formuliert sind, heißt noch nicht, daß es keine Lohndiskriminierungen gibt. Häufig sind Frauen niedriger eingruppiert, als es dem Tarifrecht entspricht. In anderen Fällen stimmt ihre tarifrechtliche Eingruppierung, Männer, die vergleichbare Tätigkeiten ausüben, sind jedoch besser eingruppiert. Außerdem haben Untersuchungen ergeben, daß die Tarifverträge selbst in ihrer Struktur und ihrer Hierarchie Frauen diskriminieren. Insbesondere die Gewichtungen und Bewertungen der jeweiligen Tätigkeiten und die Stufensteigerungen zeigen, daß Frauen, die mehrheitlich in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen arbeiten, benachteiligt werden. Nach dem Tarifvertrag über die Grundvergütungen zum BAT, Stand 01.05.1995, ist zum Beispiel in der Vergütungsgruppe X grundsätzlich eine Steigerung von 1598,02 DM bis maximal 1946,74 DM in acht Stufen möglich, also

insgesamt um ca. 350 DM. In der Vergütungsgruppe I dagegen gibt es 12 Steigerungsstufen von 5092,87 DM auf 8406,28 DM, also um insgesamt über 3300 DM. Hier erreichen die Beschäftigten bereits nach vier Jahren eine Steigerung von fast 600 DM, also einen Betrag, der deutlich über dem Betrag liegt, den BAT X-Angestellte während ihrer ganzen Erwerbslebenszeit erreichen können. Für die Tarifgruppen BAT Vc und BAT Vb beträgt die generell mögliche Steigerungsrate ca. 1000 DM. In diesem Zusammenhang ist auch zu beobachten, daß die typischen Eingruppierungsgruppen für Frauen (BAT X bis BAT Vc) in der Vergütungshöhe relativ nahe beieinanderliegen.

Barbara Dürk spricht in diesem Zusammenhang von einer Art Einheitslohn für typische Frauentätigkeit, der bei rd. 2700 DM brutto liege. Auch sie kritisiert die grundsätzliche Tariflogik, nach der beispielsweise die Tierwärter im zoologischen Garten oder die Orchideenzüchter besser bewertet und vergütet würden als zum Beispiel die Erzieherinnen oder die Angestellten im Schreibdienst (vgl. im einzelnen Barbara Degen, 1995; Barbara Dürk, 1993; Gertraude Krell/Regine Winter, 1997, s. weiterführende Literatur). Sowohl das Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2 und 3 GG) als auch das europäische Recht garantieren die Lohnleichheit zwischen Männern und Frauen. Ihre gerechte Eingruppierung und ihr Schutz vor unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung ist deshalb ein Schwerpunkt gewerkschaftlicher Aktivitäten. Was unter mittelbarer Diskriminierung zu verstehen ist, wird in Teil III, 2.1.2 näher erläutert.

In welche Tarifgruppe eine Arbeiterin oder eine Angestellte eingruppiert werden muß, richtet sich nach den Bestimmungen des jeweils gültigen Tarifvertrages. Die Tarifverträge unterscheiden sich nach dem räumlichen und persönlichen Geltungsbereich. Für Arbeiter und Arbeiterinnen gelten eigene Tarifverträge. Für den Angestelltenbereich gilt in den alten Bundesländern der BAT, in den neuen Bundesländern der BAT-O, der jedoch in seiner Grundstruktur mit dem BAT identisch ist. Es gibt wiederum einen BAT für den Bereich Bund und Länder und einen BAT für den Bereich der Gemeinden. Daneben gibt es besondere Bestimmungen, die allerdings auf dem BAT aufbauen, zum Beispiel für die AOK, das Deutsche Rote Kreuz, die Arbeiterwohlfahrt usw. Beamtinnen unterfallen den Tarifverträgen nicht. Es gibt verschiedene Arten von Tarifverträgen, die für die Bezahlung wichtig sind: Die jeweiligen Lohn- und Gehaltstarifverträge, die in bestimmten Zeitabständen (1 – 2 Jahre) neu verhandelt werden, regeln die Höhe des Lohns und Gehaltes. Die allgemeinen Bestimmungen der Tarifverträge stellen grundsätzliche Regelungen für die verschiedenen Bereiche des Arbeitsverhältnisses auf. So regelt der allgemeine Teil des BAT in seinen über 70 Paragraphen zum Beispiel Fragen der Arbeitszeit, der Vergütung, der Beendigung der Arbeitsverhältnisse, des Urlaubs etc. Hier finden sich auch in Abschnitt 6 (§§ 22 – 25) die allgemeinen Regelungen zur Eingruppierung von Angestellten. Zu dem allgemeinen BAT gibt es Anlagen, die die konkreten Eingruppierungsregelungen (Vergütungsordnungen) enthalten und festlegen, in welche Vergütungsgruppe die jeweiligen Angestellten einzugruppieren sind. Für Frauen sind besonders die Eingruppierungstarifverträge für „Angestellte in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen“, „Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst“, „Angestellte im Fremdsprachendienst“, die „Allgemeine Vergütungsordnung für Ange-

stellte im Pflegedienst“ und „Angestellte im Schreib- und Fernschreibdienst“ (gekündigt) wichtig. Ist keine spezielle Vergütungsordnung für die jeweilige Berufsgruppe abgeschlossen worden, so gelten die Bestimmungen der Anlage 1a zum BAT, die „allgemeine Vergütungsordnung für Angestellte im Verwaltungsdienst“. Die Tätigkeitsmerkmale für die eigene Tätigkeit jeder Angestellten können und müssen in den geltenden Tarifverträgen nachgeschlagen bzw. gefunden werden.

Es ist aber gar nicht so einfach, überhaupt erst einmal herauszufinden, welcher Tarifvertrag in welcher Fassung (Datum) für das eigene Arbeitsverhältnis gilt. Im allgemeinen können hier die Personalräte und die Beschäftigten der ÖTV weiterhelfen.

1. Das Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag

Tarifverträge gelten unmittelbar nur für diejenigen Personen, die auch tarifgebunden, das heißt Mitglied der tarifabschließenden Gewerkschaften sind. Im öffentlichen Dienst wird die Tarifbindung in der Regel auch über die Arbeitsverträge vereinbart. Ist dies nicht der Fall, kann die Frage der Tarifbindung jedoch problematisch sein, wenn Frau kein Gewerkschaftsmitglied ist. Ausgeschlossen von der tarifvertraglichen Bindung sind geringfügig Beschäftigte (dieser Ausschluß ist allerdings europarechtlich problematisch), sog. AT-Angestellte (Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe des Tarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten), Hausschwangere und Ammen und zum Beispiel ortsansässige Kräfte an deutschen Dienststellen im Ausland (vgl. im einzelnen § 3 BAT).

Im allgemeinen wird im öffentlichen Dienst ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, der gleichzeitig Angaben über die jeweilige Tätigkeit und die Vergütungsgruppe einschließlich der Fallgruppe enthält.

2. Grundprinzip der Eingruppierung

§ 22 BAT ist die zentrale Bestimmung für die Eingruppierung von Angestellten.

„§ 22 Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen 1a und 1b). Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

(2) Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte ausübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in unter Absatz 2, Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte ausübende Tätigkeit für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein nach Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in

der Person des Angestellten bestimmt, muß auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) Die Vergütungsgruppe des Angestellten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.“

Nach § 22 BAT hat der oder die Angestellte einen Rechtsanspruch auf Vergütung in derjenigen Vergütungsgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte, von ihr nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht, laienhaft gesprochen auf „richtige Eingruppierung“. Die Eingruppierung ist demnach weder vom Wohlwollen des Arbeitgebers noch etwa von einem vorhandenen Stellenplan abhängig, sondern richtet sich einzig und allein danach, ob die Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Vergütungsgruppe erfüllt sind oder nicht. Die Eingruppierung wird in der Praxis in der Regel von der Arbeitgeberseite einseitig festgelegt. Zwar haben die Personalräte Beteiligungsrechte; in vielen Fällen bedeutet dies jedoch nicht, daß die Eingruppierung umfassend kontrolliert wird. Fehlerhafte Eingruppierungen sind deshalb im öffentlichen Dienst durchaus an der Tagesordnung. Ist die Eingruppierung der Beschäftigten zu niedrig, so haben sie einen rechtlich durchsetzbaren Anspruch auf Bezahlung gemäß der höheren (richtigen) Vergütungsgruppe. Dies gilt auch für den Fall, daß im Stellenplan keine entsprechenden höherwertigen Stellen ausgewiesen sind. Ob die Arbeit gut oder weniger gut erfüllt wird, und wie lange die Einarbeitungszeit ist, spielt für die Frage der Eingruppierung keine Rolle.

In einigen Bereichen werden neben der ausübenden Tätigkeit besondere Anforderungen vorausgesetzt, die die oder der Angestellte erfüllen muß, zum Beispiel die erfolgreiche Absolvierung eines Verwaltungslehrgangs oder eine wissenschaftliche Hochschulbildung. Für die Eingruppierung spielen diese in der Person der

Beschäftigten liegenden Anforderungen jedoch nur dann eine Rolle, wenn sie ausdrücklich in den jeweiligen Vergütungsordnungen vermerkt sind. So spielt beispielsweise die Absolvierung eines Verwaltungslehrganges bei bestimmten Tarifverträgen (z.B. bei den Sparkassen und im Kommunaldienst) eine Rolle, nicht jedoch bei der Eingruppierung in die Vergütungsordnung des allgemeinen BAT in Anlage 1a (vgl. im einzelnen § 25 BAT und Anlage 3). In vielen Fällen üben Angestellte ohne diese Ausbildung die gleichen Tätigkeiten aus, wie Angestellte mit den entsprechenden Fachausbildungen. Hier ist anhand der Vergütungsmerkmale genau zu prüfen, ob eine unterschiedliche Bezahlung zulässig ist. Häufig findet sich in den Tarifverträgen dann die Formulierung, daß die jeweilige Vergütungsgruppe auch für die „sonstigen Angestellten“ gilt, „die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.“ Nur wenn eine solche Regelung **nicht** besteht und die Qualifikation Tarifmerkmal ist, gilt dann für den Bereich des allgemeinen BAT (Anlage 1a):

„Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, ohne daß sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, von ihm miterfaßt werden, sind Angestellte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen, bei Erfüllung der sonstigen Anforderung des Tätigkeitsmerkmals in der nächstniedrigen Vergütungsgruppe eingruppiert.“

Neben der Möglichkeit, daß von vornherein eine zu niedrige Tarifgruppe arbeitsvertraglich vereinbart worden ist, ist die Eingruppierung auch dann fehlerhaft, wenn bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten keine ordnungsgemäße Neueingruppierung in die entsprechende Tarifgruppe erfolgt. Häufig kommt auch

der Fall vor, daß sich im Laufe der Zeit die Qualität der Tätigkeit durch die Übernahme qualifizierterer Arbeiten steigert, ohne daß es ausdrücklich zu einer Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit kommt. Auch in diesem Fall können Anträge und Klagen auf Höhergruppierung erfolgreich sein (s. unter 7.1.1).

3. Welche Vergütungsgruppe ist die richtige?

Nach der rechtlichen Tariflogik gibt es für jede auszuübende Tätigkeit eine „richtige“ Eingruppierung, die gegebenenfalls auch gerichtlich durchgesetzt werden kann. Die Gerichte haben allerdings einen sogenannten Beurteilungsspielraum, so daß es bei vergleichbaren Tätigkeiten unterschiedliche Entscheidungen über die Eingruppierung gibt. Außerdem weichen auch vergleichbare Arbeitsplätze immer wieder im Detail voneinander ab, so daß eine Prognose, welche Eingruppierung tatsächlich im Sinne des BAT „richtig“ ist, im Einzelfall schwierig sein kann. Um zu klären, ob und inwieweit Höhergruppierungsanträge erfolgreich sein können, ist eine derartige Prognose jedoch im Vorfeld unerlässlich.

Rita hat ihren Arbeitsvertrag herausgesucht und festgestellt, daß sie als „Verwaltungsangestellte“ eingestellt ist und im Arbeitsvertrag eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VII vorgesehen ist. Als sie vor zwei Jahren angefangen hat, im öffentlichen Dienst zu arbeiten, bestand ihre Tätigkeit zum überwiegenden Teil aus Schreib- und Büroarbeiten. Inzwischen hat sich ihr Tätigkeitsfeld jedoch erheblich erweitert. Sie organisiert Tagungen und Zusammenkünfte, verhandelt selbständig mit außenstehenden Personen und erledigt auch einen Teil der Korrespondenz ihres Chefs, ohne mit ihm jeweils Rücksprache zu nehmen.

Bei einer Anfrage bei der ÖTV erfährt Rita, daß es für ihren Bereich keine besondere Vergütungsordnung gibt, sondern daß sie unter die allgemeine Vergütungsordnung des BAT (Anlage 1a) fällt. Ihr wird auch bestätigt, daß sie als Teilzeitbeschäftigte (20 Wochen-

arbeitsstunden) unter den Tarifvertrag fällt. **Rita** hat sich ein Exemplar des allgemeinen Teils des BAT, einschließlich der Anlagen, besorgt und steht nun etwas verwirrt vor den einzelnen Begriffen. Ihre Freundin **Renate**, die Kindergärtnerin in einem städtischen Kindergarten ist, hat sich von **Rita** anstecken lassen und möchte nun ebenfalls wissen, ob ihre Eingruppierung korrekt ist.

3.1 Die einzelnen Vergütungsordnungen

Wenn die Vorfrage geklärt ist, welche Vergütungsordnung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, stellt sich die zentrale Frage, wie die eigene auszuübende Tätigkeit im Rahmen dieser Vergütungsordnung einzuordnen ist. In manchen Fällen ist die Frage sehr einfach zu beantworten. Im Tarifvertrag finden sich klare Funktionsbeschreibungen, die wenig oder keinen Interpretations- und Beurteilungsspielraum lassen. Eine Frau, die beispielsweise Wäschereileiterin in einem Krankenhaus ist, wird nach dem Tarifvertrag für Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen vergütet. Ob sie in die Vergütungsgruppe IV a, IV b, V b, V c, VI b oder VII oder VIII eingruppiert wird, richtet sich nach dem Umfang der jährlichen Schmutzwäsche. Bei einer Jahresleistung von 2.500 t Schmutzwäsche wird sie nach dem entsprechenden Tarifvertrag in BAT IVa eingruppiert. Bei einer Jahresleistung von 90 t Schmutzwäsche in BAT VII. Auch der Tarifvertrag der Angestellten im Schreib- und Fernschreibdienst, der jedoch für sogenannte „Vorzimmerdamen“ nicht gilt, versucht, die Eingruppierung nach einfachen Kriterien vorzunehmen: Hier spielt die Anschlagzahl die entscheidende Rolle.

Schwieriger wird es überall dort, wo sogenannte unbestimmte Rechtsbegriffe verwandt werden. Das sind diejenigen Begriffe, die interpretationsbedürftig sind, zum Beispiel die Frage, ob eine Tätigkeit „selbständig“ oder „verantwortlich“ ist, ob „besondere Leistungen“ erbracht werden etc. Hier reicht der Text der Tarifverträge

oft nicht aus, um die richtige Eingruppierung bestimmen zu können. Hinzugezogen werden muß die Rechtsprechung, die diese Merkmale näher interpretiert hat (s. Anlage „Urteile zum Eingruppierungsrecht“).

Wenn die Vergütungsordnungen mit klaren Funktionsbeschreibungen oder scheinbar unproblematischen Leistungsnachweisen arbeiten, kann dies ebenso frauendiskriminierend sein wie die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe. Am Beispiel des Tarifvertrages im Schreib- und Fernschreibdienst wird deutlich, daß die Vergütungsordnung die Anforderungen der jeweiligen Arbeitsplätze nicht ausreichend berücksichtigt. Schreibtätigkeiten lassen sich keinesfalls auf pure Anschlagleistungen reduzieren. Anforderungen wie Mitdenken, Korrigieren, Nachfragen, für ein schönes Schriftbild sorgen, mit den Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen ein gutes Verhältnis herstellen, werden beispielsweise völlig ignoriert. Dies gilt ebenso für die Kenntnis moderner Informations- und Kommunikationstechnologie, die inzwischen im Schreibdienst als selbstverständliche Voraussetzung gefordert wird (s. im einzelnen: Frauen im Schreibdienst melden sich zu Wort, ÖTV Hessen). Werden statt eindeutiger Zuordnungen zu bestimmten Vergütungsgruppen jedoch unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet, so ist es leicht möglich, gerade typische Frauentätigkeiten und die entsprechende Anforderung des Arbeitsplatzes abzuqualifizieren und in eine zu tiefe Vergütungsgruppe einzuordnen. Zu beachten ist immer die Grundsatznorm des § 22 BAT, also die Frage, was ist überhaupt die auszuübende Tätigkeit, was sind die „Arbeitsvorgänge“ und wie sind die jeweiligen zeitlichen Anteile der Tätigkeiten zu errechnen und zu bewerten.

Die einzelnen Vergütungsordnungen werden nicht nur unterteilt in die Vergütungsgruppen. In den jeweiligen Vergü-

tungsgruppen finden sich weitere Unterteilungen, die sog. **Fallgruppen**, die innerhalb der jeweiligen Vergütungsgruppe mit bestimmten Nummern versehen sind. Obwohl die Bezahlung innerhalb der einzelnen Vergütungsgruppen für alle jeweiligen Fallgruppen gleich ist, spielt die Frage, in welche Fallgruppe die Tätigkeit eingeordnet wird, eventuell eine große Rolle, nämlich dann, wenn es um den „**Bewährungsaufstieg**“ geht. Der Bewährungsaufstieg ist häufig für die einzelnen Fallgruppen unterschiedlich geregelt. Für die Eingruppierung muß deshalb nicht nur auf die jeweilige Vergütungsgruppe, sondern auch darauf geachtet werden, unter welche Fallgruppe im einzelnen die Beschäftigten fallen. Begrifflich wird zwischen Bewährungsaufstieg, Fallgruppenbewährungsaufstieg, Fallgruppenaufstieg und Vergütungsgruppenzulage bzw. Zulage nach einer bestimmten Zeit der Bewährung unterschieden. Außerdem ist zu beachten, daß die Aufstiegsregelungen für die Tarifverträge für Bund und Länder und für die Gemeinden unterschiedlich sind (vgl. im einzelnen § 23 a und § 23 b BAT/BAT-O).

Die Länge des Bewährungsaufstiegs, die sehr unterschiedlich sein kann, regelt jeweils die einzelne Eingruppierungsnorm. Im Text der Vergütungsordnungen sind die Tätigkeiten, für die der Bewährungsaufstieg vorgesehen ist, entweder ausdrücklich so bezeichnet oder mit einem Hinweiszeichen * versehen. So regelt beispielsweise die Vergütungsordnung des allgemeinen Teils des BAT (Anlage 1a), daß in der Vergütungsgruppe VI b, Ziffer 2 Angestellte der Vergütungsgruppe VII nach neunjähriger Bewährung einzugruppiert sind. Aus der Protokollnotiz Nr. 14 ergibt sich dann zusätzlich, daß dies nicht für Angestellte gilt, die selbst über einen Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe VII gekommen sind. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt worden zu sein. Sie

kann auch bei einem anderen Arbeitgeber, der unter BAT/BAT-O fällt, erfolgt sein oder bei Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden. Der Bewährungsaufstieg ist einmal möglich. Im allgemeinen muß die Bewährungszeit ununterbrochen zurückgelegt worden sein. Die Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz und nach dem Erziehungsurlaubsgesetz sind jedoch unschädlich, das heißt, daß vorangegangene Zeiten vor diesen Fristen im Rahmen der Bewährungszeit voll berücksichtigt werden. Von vielen Frauen wird allerdings kritisiert, daß die Zeiten der Schutzfristen selbst nicht in die Bewährungszeiten einfließen. Die frühere Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten ist inzwischen aufgehoben worden. Eine längere Bewährungszeit für Teilzeitbeschäftigte ist demnach unzulässig.

§ 23 a BAT, der allerdings nicht unmittelbar für den Fallgruppenbewährungsaufstieg gilt, bestimmt:

„Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend hierbei ist die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist.“

Einerseits geht der BAT nicht von einer Art „Aufstiegsautomatik“ aus, andererseits soll durch diese Formulierung jedoch verhindert werden, daß der Bewährungsaufstieg nur ausnahmsweise erfolgt. So müssen besondere (z. B. gute oder befriedigende Leistungen) nicht erbracht werden. Auch übliche Fehler im Rahmen der Arbeitsleistung sind unschädlich. Im Streitfall über das Vorliegen der Voraussetzung für den Bewährungsaufstieg trägt der Arbeitgeber die Beweislast, daß die Voraussetzungen des § 23 a BAT nicht erfüllt sind.

In einigen Bereichen ist deshalb auch ausdrücklich geregelt, daß derjenige Arbeitgeber, der sich auf ein Versagen des Beschäftigten berufen will, dies frühzeitig festzuhalten und dem Beschäftigten zu eröffnen hat.

4. Die Tätigkeitsbewertung

Nach tarifrechtlicher Logik müssen die Anforderungen des einzelnen Arbeitsplatzes der jeweiligen Rechtsnorm, also den Bestimmungen der Vergütungsordnung untergeordnet oder, wie die Juristen sagen, darunter „subsumiert“ werden. Die Tarifnormen sind eine Art Korsett, das unbedingt benutzt werden muß, um zu der richtigen Eingruppierung zu gelangen. Eine Frau mag noch so qualifizierte Tätigkeiten ausüben, wenn sie nicht nachweisen kann, daß die auszuübenden (nicht die ausgeübten) Tätigkeiten den Regelungen einer höheren Tarifgruppe entsprechen, hat sie – juristisch gesehen – keine Chance.

Auf den ersten Blick hört sich die Grundsatznorm des § 22 BAT recht einfach an. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Diese Grundsatznorm gilt immer dann, wenn in den einzelnen Vergütungsgruppen keine anderen Zeitanteile ausgewiesen sind. Die Zeitanteile, die entweder allgemein nach § 22 Abs. 2 BAT oder nach den konkreten Zeitanteilen einzelner Tarifnormen geregelt sind, beziehen sich auf die Arbeitsvorgänge, nicht auf die Arbeitszeit generell. Eine Sachbearbeiterin, die nachweisen will, daß sie in die Vergütungsgruppe V b, 1a des allgemeinen BAT (Anlage 1a) einzugruppiert ist und die nachweisen muß, daß ihre Tätigkeit „gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert“,

muß nachweisen, daß die Hälfte der von ihr zu erledigenden Arbeitsvorgänge (nicht die Hälfte ihrer zeitlichen Tätigkeit) diese Voraussetzungen erfüllen. Für die Eingruppierung kommt es auf die gesamte auszuübende, nicht auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit an. Wenn also beispielsweise bestimmte Arbeitsanteile nicht geleistet werden können, weil die Zeit nicht ausreicht, müssen sie trotzdem berücksichtigt werden, da die auszuübende Tätigkeit ausschlaggebend ist.

Woher weiß nun eine Angestellte, was ihre auszuübende Tätigkeit ist? Der Unterschied zwischen der auszuübenden und der ausgeübten Tätigkeit spielt zum Beispiel in Höhergruppierungsprozessen dann eine Rolle, wenn sich die Arbeitgeberseite darauf beruft, daß bestimmte Tätigkeiten gar nicht zu den Anforderungen des Arbeitsplatzes gehörten. Letztendlich kommt es darauf an, ob die strittigen Tätigkeiten zu den Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes zu zählen sind oder nicht. Dabei ist im allgemeinen davon auszugehen, daß die konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes auch die auszuübende Tätigkeit darstellen. So hat das LAG Düsseldorf 1992 in einem Höhergruppierungsprozeß im Falle einer Dekanatssekretärin entschieden:

„Das beklagte Land muß vielmehr gegen sich gelten lassen, daß die im Dekanat für die Dekanatssekretärin anfallenden Arbeiten auch die von der Klägerin vertraglich zu erbringende Tätigkeit darstellen.“ (Urteil vom 01.04.1992 – 11 Sa 1007/90).

Für die Frage, wie die eigene auszuübende Tätigkeit in Arbeitsvorgänge gegliedert werden kann, empfiehlt es sich, Beispiele aus der Urteilssammlung zu studieren.

4.1 Was ist ein „Arbeitsvorgang“?

Der zentrale Begriff der Grundsatznorm zur Eingruppierung (§ 22 BAT) ist der Begriff des „Arbeitsvorgangs“. Die gesam-

te auszuübende Tätigkeit muß in einzelne Arbeitsvorgänge aufgegliedert werden. Danach ist für jeden Arbeitsvorgang das in Betracht kommende Tätigkeitsmerkmal zu ermitteln. Bei einigen Tarifmerkmalen läßt sich die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale nur durch eine zusammenfassende Betrachtung der Arbeitsvorgänge ermitteln. Sind in der gesamten Tätigkeit zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge enthalten, die einer bestimmten Vergütungsgruppe zuzuordnen sind, so ist die Angestellte in diese Vergütungsgruppe einzugruppieren. Werden also beispielsweise an einem Arbeitsplatz zu 60 % Arbeitsvorgänge erledigt, die unter die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe VII fallen, zu 40 % Arbeitsvorgänge, die unter die Vergütungsgruppe VIII fallen, so erfolgt eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VII. Damit wird deutlich, daß die Frage, wie die Tätigkeit in die jeweiligen Arbeitsvorgänge mit welchen Zeitanteilen einzuordnen ist, **die zentrale Frage** der Eingruppierung darstellt. Die Protokollnotiz zu der Frage, was ein Arbeitsvorgang ist, definiert Arbeitsvorgänge als Arbeitsleistungen (einschließlich ihrer Zusammenhangsarbeiten), die bezogen auf den Aufgabenkreis der Angestellten zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. Eine große Aufsplitterung in einzelne Arbeitsvorgänge beinhaltet in der Regel die Gefahr, daß die Bewertung zu gering ausfällt. Andererseits kann natürlich auch dann, wenn nur ein einziger Arbeitsvorgang bei der Tätigkeit angenommen wird, eine geringe Bewertung vorgenommen werden, auf die ja die Beschäftigten im allgemeinen keinen unmittelbaren Einfluß haben. Im Anhang ist ein Höhergruppierungsurteil abgedruckt, aus dem sich die Gliederung in Arbeitsvorgänge aus der Tätigkeitsbeschreibung ergibt.

4.2 Die Tätigkeitsbeschreibung

Spätestens dann, wenn über Eingruppierung gestritten wird, ist die Tätigkeitsbeschreibung des einzelnen Arbeitsplatzes, aus der sich wiederum die einzelnen Arbeitsvorgänge und ihr zeitlicher Anteil ergibt, von entscheidender rechtlicher Bedeutung. Tätigkeitsbeschreibungen tauchen im öffentlichen Dienst in verschiedener Form auf. Manche Angestellten haben nie im Laufe ihres Arbeitslebens eine Tätigkeitsbeschreibung gehabt und gesehen, andere erhalten die Tätigkeitsbeschreibung bereits mit dem Arbeitsvertrag zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses, in diesen Fällen konkretisiert dann die Tätigkeitsbeschreibung die übertragene Arbeitsaufgabe. In vielen Fällen werden Tätigkeitsbeschreibungen im Zuge von Umstrukturierungsmaßnahmen erstellt oder gefordert. Da die Tätigkeitsbeschreibung im Zusammenhang mit der Eingruppierung eine zentrale Rolle spielt, sollten alle Tätigkeitsbeschreibungen, die bereits für das Arbeitsverhältnis existieren, regelmäßig auf ihre Aktualität und auf die Frage, ob sie korrekt sind, überprüft werden. Da die Tätigkeitsbeschreibungen die Grundlage für die Eingruppierung sind, werden sie in vielen Fällen nicht „neutral“, sondern durchaus interessengebunden erstellt. Sowohl die Gliederung in die Arbeitsvorgänge, als auch die zeitliche Bewertung ist vor dem Hintergrund der Eingruppierung zu sehen und sollte deshalb auch immer kritisch überprüft werden. Problematisch ist es immer dann, wenn der Zusammenhang zwischen der Eingruppierung und der Tätigkeitsbeschreibung nicht erkannt wird, Frauen also „naiv“ einfach das aufschreiben, was sie so tun. Ein weiteres Problem ist, daß sie häufig die Qualität ihrer Arbeit und die Anforderungen des Arbeitsplatzes unterbewerten und dadurch einer geringeren Eingruppierung Vorschub leisten. Werden die Tätigkeitsbeschreibungen von den Vorgesetzten oder von der Verwaltung erstellt, so sollten sie darauf überprüft werden, ob

sie tatsächlich – insbesondere bei hochwertigen Tätigkeiten – die Anforderungen widerspiegeln. Jede Beschäftigte hat das Recht, eigene Tätigkeitsbeschreibungen zu erstellen und zu der Personalakte zu geben:

Genau prüfen:

1. Was ist im einzelnen die auszuübende Tätigkeit (Tätigkeitsbeschreibung)?
2. Wie werden die Tätigkeiten in Arbeitsvorgänge gegliedert?
3. Stimmen die Zeitanteile?

Rita und *Renate* haben eine ÖTV-Veranstaltung zur Frage der Eingruppierung besucht und dabei den Tip bekommen, mehrere Wochen lang ihre jeweilige Tätigkeit tagebuchartig aufzuschreiben. Vorab sollen sie im Tarifvertrag einerseits die Formulierung ihrer Vergütungsgruppe, in der sie zur Zeit eingruppiert sind, andererseits den Text der nächsthöheren Vergütungsgruppe nachlesen.

Rita stellt fest, daß die Mehrzahl der einzelnen Fallgruppen der Vergütungsgruppe VII der allgemeinen Vergütungsordnung des BAT nicht auf sie zutreffen, so daß für sie nur die Fallgruppe 1a in Frage kommt. Bei einem Vergleich zwischen der Vergütungsgruppe VII und VI stellt sie fest, daß sowohl in Vergütungsgruppe VII als auch in der Vergütungsgruppe VI b (jeweils Fallgruppe 1a) gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Vergütungsgruppe VI b unterscheidet sich dadurch, daß „mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erforderlich sind“. *Renate*, die in Vergütungsgruppe VII des Tarifvertrages für Angestellte im Sozial und Erziehungsdienst eingruppiert ist, entdeckt, daß in der Vergütungsgruppe V c, Fallgruppe 11, Angestellte eingruppiert sind, die die Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen ständig vertreten.

Beim Aufschreiben ihrer Tätigkeit fällt *Rita* ein, daß vor ca. einem Jahr eine Umstrukturierung in ihrer Behörde stattgefunden hat. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte sie weitgehend Schreibarbeiten erledigt. Vor einem Jahr ist jedoch eine Sachbearbeiterin in Rente gegangen und eine junge Frau eingestellt worden, die ausschließlich Schreibarbeiten für diese Abteilung ausführt. Damit hat sich auch *Ritas* Tätigkeit verändert. Sie schreibt nur noch zu etwa 20 % ihrer Tätigkeit. In der anderen Zeit führt sie den Ter-

minalender des Abteilungsleiters, bearbeitet und entwirft kompliziertere Schreiben, beantwortet Anfragen und organisiert Veranstaltungen und Tagungen usw.

5. Die einzelnen Tarifmerkmale am Beispiel der allgemeinen Vergütungsordnung des BAT (Anlage 1a)

Besondere Schwierigkeiten bereiten im Rahmen der allgemeinen Vergütungsordnung des BAT (Anlage 1a) die unbestimmten Rechtsbegriffe, insbesondere der Fallgruppen 1 und 1a. So setzt Vergütungsgruppe VIII „schwierige Tätigkeiten“ voraus, Vergütungsgruppe VII „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“, Vergütungsgruppe VI b „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und 20 % selbständige Leistungen“, Vergütungsgruppe V c „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und 50 % selbständige Leistungen“ und Vergütungsgruppe V b „50 % Tätigkeit, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse und 50 % selbständige Leistungen“ erfordert (jeweils Fallgruppe 1 bzw. 1a). In Vergütungsgruppe V b taucht dann der Begriff „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“ auf, der sowohl in der Fallgruppe 1b der Vergütungsgruppe V b, als auch in den Fallgruppen 1a und 1b der Vergütungsgruppe IV b erfüllt sein muß.

Nach der Systematik der allgemeinen Vergütungsordnung und ihrer Begrifflichkeit bauen die Tarifmerkmale in den Vergütungsgruppen zwischen Vergütungsgruppe VII und Vergütungsgruppe V b, Fallgruppe 1c und zwischen Vergütungsgruppe V b, Fallgruppe 1a und 1b bis II a, Fallgruppe 10 aufeinander auf. Dieses Aufeinanderbauen der Vergütungsgruppen führt dazu, daß die Gerichte sich dann, wenn es beispielsweise um eine Eingruppierung in Vergütungsgruppe V b geht, nicht etwa damit zufriedengeben zu prüfen, ob zu 50 % selbständige Leistun-

gen erforderlich sind, sondern daß sie prüfen, ob die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe VIII, der Vergütungsgruppe VII „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“, der Vergütungsgruppe VIb, der Vergütungsgruppe Vc und dann der Vergütungsgruppe Vb gegeben sind. Selbst wenn also eine Angestellte Arbeitsvorgänge mit mehr als 50 % selbständigen Leistungen erbringt, heißt dies nicht automatisch, daß sie einen Eingruppierungsanspruch in die Vergütungsgruppe Vb hat. Sie muß auch nachweisen, daß sie die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe VII, VIb und Vc gleichzeitig erfüllt.

Krasemann (Das Eingruppierungsrecht des Bundesangestelltentarifvertrages – BAT, 5. Auflage, Stuttgart), der eine Fülle von Rechtsprechung zur Interpretation dieser Begriffe zusammengestellt hat (S. 128 f.) empfiehlt, sich bei der Beurteilung der eigenen Tätigkeit an dem Vergleich mit denjenigen Tätigkeiten zu orientieren, die in der Rechtsprechung inzwischen „gesichert“ sind. So hat das Bundesarbeitsgericht zum Beispiel festgestellt:

„Oft ist die sachgerechte Ausfüllung von Formularen nämlich nur unter Anwendung beträchtlicher und differenzierter Fachkenntnisse möglich“ (BAG AP Nr. 68 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Es ist anerkannt, daß die Bearbeitung von Wohngeldanträgen und die Bearbeitung von Beihilfen nach der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen für Beamte und Richter „gründliche und vielseitige“ Fachkenntnisse erfordert (Krasemann, a.a.O. Rdnr. 451, 452, s. auch Urteilsammlung S. 44 ff.)

Ein besonderes Problem weist der Begriff der „**selbständigen Leistungen**“ auf. Selbständig bedeutet nicht, daß eine Angestellte ohne Anleitung tätig wird. „Selbständige Leistung“ im Sinne des Tarifrechts ist vielmehr eine „Gedankenarbeit“,

*„die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges wie insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses eine **eigene Beurteilung** und eine **eigene Entschließung** erfordert ... (BAG AP Nr. 47 zu § 3 TOA).“*

In der Regel ist dazu ein Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- und Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses notwendig. Die Rechtsprechung betont immer wieder, daß eine leichte geistige Arbeit diese Anforderung nicht erfüllen kann. Es werden besondere Anforderungen an das Urteilsvermögen und an die Schwierigkeiten der Entscheidungsfindung gestellt. Als Gedankenhilfe schlägt **Krasemann** vor, folgende Fragen zu stellen, die auf selbständige Leistungen hinweisen:

- Wie geht es nun weiter?
- Worauf kommt es nun an?
- Was muß als nächstes geschehen? (Krasemann, a.a.O. Rdnr. 463).

So hat das Bundesarbeitsgericht selbständige Leistungen bei einer Chefarztsekretärin bejaht, die die Terminplanung von Patienten zu verantworten und zu überwachen hatte und die darüber hinaus auch Beratungsarbeit und Auskünfte gegenüber Patienten, Angehörigen, Ämtern, Behörden etc. durchführte (BAG AP Nr. 121 zu § 22, 23 BAT 1975).

In diesem Urteil heißt es wörtlich:

„Darüber hinaus sei diese Tätigkeit der Klägerin dadurch gekennzeichnet, daß sie zwar keine ärztliche Beratung durchführe, aber die anrufenden Patienten zu beruhigen und unter Berücksichtigung der Kenntnisse des Betriebes und unter Einsatz ihres besonderen Geschicks im Umgang mit Menschen und deren Sorgen deutlich zu machen hat, daß und warum auf ihr Anliegen möglicherweise erst in zwei oder drei Stunden eingegangen wer-

den könne. Die im Rahmen dieser Beratung geforderte abgestimmte, über eine schlichte Auskunft hinausgehende Reaktion im Umgang mit den Anrufern sei von eigener tarifrechtlicher Qualität und ihrerseits – angesichts der gegebenen Wahl und Entscheidungsmöglichkeiten und der Notwendigkeit geistiger Initiative – als selbständige Leistung im Tarifsinne zu werten. Mit dieser Begründung konnte das LAG fehlerfrei selbständige Leistungen der Klägerin bejahen.“

Das Urteil zeigt auch, wie wichtig es ist, detailliert zu überlegen, welche fachlichen Anforderungen eigentlich bei der Arbeit gegeben sein müssen und dabei insbesondere die eigene soziale Kompetenz und deren Notwendigkeit für die Arbeit hervorzuheben.

Rita und **Renate** haben beschlossen, sich jeweils von einem fachkundigen Mitglied des Personalrats in ihren Eingruppierungsfragen beraten zu lassen. **Renate** findet eine sehr engagierte Personalratskollegin, die sie in ihrem Vorhaben, die Höhergruppierung durchzusetzen, unterstützt und mit ihr die Tätigkeitsbeschreibung durchgeht. Sie weist sie darauf hin, daß in der von **Renate** angestrebten Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 11 Voraussetzung ist, daß für die Vertretung der Leiterin eine „ausdrückliche Anordnung“ vorliegt und rät ihr, sich von der Leiterin eine Bestätigung über die Vertretung ausstellen zu lassen. Außerdem weist sie sie daraufhin, daß zu der von **Renate** angestrebten Vergütungsgruppe noch eine Protokollnotiz existiert (Protokollnotiz Nr. 2), aus der sich ergibt, für welchen Zeitraum die Durchschnittsbelegung festgestellt werden muß.

Rita gerät an einen äußerst überlasteten und sehr skeptischen Personalratskollegen. Er rät **Rita** dringend ab, irgend etwas zu unternehmen. Zur Zeit hätten Höhergruppierungsanträge überhaupt keine Chance. Im Gegenteil müsse befürchtet werden, daß bei jedem Höhergruppierungsantrag die Verwaltung konkreter und bestreite, daß die bisherige Vergütungsgruppe überhaupt ordnungsgemäß sei.

6. Rechtliche Möglichkeiten der Herabgruppierung

Besteht bei Anträgen auf Höhergruppierung die Gefahr, daß sich diese Anträge als eine Art Bumerang erweisen und zu einer Herabgruppierung führen? Theoretisch ist dies ausnahmsweise möglich. Herabgruppierungen sind im Rahmen des BAT, zum Beispiel im Zusammenhang mit Umstrukturierungen und Überprüfungen der Eingruppierung allerdings nur möglich, wenn sie durch eine Änderungskündigung erfolgen. Eine solche Änderungskündigung unterliegt jedoch einmal der Mitbestimmung des Personalrates, zum anderen kann gegen eine Änderungskündigung ebenso wie gegen eine Beendigungskündigung vor dem Arbeitsgericht geklagt werden. In diesem Fall muß der Arbeitgeber nachweisen, daß zwingende betriebliche Gründe eine Änderungskündigung erforderlich machen. Ist die Angestellte unkündbar, so ist auch eine Änderungskündigung nicht möglich. Auch die Zuweisung einer niedriger bewerteten Tätigkeit als sie die Angestellte zur Zeit ausübt, ist nicht im Rahmen des sogenannten Direktionsrechts, also einseitig von Seiten des Arbeitgebers, möglich, sondern bedarf einer Änderungskündigung. In vielen Fällen werden niedriger bewertete Tätigkeiten zugewiesen, ohne daß sich unmittelbar die Eingruppierung ändert. Hier ist Vorsicht geboten, da langfristig zumindest Bewährungsaufstiege und Höhergruppierungen dadurch blockiert werden können. Frauen sollten sich deshalb in diesen Fällen unbedingt beraten lassen und sich nicht damit zufriedengeben, daß sich an der Bezahlung ja nichts ändere. Bei kollektiven Umstrukturierungen schließen die Gewerkschaften in der Regel mit den Arbeitgebern sogenannte Rationalisierungsschutzabkommen ab. Bei auf den Betrieb bezogenen Änderungen werden Sozialpläne zwischen den Personalräten und der Arbeitgeberseite ausgehandelt. Gerade im Zusammenhang mit Umstruk-

turierungen ist äußerste Vorsicht geboten, da sie von der Arbeitgeberseite gerne dazu benutzt werden, um langfristig nicht nur Personal einzusparen, sondern auch die Lohn- und Gehaltssummen der bereits Beschäftigten zu senken.

7. Das Recht auf Höhergruppierung

7.1 Wann muß höhergruppiert werden?

7.1.1 Die Ausübung höherwertiger Tätigkeiten

Mit dem Fall, daß einer Angestellten höherwertige Tätigkeiten nicht ausdrücklich übertragen werden, daß sich jedoch die von ihr auszuübende Tätigkeit derart ändert, daß sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Vergütungsgruppe entspricht, befaßt sich § 23 BAT. Er lautet:

„Ist dem Angestellten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit nicht nur vorübergehend derart geändert, daß sie dem Tätigkeitsmerkmal einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht und hat der Angestellte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.“

Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei

einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach Beendigung der Unterbrechung von neuem.

Wird dem Angestellten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.“

§ 24 BAT regelt die vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit. Vorübergehend ist die Tätigkeit immer dann, wenn sie weniger als sechs Monate ausgeübt wird. In diesem Fall erhält die Beschäftigte eine persönliche Zulage, die dem Unterschiedsbetrag zwischen der höheren und der bisherigen Vergütungsgruppe entspricht. § 24 Abs. 2 BAT regelt den Fall, daß vertretungsweise eine andere Tätigkeit übertragen wird. In diesen Fällen wird die persönliche Zulage dann gezahlt, wenn die Vertretung länger als drei Monate dauert. Wie aus dem Wortlaut des § 23 Abs. 1, Satz 1 BAT ersichtlich ist, bedarf es für den Anspruch auf die Vergütung einer höheren Vergütungsgruppe nicht der ausdrücklichen Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (so auch ausdrücklich BAG, Urteil vom 02.12.1981 – 4 AZR 301/79). Es reicht aus, daß sich die auszuübende Tätigkeit selbst verändert hat. Daß die auszuübende Tätigkeit der höherwertigen Vergütungsgruppe entspricht, muß die Angestellte beweisen.

7.1.2 Die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Wird eine höherwertige Tätigkeit ausdrücklich übertragen, so richtet sich die Eingruppierung nach der Grundsatznorm des § 22 Abs. 2 BAT. Die Tätigkeitsmerkmale der auszuübenden Tätigkeit müssen an dem neuen Arbeitsplatz der höheren Vergütungsgruppe entsprechen. In der Praxis entsteht sehr häufig Streit, weil bei einem Arbeitsplatzwechsel die Frage, ob die neue Tätigkeit tatsächlich höherwertig

ist oder nicht, nicht genau genug vorher geklärt ist. So gibt es häufig mündliche Zusagen, der neue Arbeitsplatz sei höherwertig, die dann nicht eingehalten werden. Die Zusagen selbst können einen zusätzlichen Anspruch auf die höhere Vergütungsgruppe begründen und zwar unabhängig von der Frage, ob die Voraussetzungen wirklich gegeben sind. Rechtlich verbindliche Zusagen sind jedoch eher selten und in Eingruppierungsprozessen schwer nachzuweisen. Hier ist absolute Vorsicht geboten, zumal § 4 Abs. 2 BAT und viele Arbeitsverträge die Klausel enthalten, daß Nebenabreden zum Arbeitsverhältnis nur dann wirksam sind, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Selbst der Hinweis in der Stellenausschreibung, die fragliche Tätigkeit werde nach der Vergütungsgruppe XY vergütet, reicht im Streitfall nicht automatisch aus. Vor jedem Arbeitsplatzwechsel sollte deshalb die Frage, nach welcher Vergütungsgruppe tatsächlich vergütet wird, genau geklärt werden. Am sinnvollsten ist es, sich vorher schriftlich bestätigen zu lassen, daß die Eingruppierung nach der höheren Vergütungsgruppe (einschließlich der Fallgruppe) erfolgen wird.

7.1.3 Die Höhergruppierung nach Ablegung einer Prüfung

Auch die Absolvierung eines Verwaltungslehrgangs führt nicht automatisch zu einer höheren Vergütung. In manchen Fällen ergibt sich aus der Formulierung der höherwertigen Vergütungsgruppe, daß bestimmte persönliche Voraussetzungen (Prüfungen) auch zu einem höheren Vergütungsanspruch führen. Ist dies nicht der Fall, wie zum Beispiel im Rahmen der allgemeinen Vergütungsordnung des BAT, so führt ein Verwaltungslehrgang keinesfalls zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit und damit zu einer besseren Vergütungsgruppe. Auch vage Zusagen reichen dazu nicht aus. Auch hier ist Voraussetzung der rechtlichen Wirksamkeit, daß die Zusagen schriftlich und konkret erfolgen. In man-

chen Fällen ist allerdings – wie bereits ausgeführt – bereits in den Tarifmerkmalen eine höhere Vergütung vorgesehen, wenn bestimmte persönliche Voraussetzungen (z.B. Abschlußprüfungen etc.) gegeben sind. Allerdings ist auch hier Bedingung, daß die Angestellte dann einen entsprechenden Arbeitsplatz innehat. Umgekehrt kann jedoch auch nicht die Absolvierung eines Verwaltungslehrgangs zur Voraussetzung gemacht werden, wenn dies nicht ausdrücklich in den Tarifmerkmalen steht. Dies bedeutet, daß in dem gesamten Bereich, der nicht von § 25 BAT (Prüfungserfordernis bei kommunalen Arbeitgebern und im Sparkassendienst) erfaßt ist, die Anknüpfung von Höhergruppierung an die Absolvierung der Lehrgänge unzulässig ist.

7.2 Der Antrag auf Höhergruppierung

Renate hat sich entschlossen, die Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 11 in Angriff zu nehmen. Sie möchte wissen, was sie bei ihrem Antrag auf Höhergruppierung beachten muß.

Nach der rechtlichen Tariflogik hat Renate einen Anspruch auf die Vergütung der höheren Vergütungsgruppe oder sie hat ihn nicht. Sie muß also keine besonderen zusätzlichen Voraussetzungen erfüllen, sondern in erster Linie darauf hinweisen, daß sie in die von ihr gewünschte Vergütungsgruppe einzugruppieren ist. Besondere Formvorschriften gibt es für einen Höhergruppierungsantrag nicht. Aus dem Antrag sollte sich jedoch ergeben, welche Vergütungsgruppe angestrebt wird und warum die Angestellte der Meinung ist, sie erfülle die entsprechenden Voraussetzungen. Selbstverständlich wird sie sich vorher noch einmal bei der Kollegin aus dem Personalrat vergewissern, daß der Personalrat ihren Antrag unterstützt.

Renate vertritt die Kindergartenleiterin seit etwa vier Jahren. Sie möchte deshalb wissen, ab welchem Zeitraum sie die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Vc verlangen soll.

§ 70 BAT regelt die sogenannten Ausschlußfristen. Danach verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist. Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis ist im Falle einer Eingruppierung der jeweilige Geldbetrag, nicht jedoch die Feststellung der Vergütungsgruppe selbst. Der Eingruppierungsanspruch in die höherwertige Vergütungsgruppe besteht ab dem Zeitpunkt, zu dem die Voraussetzungen erfüllt sind. Die Geldansprüche, die damit im Zusammenhang stehen, unterliegen jedoch der Frist des § 70 BAT, können also nur rückwirkend für sechs Monate geltend gemacht werden. Dieser Unterschied ist vor allem dann von Bedeutung, wenn die Zeit, in der die Angestellte in der jeweiligen Vergütungsgruppe ist, für den Bewährungsaufstieg oder den Fallgruppenaufstieg von Bedeutung ist. In dem Antrag auf Höhergruppierung sollte ein konkretes Datum angegeben werden, ab wann die Angestellte verlangt, in eine konkrete Vergütungsgruppe eingeordnet zu werden.

Renate wird verlangen, rückwirkend ab vier Jahren – sie gibt ein konkretes Datum an – in die Vergütungsgruppe Vc eingeordnet zu werden. Gehaltsansprüche, die sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen den Vergütungsgruppen ergeben, macht sie rückwirkend für die letzten sechs Monate geltend.

Um zu verhindern, daß der Antrag auf Höhergruppierung bei der Personalverwaltung „schmort“ und nicht zügig bearbeitet wird, empfiehlt es sich, eine entsprechende Frist zu setzen, bis zu der die Angestellte die Frage geklärt haben möchte.

Die Personalabteilung zeigt sich im Fall von **Renate** über den Antrag außerordentlich überrascht und reagiert mit einem scharfen Anruf bei der Kindergartenleiterin. Es sei unzulässig, eigenmächtig die Vertretungsfrage ohne Rücksprache mit der Personalabteilung zu klären. Ab sofort werde **Renate** verboten, Vertre-

tungsaufgaben zu erfüllen. Außerdem käme eine Höhergruppierung bereits deshalb nicht in Frage, weil im Stellenplan keine zusätzliche Stelle nach Vergütungsgruppe Vc ausgewiesen sei.

Wenn Renate einen Anspruch auf Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Vc hat, spielt es rechtlich keine Rolle, ob im Stellenplan eine entsprechende Stelle ausgewiesen ist und/oder im Geschäftsverteilungsplan diese Funktion ausgewiesen ist oder nicht. Ist es möglich, daß die Arbeitgeberseite auf einen Höhergruppierungsantrag reagiert, indem sie einfach die qualifizierten Tätigkeitsanteile bestreitet bzw. die Angestellten anweist, sie nicht mehr auszuüben? Das wäre ein sehr mißlicher Nebeneffekt von Höhergruppierungsanträgen, weil er dazu führt, daß er nicht nur den Aufstieg in höhere Vergütungsgruppen verbaut, sondern auch qualifizierte, spannende und interessante Tätigkeitsanteile wegfallen würden. Mehrfach haben Gerichte diese Strategie zurückgewiesen.

7.3 „Wenn alle Stricke reißen“ – der Höhergruppierungsprozeß

Renate ist über die Reaktion der Personalabteilung so sauer, daß sie überlegt, den Anspruch auf Höhergruppierung auch gerichtlich durchzusetzen.

Lehnt die Arbeitgeberseite Höhergruppierungsanträge ab oder verzögert sie sie über einen längeren Zeitraum und reagiert auch nicht auf Fristsetzung, so besteht nur die Möglichkeit, den Antrag auf Höhergruppierung gerichtlich durchzusetzen. Zuständig für die entsprechenden Klagen sind die jeweiligen Arbeitsgerichte. In der Regel gibt es zwei Instanzen. Die erstinstanzliche Entscheidung kann noch vor dem Landesarbeitsgericht überprüft werden. In manchen Fällen ist auch die Revision an das Bundesarbeitsgericht möglich. Sie muß allerdings ausdrücklich zugelassen sein oder durch eine Nichtzulassungsbeschwerde erkämpft werden. Das Bundesarbeitsgericht ist keine Tatsachen-

instanz, das heißt es überprüft – im Gegensatz zu den Arbeits- und den Landesarbeitsgerichten – nicht mehr, welche Tätigkeit auszuübende Tätigkeit ist bzw. welche Vergütungsgruppe für diese Tätigkeit in Frage kommt. Im Rahmen einer Revisionsverhandlung kann allerdings überprüft werden, ob die unbestimmten Rechtsbegriffe des Tarifvertrages richtig ausgelegt worden sind. Theoretisch ist es möglich, bei der untersten Instanz, dem Arbeitsgericht, eine Klage ohne Rechtsvertretung einzureichen. In Höhergruppierungsprozessen ist dies jedoch nicht zu empfehlen. Hier steht der gewerkschaftliche Rechtsschutz zur Verfügung. Dafür ist eine vorherige Rechtsschutzzusage notwendig. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz tritt nur dann ein, wenn die Mitgliedschaft mindestens drei Monate bestanden hat und wenn die Klage Aussicht auf Erfolg hat. Höhergruppierungsklagen werden durch eine Feststellungsklage im öffentlichen Dienst erhoben, das heißt, es wird beantragt festzustellen, daß die Klägerin in eine bestimmte Vergütungsgruppe einzugruppieren ist. Ist zweifelhaft, welche höhere Vergütungsgruppe dies ist, so gibt es auch die Möglichkeit, einen Hauptantrag auf eine höhere Vergütungsgruppe zu stellen und dann im Rahmen eines sogenannten Hilfsantrages hilfsweise zu beantragen, daß zumindest die nächstniedrigere Vergütungsgruppe gezahlt wird.

Die Mehrheit der Höhergruppierungsklagen scheitert an der sogenannten **Schlüssigkeit der Klage**. Bevor sich das Gericht überhaupt mit der Materie und dem konkreten Arbeitsverhältnis beschäftigt, prüft es nämlich, ob die Klage in sich schlüssig ist, das heißt, daß – die Richtigkeit der Angaben der Klägerin unterstellt – nach dem Vorbringen der Klägerin ein Anspruch auf die Vergütung der höheren Vergütungsgruppe besteht. Gerade an diese Schlüssigkeit stellen die Gerichte hohe Anforderungen. Es muß detailliert und konkret nachgewiesen werden, daß die

Voraussetzungen der höheren Vergütungsgruppen an dem Arbeitsplatz gegeben sind. So reicht es zum Beispiel nicht aus, wenn in der Klage angegeben wird, die Tatsache, daß über 50 % selbständige Leistungen erbracht werden, könne durch ein Sachverständigengutachten belegt werden. Die Auffassung, das Gericht selbst würde sich darum bemühen, herauszufinden was in dem Arbeitsverhältnis wirklich los ist, ist falsch. Das Gericht verwendet nur diejenigen Informationen und Tatsachen, die vorgetragen und dann bestritten bzw. zugestanden werden. Höhergruppierungsprozesse müssen auch aus diesem Grund sorgfältig vorbereitet werden, der detaillierten Tätigkeitsbeschreibung und der sorgfältigen Festlegung der Arbeitsvorgänge in der Klageschrift kommt ein hoher Stellenwert zu.

Ein Höhergruppierungsprozeß dauert im allgemeinen einige Jahre und wird von der Arbeitgeberseite häufig sehr ernst genommen, da Auswirkungen auf andere Arbeitsverhältnisse befürchtet werden. Dies bedeutet auch, daß es relativ wenig gerichtliche Vergleiche gibt und daß unterinstanzliche positive Urteile oft in der zweiten bzw. der dritten Instanz angefochten und evtl. aufgehoben werden. Zu bedenken ist auch, daß Gerichte nicht immer „neutral“ sind, sondern als Teil der gesellschaftlichen Herrschaftskultur auch frauenfeindliche Tendenzen zeigen. Für die betroffenen Frauen haben Höhergruppierungsprozesse häufig unangenehme Nebeneffekte: Sie können das Selbstbewußtsein beeinträchtigen. Die Arbeitgeberseite wird nämlich alles versuchen, um die Qualifikationsanforderungen an dem jeweiligen Arbeitsplatz so gering wie möglich erscheinen zu lassen. Obwohl die Betroffenen selber wissen, welche hochqualifizierte Arbeit sie leisten, müssen sie dann in den Schriftsätzen lesen, daß sie lediglich einfache und einfachste Arbeiten verrichten und jederzeit austauschbar sind, daß ihr Erfahrungswissen nicht gewürdigt wird etc. Ein gewisses „dickes

Fell“ und die Vorbereitung auf diese Abwertungsstrategie ist für einen Höhergruppierungsprozeß sinnvoll. Auch innerbetriebliche Probleme (schikanöses Verhalten der Vorgesetzten, nachteiliges Gerede von Kolleginnen und Kollegen) können nicht ganz ausgeschlossen werden. In vielen Fällen haben sich Frauen zusammengeschlossen, um sich bei diesen Prozessen untereinander zu unterstützen und eventuell im Wege von Musterklagen zu klären, wie die Gerichte die eigene Eingruppierung sehen. Da die Gerichtsverhandlungen öffentlich sind, ist es auch möglich, daß Unterstützerinnen an den Verhandlungen teilnehmen.

8. Von der Eingruppierung zur konkreten Lohn- und Gehaltssumme

Die Tatsache, daß eine Angestellte richtig eingruppiert worden ist, sagt noch nichts darüber aus, ob auch die konkrete, in ihrer Gehaltsabrechnung aufgeführte Gehaltssumme richtig ist. Nach § 26 BAT setzt sich die Vergütung der Angestellten aus der Grundvergütung und dem Ortszuschlag zusammen. Wie diese Grundvergütung zu errechnen ist, ergibt sich aus § 26 a BAT für die kommunalen Arbeitgeberverbände und aus § 27 BAT für die Bereiche des Bundes und der Tarifgemeinschaft der deutschen Länder. Die Grundvergütung ist nach Lebensaltersstufen gestaffelt, die im einzelnen aus den jeweiligen Grundvergütungstabellen ersichtlich sind und wird regelmäßig neu verhandelt.

Neben der Vergütung werden im öffentlichen Dienst Zulagen gezahlt, deren Art, Umfang und Höhe sich ebenfalls aus dem Tarifvertrag ergibt (§ 33 BAT und Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gem. § 33 Abs. 1 Buchstabe c BAT vom 11.01.1962 und Tarifvertrag über Zulagen von Angestellten vom 17.05.1982 für den Bereich des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder).

§ 36 BAT regelt im einzelnen die Auszahlungstermine (im allgemeinen der 15. eines jeden Monats), die Auszahlungsart (Girokonto), die Frage der Vorschüsse und die Berechnung der Zulagen, der Krankenbezüge und der Urlaubsvergütung.

Nicht in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes sind die Lohn- und Gehaltsabrechnungen so klar und übersichtlich gestaltet, daß die Beschäftigten sie nachvollziehen und überprüfen können. Jede Beschäftigte hat das Recht, sich bei der Personalabteilung über die Zusammensetzung ihrer Lohn- und Gehaltsabrechnung zu informieren und sich diese erläutern zu lassen. Die Angst, dann als unwissend und dumm dazustehen, ist bei der Kompliziertheit des BAT völlig unbegründet. Die ÖTV-Kreisverwaltung hilft ÖTV-Mitgliedern, die Monatsabrechnung zu überprüfen bzw. erklärt die einzelnen Positionen zur eigenen Überprüfung.

*Nach einem längeren und erregten Schriftwechsel zwischen dem städtischen Kindergarten und der Personalverwaltung der Stadt über **Renates** Eingruppierung wird schließlich ein Kompromiß gefunden: Der Kindergarten wird um zwei weitere Gruppen erweitert und **Renate** zur „offiziellen Vertreterin“ der Kindergartenleiterin bestimmt. Während **Renate** mit dem Ergebnis sehr zufrieden ist und sich in der Meinung bestärkt fühlt, es lohne sich, für die eigenen Interessen zu kämpfen, wird **Rita** immer deprimierter. Ihr geschiedener Ehemann zahlt nur unregelmäßig den Unterhalt für ihre Tochter. Obwohl ihr Vorgesetzter ihr mündlich zugesichert hat, sich für eine Höhergruppierung einzusetzen, hört sie monatelang nichts mehr. Außerdem hat sie seit ihrer Scheidung zunehmend den Eindruck, daß sie als Frau benachteiligt wird. Ein Kollege, mit dem sie darüber diskutiert, erklärt, das sei das „reine Hirngespinnst“. Die rechtlichen Regelungen, insbesondere des BAT, seien so gerecht und geschlechtsneutral, daß von einer Frauenbenachteiligung keine Rede sein könne. Auf einer Veranstaltung zum Thema Frauendiskriminierung merkt **Rita** jedoch, daß alle die Fragen, die sie sich insgeheim stellt, auch von anderen Frauen diskutiert werden.*

In der bisherigen Darstellung wurde davon ausgegangen, daß eine korrekte Anwendung der tarifrechtlichen Grundsätze zu einer Verbesserung der Situation von Frauen führen kann. Selbst wenn Arbeitgeber und Gerichte jedoch die Tarifverträge korrekt und unvoreingenommen zugunsten von Frauen anwenden würden, sind damit die Probleme der Lohndiskriminierung keineswegs beseitigt.

1. Die Problemlage

Ein unvoreingenommener Blick auf die Erwerbsarbeit im öffentlichen Dienst zeigt, daß auch hier Männer und Frauen keineswegs gleichberechtigt sind. Obwohl Frauen in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes zahlenmäßig zur Hälfte oder sogar in der Mehrheit vertreten sind, sind sie in den Führungs- und Leitungsfunktionen und in den höher qualifizierten Stellen erheblich unterrepräsentiert. Ihre Aufstiegschancen sind schlechter, ihre Höhergruppierungsanträge werden häufiger abgelehnt und weniger unterstützt. In jedem der bisher untersuchten Bereiche gibt es eine Art „Schallmauer“, bis zu der Frauen gleichberechtigt oder mehrheitlich vertreten sind. Bei den Arbeiterinnen ist dies die Lohngruppe IV, bei den Angestellten die Vergütungsgruppe BAT V c bzw. V a/b, bei den Beamtinnen ist es die Besoldungsgruppe A 9. Da der Ausbildungsstand der Frauen sich in den letzten Jahrzehnten dem der Männer angeglichen hat bzw. in vielen Bereichen sogar höher ist, kann mangelnde Qualifikation nicht die Ursache dieser Ungleichbehandlung sein. Die Frauenforschung macht für die mangelhafte Gleichberechtigung von Männern und Frauen und die damit verbundenen Lohndifferenzen verschiedene Ursachen aus: Frauendiskriminierung – so die Hauptthese – ist tief in die Geschichte, Kultur und den Alltag der Gesellschaft eingegraben und bestimmt das Verhalten sowohl im sogenannten Pri-

vatbereich als auch in der Öffentlichkeit. Ein zentraler Gedanke ist dabei, daß Männer „Familienernährer“ sind oder sein sollen und daß der Ort der Frauen das Haus und ihre Aufgabe die Hausarbeit und die Kindererziehung sein sollen. In der Erwerbsarbeit wird ihnen im wesentlichen die Rolle der „Zuverdienerin“ und „Zuarbeiterin“ zugeschrieben, generell wird dem, was sie sowohl privat als auch an öffentlichen Arbeiten leisten, weniger Wert zugemessen. Hinzu kommt – insbesondere bei hoher Arbeitslosigkeit – ein häufig tabuisierter und nicht offen ausgesprochener Verteilungskampf um die besser dotierten Stellen und um die Verteilung der Lohn- und Gehaltssummen. Frauendiskriminierung ist in vielen Fällen keine bewußte Entscheidung böswilliger Akteure, sondern eine Art Strukturprinzip einer Gesellschaft, die Männern und Frauen unterschiedliche Rollen zuweist und den Vorrang männlicher Lebensmuster und -interessen im Rahmen der Erwerbsarbeit zur Norm erklärt.

2. Rechtsgrundlagen, um gegen Diskriminierung vorzugehen

Jede Diskriminierung von Frauen, sei sie auch noch so unbewußt und in gesellschaftliche Klischees und Vorurteile eingebettet, verstößt gegen rechtlich verbindliche Normen. Artikel 3 Abs. 2 GG bestimmt:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Das Recht der Europäischen Gemeinschaft garantiert ebenfalls die Gleichbehandlung. So bestimmt Artikel 2 der Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 (76/207/EWG):

„Der Grundsatz der Gleichberechtigung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, daß keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand – erfolgen darf.“

Bedauerlicherweise benutzt sowohl das Grundgesetz (Artikel 3 Abs. 3 GG) als auch das europäische Recht nicht den Begriff der Frauendiskriminierung, sondern den der „Geschlechtsdiskriminierung“. Damit ist immer wieder ein juristisches Einfallstor gegeben, um die Rechtspositionen, die Frauen aufgrund dieser Bestimmungen haben, zu relativieren. Trotzdem birgt das europäische und das innerdeutsche Recht eine Reihe von Möglichkeiten, um gegen Diskriminierungen, insbesondere auch Lohndiskriminierungen, vorzugehen.

2.1 Das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung

2.1.1 § 611a BGB

Mit § 611 a BGB ist 1980 das europäische Diskriminierungsverbot ins innerdeutsche Recht übernommen worden. Die Vorschrift gilt für sämtliche Arbeitsverhältnisse (einschließlich der Beamtenverhältnisse), also auch im öffentlichen Dienst, und lautet:

„§ 611a Abs. 1

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der vom Arbeitnehmer ausübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein

bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist.

Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist.“

§ 611a Abs. 2 BGB regelt den Schadensersatzanspruch, der bei Verstoß gegen diese Vorschrift gegeben ist. Jede Arbeitgebermaßnahme muß und kann daher unter dem Aspekt der Frauendiskriminierung geprüft werden. Dies gilt selbstverständlich auch für Eingruppierungen und die Behandlung von Höhergruppierungsanträgen, ebenso für Herabgruppierungen.

2.1.2 Was ist „mittelbare Diskriminierung“?

Ob Frauen benachteiligt werden, läßt sich häufig nicht am konkreten Einzelfall, sondern nur bei einer längerfristigen, statistischen Betrachtung feststellen, zumal es keine Schwierigkeiten bereitet, jede Arbeitgebermaßnahme auch scheinbar „sachlich“ zu begründen. Eine mittelbare Frauendiskriminierung wird sich häufig erst dann feststellen lassen, wenn Statistiken geführt und das Arbeitgeberverhalten globaler eingeschätzt werden. Der Europäische Gerichtshof in Luxemburg definiert den Begriff der „mittelbaren Diskriminierung“ folgendermaßen:

- Es muß eine geschlechtsneutrale Maßnahme oder Regelung vorliegen.
- Diese Maßnahme oder Regelung muß statistisch erheblich mehr Arbeitnehmerinnen als Arbeitnehmer betreffen.
- Es dürfen keine objektiv schwerwiegenden Gründe vorliegen, die die Maßnahme oder Regelung rechtfertigen.

Jedes staatliche Gesetz und jede sonstige Regelung, zum Beispiel in Tarifverträgen und Dienstvereinbarungen, müssen sich an dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung messen lassen. § 611 a BGB ist entsprechend auszulegen. Der Europäische Gerichtshof entscheidet in ständiger Rechtsprechung, daß auch die Tarifverträge diesem Verbot unterliegen. Vor allem bei dem Vergleich von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten sind diese Grundsätze vom Europäischen Gerichtshof entwickelt und damit Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten abgebaut worden.

2.1.3 Die Beweislast

Da sich Frauendiskriminierungen äußerst schwer nachweisen lassen, enthält das innerdeutsche Recht eine sogenannte Beweiserleichterung. Die Betroffenen müssen lediglich „Tatsachen glaubhaft machen“, die auf eine Benachteiligung schließen lassen, dann tragen die Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß nicht auf das Geschlecht bezogene, sondern sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist. In der Rechtsprechung ist außerdem der Grundsatz entwickelt worden, daß im Rahmen von Diskriminierungsprozessen Rechtfertigungsgründe für unterschiedliche Behandlungen nicht willkürlich und ständig nachgeschoben werden können. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, unmittelbar nach Aufforderung offenzulegen, warum eine unterschiedliche Behandlung zwischen Männern und Frauen gerechtfertigt ist.

2.2 Das Verbot der Lohndiskriminierung

Neben den grundsätzlichen Regelungen zur Gleichbehandlung und zur Gleichberechtigung, die das Verbot der Lohndiskriminierung mitbeinhalten, gibt es spezielle Normen, die sich nur mit dem Problem

der Lohndiskriminierung beschäftigen. Die zentrale europäische Regelung ist bereits 1957 in Artikel 119 EWG-Vertrag niedergelegt worden.

Sie gilt für jedes Arbeitsverhältnis unmittelbar. Der Begriff des „Entgelts“ ist dabei weit zu fassen und umfaßt alle Arbeitsbedingungen, die im weiten Sinne Einfluß auf die Bezahlung haben. 1975 hat die EG ergänzend eine Lohnleichheitsrichtlinie verabschiedet (75/117/EWG), die insbesondere für die Beurteilung von Tarifverträgen wichtig ist.

Artikel 1 Abs. 2 heißt:

„Insbesondere muß dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, daß Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.“

Die Lohnleichheitsrichtlinie ist über § 612 Abs. 3 BGB Bestandteil des innerdeutschen Rechts geworden. Sie heißt:

„§ 612 Abs. 3

Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung wird nicht dadurch gerechtfertigt, daß wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 611 a Absatz 1, Satz 3 ist entsprechend anzuwenden.“

Aus dem sprachlichen Unterschied zwischen § 612 Abs. 3 und 611 a BGB ergibt sich, daß § 612 Abs. 3 nicht nur für Arbeitgebermaßnahmen, sondern für jede Vereinbarung von Vergütung gilt, also auch unmittelbar die Tarifvertragsparteien und

die Vertragsparteien von Dienstvereinbarungen (Personalräte und Arbeitgeber) bindet. Ein Tarifvertrag, der gleichwertige Arbeit nicht gleich bezahlt, verstößt damit gegen ein Gesetz und ist zumindest insofern rechtlich unwirksam. Für Lohndiskriminierungen gilt die Beweislastregelung des § 611 a, das heißt, das Betroffene lediglich Tatsachen glaubhaft machen müssen, die auf eine Benachteiligung schließen lassen und daß die Arbeitgeberseite dann nachweisen muß, daß nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe die Differenzierung rechtfertigen. § 612 Abs. 3 BGB bindet neben den Tarifvertragsparteien auch den einzelnen Arbeitgeber. Er darf Männer, die eine gleichwertige Tätigkeit wie Frauen ausüben, nicht besser eingruppiert oder aus anderen Gründen besser bezahlen. Das Bundesarbeitsgericht hatte 1992 den Fall zu entscheiden, daß Frauen in einem Betrieb tarifgerecht eingruppiert, Männer jedoch überwiegend tarifrechtlich zu hoch eingruppiert waren. Es sah § 612 Abs. 3 BGB als verletzt an und sprach den Frauen das Entgelt der höheren Eingruppierungsnorm zu. Nicht nur bei solchen kollektiven Ungleichbehandlungen, sondern auch im Einzelfall kann § 612 Abs. 3 BGB zu höheren Lohn- und Gehaltsansprüchen führen.

Üben ein oder mehrere männliche Arbeitnehmer eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit wie eine Frau aus und werden er oder sie besser eingruppiert oder bezahlt, so besteht nach § 612 Abs. 3 BGB ein Anspruch auf die höhere, den Männern gewährte Bezahlung und zwar unabhängig von der Frage, ob ein tarifrechtlicher Anspruch besteht oder nicht. Ein besonderes Problem stellt die Frage dar, welche Arbeit „gleichwertig“ ist. Ist zum Beispiel die Arbeit einer Unterrichtsschwester, die eine Krankenpflegeschule leitet, mit der Tätigkeit eines Schulleiters im Bereich der öffentlichen Schule gleichwertig? Kann davon ausgegangen werden, daß die Arbeit einer Krankenschwester mit der eines Polizisten, die Arbeit einer Erzieherin mit der eines Technikers gleichwertig ist? Da derartige Fragen bislang nur aufgeworfen, aber nicht befriedigend geklärt sind, wird es ein schwieriger Weg für Frauen sein, den rechtlichen Grundsatz der gleichen Bezahlung für gleichwertige Arbeit durchzusetzen. Im folgenden werden der Stand der Rechtsdiskussion dargestellt und Vorschläge zum weiteren Vorgehen entwickelt.

Von besonderer Bedeutung für die Auslegung und Weiterentwicklung des Lohngleichheitsrechtes sind die höchst richterlichen Urteile des Europäischen Gerichtshofs in Luxemburg und des Bundesarbeitsgerichts. Das europäische Lohngleichheitsrecht ist für das innerdeutsche Recht verbindlich und muß auch von den innerdeutschen Gerichten angewandt werden. Sollten Auslegungsprobleme und Zweifelsfragen über den Umfang und die Geltung des europäischen Rechts bestehen, so bestimmt Artikel 177 des EWG-Vertrages, daß Verfahren vor den innerdeutschen Arbeitsgerichten ausgesetzt und dem Europäischen Gerichtshof zur Entscheidung vorgelegt werden. Die unteren Gerichte können, das oberste Gericht, das Bundesarbeitsgericht, muß entsprechende Verfahren aussetzen und dem EuGH vorlegen. Der Europäische Gerichtshof hat immer wieder entschieden, daß sämtliche Regelungen und Maßnahmen, auch die Tarifverträge, dem europäischen Lohngleichheitsrecht unterfallen.

Die Tarifvertragsparteien können sich demgegenüber nicht auf die Tarifautonomie berufen. Ein Schwerpunkt der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs war und ist die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten. Die Frage, ob sich geringfügig Beschäftigte entgegen dem Wortlaut des BAT auf die Eingruppierungsnormen des Tarifvertrages berufen können, ist allerdings bisher noch nicht entschieden worden. Auch das Bundesarbeitsgericht hat sich in einer Reihe von Entscheidungen mit dem europarechtlichen Lohngleichheitsrecht beschäftigt (s. Urteilssammlung unter IX).

Ist eine Maßnahme oder eine Regelung diskriminierend, so hat die betroffene Frau nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs einen Rechtsanspruch auf die Leistung, die die nichtdiskriminierte Person oder die Gruppe erhält. Damit ist der Weg für die Arbeitgeberseite versperrt, bei Lohndiskriminierungen, Männerlöhne „nach unten“ anzugleichen.

Unter dem Gesichtspunkt der Frauendiskriminierung ist auch der BAT in den letzten Jahren ins Gerede gekommen. Während die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten tarifrechtlich weitgehend beseitigt wurde, konzentrieren sich die Diskussionen insbesondere der Gewerkschaftsfrauen zur Zeit auf die Struktur und Logik des BAT. Es wurde festgestellt, daß insbesondere diejenigen Anforderungen und Fähigkeiten, die an typischen Frauenarbeitsplätzen erforderlich sind, im Rahmen der Bewertungslogik des BAT mißachtet bzw. unterbewertet werden (vgl. insbesondere Regine Winter/Gertraude Krell, Aufwertung von Frauentätigkeiten, Ein Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Stuttgart 1997). Dies gilt vor allem für die sog. soziale Kompetenz. Selbst dort, wo die soziale Kompetenz von Beschäftigten ein zentrales Kriterium der Arbeitstätigkeit ist (z. B. im Pflegedienst, bei der Betreuung von schwer erziehbaren Jugendlichen etc.) taucht dieses Kriterium im Tarifvertrag nicht auf. Ein weiteres Problem stellt die Tatsache dar, daß klassische Männertätigkeiten (z. B. im Bereich der Technik) höherbewertet werden als vergleichbare soziale Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Die Eingruppierung ist häufig nicht nur von vornherein höher, sondern auch die erzielbaren Steigerungsraten des Gehalts sind größer und die Aufstiegschancen nach dem BAT besser ausgestaltet. Auch die am Arbeitsplatz erforderliche „Verantwortung“ wird an sog. typischen Frauenarbeitsplätzen nicht gewürdigt und ist insbesondere in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen kein tarifrechtlich relevantes Kriterium.

Die Verpflichtung der Rechtsprechung, die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes umfassend und diskriminierungsfrei festzustellen, führt dazu, daß bereits unter der gegenwärtigen Rechtslage diejenigen Anforderungen an den Arbeitsplätzen, die bisher nicht oder unterbewertet wurden, bei der jeweiligen Einordnung in die Vergütungsgruppe ausreichend mitberücksichtigt werden müssen und damit ggf. zu einer höheren Vergütung führen.

Der Grundsatz, daß die Sorge um Menschen zumindest gleichwertig wie der Umgang mit Technik gewertet werden muß, ist dabei eine zentrale Orientierung. Ein besonderes Problem stellt der durch Verknüpfung von Tarifmerkmalen hergestellte Aufbau der allgemeinen Vergütungsgruppen des BAT dar. Durch diese Kumulierung von zu erfüllenden Tarifmerkmalen wird die Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe außerordentlich erschwert. Regine Winter kommt zu dem Ergebnis, daß der BAT ein hohes Diskriminierungspotential aufweist. Bisher gibt es allerdings noch keine gerichtlichen Einzelentscheidungen, ob Eingruppierungsnormen des BAT in ihrer Gesamtheit oder einzelne Regelungen europarechtswidrig sind.

Die EG-Kommission geht davon aus, daß trotz der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften „zwischen Frauen und Männern weiterhin erhebliche Lohndifferenzen“ bestehen, die sie auf die vertikale und die horizontale geschlechtsspezifische Aufteilung des Arbeitsmarktes, die zahlreichen, vorrangig Männern vorbehaltenen Tätigkeitsbereiche mit Zusatzleistungen, die erheblichen Differenzierungsmöglichkeiten bei den tariflich festgelegten Löhnen und die Tarifverhandlungssysteme zurückführt. Sie hat am 17.07.1996 (KOM (96) 336 endg.) einen „Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit“ (s. Anhang) vorgelegt, der sich sowohl an die Tarifvertragsparteien als auch an den Staat wendet. Sie weist insbesondere auf die Schlüsselrolle der Behörden, des Arbeitgebers und die Schrittmacherfunktion des öffentlichen Dienstes hin. Vorgeschlagen werden im wesentlichen zwei Maßnahmen:

1. Eine Analyse des Entlohnungssystems und
2. ein Maßnahmenplan zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen in der Lohnstruktur.

Als primäre Indikatoren möglicher Ungleichbehandlung werden u. a. genannt:

- Frauen haben ein niedrigeres Durchschnittseinkommen als Männer mit derselben Berufsbezeichnung und als Männer in derselben Lohngruppe,
- Berufe, die vorher schon von Frauen ausgeübt wurden, werden geringer eingestuft oder bewertet als Tätigkeiten, die bei gleicher Leistung, gleichen Fähigkeiten und gleicher Verantwortung hauptsächlich von Männern ausgeführt werden,
- Frauen wird bei gleichen Einstellungsqualifikationen und gleich langer Betriebszugehörigkeit ein geringerer Endlohn gezahlt als Männern,
- in den von männlichen Arbeitnehmern beherrschten Lohngruppen werden höhere Löhne gezahlt als in anderen, bei denen der Anteil weiblicher Arbeitnehmer höher ist,
- bei einem Großteil der männlichen und weiblichen Arbeitnehmer besteht ein krasser Unterschied in den Einstufungs-, Klassifizierungs- und Bewertungssystemen.

Möglicherweise entsprechen die Qualifikationen, die vergütet werden, nicht den Qualifikationen, die Frauen in die Erwerbsarbeit einbringen. Ziel einer Analyse des Entlohnungssystems sei es, herauszufinden, ob typische Frauenarbeit im Vergleich mit typischer Männerarbeit unterbewertet sei. Ein wichtiges Prüfungskriterium für die EG-Kommission ist, ob wichtige Arbeitsmerkmale ausgelassen worden sind. So heißt es wörtlich:

„Einige Faktoren begünstigen möglicherweise ein bestimmtes Geschlecht. Es sollte sichergestellt sein, daß mit diesen Faktoren sowohl Männer- als auch Frauenarbeit gleichbehandelt wird. Faktoren, die bei Frauenarbeit häufiger auftreten, werden von den Bewertungsschemata oft gar nicht erfaßt und daher auch nicht eingeschätzt. Dazu zählen Einfühlvermögen, Verantwortungsbewußtsein, Fähigkeiten im Bereich human relations, Organisationstalent, Geschicklichkeit, Fingerfertigkeit usw.“

Der empfohlene Maßnahmenplan soll nach Meinung der EG auch im Rahmen der Tarifverhandlungen eine zentrale Rolle spielen. Mögliche Punkte eines Maßnahmenplans sind dabei u. a.

- Vereinheitlichung der beruflich segmentierten Lohnsysteme,
- Neudefinition und Neubewertung der beruflichen Qualifikation wie Fähigkeiten, die Frauen inoffiziell erwerben, beispielsweise bei Pflege- und Reinigungstätigkeiten, die wie gleichwertige Berufsfertigkeiten aufgenommen werden könnten,
- Neubewertung der Fähigkeiten, die eher für Frauen als für Männer typisch sind,
- Umorganisation der Arbeit durch Ausweitung der Arbeitskategorien, so daß Frauen die Möglichkeit haben, typisch männliche Tätigkeiten, die mit besseren Bedingungen verknüpft sind, auszuüben,
- Frauenfördermaßnahmen.

1. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Aus dem Lohngleichheitsrecht ergibt sich für die Tarifparteien die rechtliche Verpflichtung, gleiche und gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen gleich zu bezahlen, und zwar unabhängig davon, ob die Tarifvertragsparteien einen einzigen oder mehrere Tarifverträge abschließen. Um gleichwertige Arbeit kann es sich auch bei völlig unterschiedlichen Berufen handeln. Der Tarifvertrag muß in seiner Gesamtheit diskriminierungsfrei und so transparent sein, daß die Problematik der Gleichwertigkeit durchschaubar ist. Mit diesen Vorgaben stellen sich allerdings neue Probleme: Wenn über die unmittelbaren Status- und Tarifvertragsgrenzen hinaus Gleichwertigkeit überprüft werden muß, so stellt sich die Frage, wer nach welchen Kriterien die Gleichwertigkeit feststellt. Wie wird beispielsweise geklärt, ob die Tätigkeit einer Kindergärtnerin im Vergleich zu der eines Polizisten höherwertig, gleichwertig oder unterwertig ist. In die Bewertungsfragen fließen ganz unmittelbar Macht- und Verteilungsinteressen ein. Eine der Forderungen an eine diskriminierungsfreie Tarifpolitik ist deshalb beispielsweise die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in allen Gremien und auf allen Ebenen.

Setzen die Tarifmerkmale bestimmte in den Personen liegende Anforderungen voraus, so läßt sich die Gleichwertigkeit im Rahmen der Tariflogik überprüfen. Bei tätigkeitsbezogenen Tarifmerkmalen, die im Rahmen des BAT überwiegen, bedarf es genauerer Untersuchungen und Analysen ebenso wie einer gewerkschaftlichen Neubewertung, um das Kriterium der „Gleichwertigkeit“ zu erfüllen (vgl. auch Regine Winter/ Gertraude Krell 1997).

Auch wenn die Voraussetzungen für eine Verbesserung von Tarifverträgen generell ungünstig sind, ist es mißlich, den Umbau der Tarifverträge und die Aufwertung von typischen Frauentätigkeiten einer fernen Zukunft zu überlassen.

In der Praxis entsteht die benachteiligende Situation für Frauen vor allem deshalb, weil sich die diskriminierenden Elemente im Arbeitgeberverhalten mit der Diskriminierungslogik der Tarifverträge mischt. Ein Ansatz zu einer Veränderung wäre, die Auseinandersetzungen über Ein- und Höhergruppierung von Frauen zu verbinden mit der Umsetzung des europarechtlichen Diskriminierungsrechts. Damit ergeben sich folgende Prüfungsschritte:

1. Ist eine Beschäftigte – unabhängig von der Frage der Lohndiskriminierung – richtig eingruppiert?
2. Läßt sich der Anspruch auf höhere Eingruppierung auch und zusätzlich über das Lohndiskriminierungsrecht begründen, das heißt, gibt es Tarifgruppen bei typischen Männertätigkeiten, die besser tarifrechtlich ausgestaltet sind und für die eine Gleichwertigkeit behauptet werden kann?
3. Gibt es im Betrieb „gleichwertige Tätigkeiten“, die Männer ausüben und die besser bezahlt werden (§ 612 Abs. 3 BGB)?

Aufgrund der Beweislastverteilung des § 611 a BGB, der im Rahmen des § 612 Abs. 3 unmittelbar gilt, reicht es aus, wenn diese Gleichwertigkeit anhand von Tatsachen, die auf diese Gleichwertigkeit schließen lassen, behauptet wird. Dann trägt die Arbeitgeberseite die Beweislast, daß keine Gleichwertigkeit vorliegt. Um derartige Prozesse besser führen zu können, ist es allerdings Voraussetzung, daß die statistischen Erhebungen über die Bezahlung männlicher und weiblicher Beschäftigter verbessert und ständig aktualisiert werden. Dann wäre es auch einfacher, den Aspekt der „mittelbaren

Diskriminierung" in die rechtlichen Auseinandersetzungen effektiver einzubeziehen. Aus der Erfahrung mit der Problematik der Teilzeitbeschäftigung läßt sich schließen, daß auch die Tarifvertragsparteien sich dann eher bewegen, wenn Gerichtsurteile die Lohndiskriminierung aufgreifen und positive Weichen stellen. Hier wird jedoch weitgehend Neuland betreten. Es gibt verschiedene Anknüpfungspunkte, um die Lohndiskriminierung rechtsförmig geltend zu machen. Dazu gehört eine Neuinterpretation der Tarifmerkmale und die juristische Prüfung der Tarifverträge und Tarifvertragsbestimmungen auf mittelbare Diskriminierung hin.

2. Die Interpretation von Tarifmerkmalen

Jedes Anknüpfungsmerkmal in bestehenden Tarifverträgen, aber auch jedes neu zu schaffende Anknüpfungsmerkmal muß nach den Vorgaben des Europarechts diskriminierungsfrei interpretiert werden. Auch hier wäre es hilfreich, mehr Zahlenmaterial und Informationen über die geschlechtsspezifischen Interpretationen der Tarifmerkmale zu erhalten. Ein in der Gesamtheit diskriminierungsfreier Tarifvertrag – so der EuGH – ist nur dann gegeben, wenn für typische Frauenarbeitsplätze ein Ausgleich in der Berücksichtigung der Anforderungen geschaffen wird, der eine Unterbewertung verhindert. Dazu ist es notwendig, insbesondere die Anforderungen aufzuspüren, die **nicht** in den Tarifmerkmalen erscheinen. Dies gilt in erster Linie für die sogenannte „soziale Kompetenz“, aber auch für andere Anforderungen, zum Beispiel organisatorische Anforderungen und das Merkmal „Verantwortung“. Bereits Anfang der 80er Jahre hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung von 28.02.1982 (4 AZR 707/79) festgestellt:

„Dabei verkennt der Senat nicht, daß diese auf eigentliche Verwaltungsaufgaben zugeschnittenen tariflichen Tätigkeitsmerkmale Aufgaben, wie sie die Klägerin zu erledigen hat, ebenso wie vergleichbare Aufgaben von Vorzimmerdamen nur unzureichend gerecht werden. Während es nämlich im allgemeinen Verwaltungsdienst entscheidend auf die Kenntnis von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften oder tariflichen Bestimmungen ankommt..., werden bei Aufgaben, wie diejenigen der Klägerin in erster Linie organisatorische Fähigkeiten, Gewandtheit, Verhandlungstalent, Geschick im Umgang mit Menschen und daneben büro- und schreibtechnische Qualifikationen verlangt, die in den allgemeinen tariflichen Merkmalen für den Verwaltungsdienst nur ungenügend Berücksichtigung finden.“

Gleichwohl kommt nach dem Willen der Tarifparteien diesen Tätigkeitsmerkmalen eine allgemeine Auffangfunktion zu, so daß sie bis zur Einführung spezieller Tätigkeitsmerkmale durch die Tarifvertragsparteien jedenfalls wie in anderen Vergleichsfällen auch vorliegend anzuwenden sind.“

Da bei der Interpretation der Tarifmerkmale der europarechtliche Grundsatz des Verbots der Frauendiskriminierung beachtet werden muß, müssen diese für den Arbeitsplatz erforderlichen Qualifikationen bei der Interpretation der Tarifmerkmale eingefügt und ergänzt werden. Sie können beispielsweise aus einfachen „schwierigere“ Tätigkeiten machen und sind Bestandteil der „gründlichen“, „vielseitigen“ und „umfassenden“ Fachkenntnisse.

Auch zum Begriff der „selbständigen Leistungen“ gehört, daß die soziale Kompetenz eigenständig und qualifiziert eingesetzt wird. In diesem Zusammenhang ist auch an das sogenannte Kroschu-Urteil von 1988 zu erinnern, wonach der Begriff der „körperlich schweren Arbeit“ nicht aus-

schließlich auf Muskelkraft reduziert werden darf, sondern neue Erkenntnisse über die Belastungssituation am Arbeitsplatz einzubeziehen sind. Diese Entscheidung ist analog auf das Kriterium der sozialen Kompetenz anzuwenden. „**Soziale Kompetenz**“ spielt in zweierlei Hinsicht in den Arbeitsverhältnissen eine bedeutende Rolle: Zum einen gibt es auszuübende Tätigkeiten, die ohne diese soziale Kompetenz überhaupt nicht erfüllt werden können, zum Beispiel überall da, wo Verantwortung für Menschen besteht. Zum anderen bringen insbesondere Frauen aus ihrer sogenannten „Familienkompetenz“ Fähigkeiten und Qualifikationen mit, die für die auszuübende Tätigkeit unerlässlich sind, weil sie die Basis für die sozialen Beziehungen sowohl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen untereinander als auch für die Beziehung zu Dritten sind. Es gibt inzwischen eine Reihe von Untersuchungen, um welche Qualifikationen und Fähigkeiten es sich dabei handelt und wie sie gemessen werden können (vgl. Damm-Rügler/Stiegler 1996). Frauen sollten bei jeder Tätigkeitsbeschreibung prüfen, welche Anforderungen in sozialer Kompetenz an den jeweiligen Arbeitsplätzen gestellt sind, damit die Arbeitsabläufe funktionieren, und sie entsprechend auflisten und benennen. Sehr hilfreich sind die von dem Bezirksfrauensekretariat Hessen und dem Bundesfrauensekretariat der ÖTV herausgegebenen Broschüren „Frauen wollen mehr“ für „Frauen im Schreibdienst“, „Arbeiterinnen“ (Reinigungskräfte), „Frauenbeauftragte“, „Sekretärinnen in psychosozialen Einrichtungen“, „Hauswirtschaftlerinnen“ und „Frauen in Bibliotheken“ sowie der ÖTV-Report „Schulsekretariate“, die die Tätigkeiten beschreiben und darstellen, wie die Anforderungen des Arbeitsplatzes aus der Sicht der Betroffenen aussehen.

3. Die Prüfung der mittelbaren Diskriminierung

Anspruchsgrundlage für Klagen aus mittelbarer Diskriminierung in Tarifverträgen ist § 612 Abs. 3 i. V. mit § 611 a BGB; der gleichzeitig ein Ausfluß des Artikel 3 Abs. 2 GG ist. Die europarechtlichen Vorgaben zu Artikel 119 EWG-Vertrag und der Lohn-gleichheitsrichtlinie (75/117/EWG) müssen bei der Interpretation und der Rechtsanwendung beachtet werden. Tarifverträge dürfen bei gleichwertiger Arbeit keinen ungleichen Lohn festlegen. Die mittelbare Diskriminierung wird nach dem Prüfungsschema des europäischen Gerichtshofs geprüft:

1. Liegt eine geschlechtsneutrale Norm vor?
2. Benachteiligt sie die Angehörigen eines Geschlechts stärker als die Angehörigen des anderen Geschlechts?
3. Gibt es objektive Rechtfertigungsgründe für die Ungleichbehandlung?

Damit tauchen eine Reihe von **Rechtsproblemen** auf, zum Beispiel die Frage, wie wird die „Gleichwertigkeit“ der Arbeit festgestellt und wie werden die „Vergleichsgruppen“ überhaupt gebildet? Zu der Problematik der „Gleichwertigkeit“ hat das BAG festgestellt (Urteil vom 23.08.1995, 5 AZR 942/93):

Um eine „gleichwertige Arbeit“ handelt es sich, wenn Arbeitnehmer Tätigkeiten ausüben, die nach objektiven Maßstäben der Arbeitsbewertung denselben Arbeitswert haben. Auch insofern ist ein Gesamtvergleich der Tätigkeiten erforderlich. Dabei ist der jeweils erforderliche Umfang von Vorkenntnissen und Fähigkeiten zu berücksichtigen. Die Tarifpraxis und die Verkehrsanschauung können Anhaltspunkte geben.“

Da nach § 612 Abs. 3 BGB die Beweislastregel des § 611 a BGB gilt, braucht die Klägerin allerdings lediglich Tatsachen geltend zu machen, die auf eine Benachteiligung schließen lassen. Letztlich wird im Gerichtsprozeß ein Sachverständigengutachten für diese Frage herangezogen werden müssen.

Die zweite Schwierigkeit besteht in der Bildung der Vergleichsgruppen. Das BAG hat sich in zwei Entscheidungen mit der Bildung von Vergleichsgruppen beschäftigt (Urteilssammlung innerdeutsches Recht Nr. 7 und 8 unter IX). In einem der Fälle hatte eine Sozialarbeiterin geklagt und sich darauf berufen, daß sie den Anspruch auf die höhere Vergütungsgruppe habe, weil Techniker (ebenfalls mit Fachhochschulabschluß) höher eingruppiert würden und dies eine mittelbare Frauendiskriminierung darstelle. In der Entscheidung vom 10.12.1997 hat das BAG diese Vergleichsgruppenbildung für unzulässig erklärt und eine Vergleichsgruppenbildung nur im Rahmen des gesamten Tarifvertrages (BAT) für zulässig gehalten.

Weitere juristische Schwierigkeiten könnten bei der Frage der Benachteiligung und Begünstigung auftreten. Insbesondere ist noch nicht geklärt, welche rein zahlenmäßigen Anforderungen an die Vergleichsgruppen gestellt werden. So hat das BAG im Urteil vom 05.03.1997 – 7 AZR 581/92 – entschieden, daß eine mittelbare Diskriminierung nicht schon dann vorliege, wenn unter den von einer Rechtsnorm nachteilig betroffenen Gruppe erheblich mehr Angehörige eines Geschlechts sind. Hinzu kommen müsse, daß das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter unter den Begünstigten wesentlich anders sei. Werden Tarifmerkmale auf mittelbare Diskriminierung hin überprüft, so gilt nach **Schlachter** (Probleme der mittelbaren Benachteiligung im Anwendungsbereich des Artikel 119 EG-Vertrag, 1995):

„Vergleichsgruppen müssen diejenigen Personen umfassen, die von dem zu rechtfertigenden Kriterium betroffen werden; der Vergleich wird durchgeführt zwischen der einen Gruppe, bei der das Differenzierungskriterium vorliegt und der anderen, bei der es nicht vorliegt und die deshalb nachteilig betroffen ist.“

Voraussetzung einer Vergleichsgruppenbildung ist statistisches Zahlenmaterial und die Transparenz der Bewertungskriterien. Sind die Bewertungskriterien der Vergütungsordnungen nicht durchschaubar, so geht dies zu Lasten der Arbeitgeberseite. In vielen Fällen ist im Rahmen des BAT tatsächlich die Bewertungslogik nicht durchschaubar. So werden beispielsweise in der Vergütungsgruppe VII im Rahmen der Vergütungsordnung „Datenverarbeitung“ ein „einfacher Schwierigkeitsgrad“, in der Vergütungsordnung für Schreibkräfte „schwierige Tätigkeiten“ und im allgemeinen Teil „gründliche Fachkenntnisse“ vorausgesetzt. Rechtlich sind folgende Prüfungsschritte erforderlich:

1. Es müssen Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnengruppen gebildet werden, die bei unterschiedlicher Vergütung eine gleiche oder gleichwertige Arbeit erbringen. Aus den Angestelltentätigkeiten müssen also typische Frauen- und typische Männertätigkeiten herausgefiltert werden, die als gleichwertig betrachtet werden.
2. Eine intensive Prüfung dieser Gruppen nach ihrer tarifrechtlichen Einordnung und Bewertung muß zeigen, ob diese Gruppen auch gleichwertig bezahlt werden. Im Prozeßfall reichen hier Tatsachen, die auf eine Benachteiligung schließen lassen.
3. Danach sind nach den Grundsätzen der mittelbaren Diskriminierung die Begünstigten und die Benachteiligten der jeweiligen Norm im Geltungsbereich der Norm gegenüberzustellen.

4. Anschließend ist der jeweilige Frauen- und Männeranteil zu ermitteln. Nach der Entscheidung des BAG vom 10.12.1997 muß sich die Prüfung auf die Zahlen des gesamten BAT einschließlich der Einzelvergütungsordnungen erstrecken. Im Prozeßfall kann von den Klägerinnen nicht erwartet werden, daß sie das statistische Zahlenmaterial vorlegen. Sie müssen jedoch statistische Anhaltspunkte für die Ungleichbehandlung liefern. Gegebenenfalls muß auch hier ein Sachverständigengutachten eingeholt werden.
5. Selbst wenn diese Prüfungsschritte erfolgreich sind, gibt es nach der Rechtsprechung Rechtfertigungsgründe für eine mittelbare Diskriminierung. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs können objektiv schwerwiegende Gründe, die nichts mit dem Geschlecht zu tun haben, die Benachteiligung rechtfertigen.

Da es sich bei dem Recht gegen Lohndiskriminierung um eine Rechtsmaterie handelt, die den wenigsten RechtsschutzsekretärInnen, TarifexpertInnen und PersonalrätInnen geläufig ist, werden eine intensive Weiterdiskussion und Schulungen in diesem Bereich empfohlen.

4. Die Tarifpolitik

Die Tarifvertragsparteien sind an den europarechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Sie müssen daher in ihrem Handeln diesen Grundsatz beachten. Neben einer Umgestaltung und Aufwertung von Frauentätigkeiten in den bestehenden Tarifverträgen gehört dazu die Überprüfung der Frage, wie der Lohngleichheitsgrundsatz in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden kann. Es wäre sinnvoll, ein Verfahren zu entwickeln, wie die Durchsetzung des Lohngleichheitsgrundsatzes gesichert wird, zum Beispiel durch die Schaffung von Gleichheitskommissionen, durch entsprechende Sachverständigenräte, durch die vorherige Prüfung auf Lohndiskriminierung vor Abschluß eines Tarifvertrages etc.

Rita hat durch die Diskussion mit anderen Frauen wieder etwas Mut bekommen. Sie beschließt, mit der Frauenbeauftragten ihrer Behörde ein Gespräch über ihre finanzielle Situation und ihre Rechte zu führen.

Häufig haben Frauen den Eindruck, sie „stünden allein gegen den Rest der Welt“ und erhielten von keiner Seite, weder von ihren Vorgesetzten, noch vom Personalrat, noch von anderen Frauen Unterstützung. Die Unterstützung bei Höhergruppierungen und bei dem Kampf gegen Lohndiskriminierung ist jedoch nicht nur vom persönlichen Engagement der jeweils konkret Beteiligten abhängig, sondern hängt auch unmittelbar mit deren Rechten zusammen. Weder der Personalrat noch die Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte können zum Beispiel Rechte der Beschäftigten selbst durchsetzen. Sie sind zwar Interessenvertreterinnen, kommt es jedoch zu einer rechtlichen Auseinandersetzung, so können sie weder unmittelbar den Schriftverkehr, noch die Klage vor den Gerichten einreichen und führen; sie können jedoch eine wichtige Rolle bei Eingaben und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber und bei der emotionalen Unterstützung für die Betroffenen leisten. Sie können auch ihre Rechte nutzen, um individuell und allgemein auf die Benachteiligung von Frauen aufmerksam zu machen und Veränderungen zu initiieren (z. B. auf Personalversammlungen).

1. Die Rechte der Personalräte

Die Rechte der Personalräte sind für den Bereich der Kommunen und der Länder in dem jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetz, für den Bereich des Bundes im Bundespersonalvertretungsgesetz geregelt. Die Landespersonalvertretungsgesetze sind rechtlich unterschiedlich ausgestaltet, so daß die einzelnen Regelungen bei Eingruppierung und Diskriminierung in den jeweiligen Landesgesetzen überprüft werden müssen. In allen Personalvertretungsgesetzen (vgl. z. B. § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG) findet sich die Bestimmung, daß der Personalrat darüber zu wachen hat, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Tarifverträge und Gesetze durchgeführt und eingehalten

werden. Der Personalrat hat nicht nur das Recht, sondern die rechtliche Verpflichtung, diese Überwachung durchzuführen. Er verletzt seine gesetzlichen Pflichten, wenn er die Einhaltung der Tarifverträge und der Antidiskriminierungsbestimmungen des Europa- und innerdeutschen Rechts unbeachtet läßt. Voraussetzung dieser Überwachungspflicht ist, daß der Personalrat selbst sachkundig in diesen Fragen ist. In allen Personalvertretungsgesetzen findet sich außerdem die Vorschrift, daß Geschlechtsdiskriminierung verhindert werden muß. Bei Ein-, Höher- und Herabgruppierungen haben die Personalräte Beteiligungsrechte, die rechtlich unterschiedlich stark ausgestattet sind. Die Personalräte können auch Initiativen für die Höhergruppierung ergreifen und entsprechende Anträge stellen.

Mit dem 2. Gleichberechtigungsgesetz des Bundes, das 1994 in Kraft getreten ist, sind im Rahmen des BPersVG auch die Rechte gegen Frauendiskriminierung erweitert worden. Noch weitergehendere Rechte finden sich in einigen Landespersonalvertretungsgesetzen. Ein Personalrat, der die Einkommenssituation der beschäftigten Frauen verbessern will, kann folgende rechtliche Möglichkeiten nutzen:

- seine Verpflichtung nach § 68 Abs. 1 Nr. 5 a BPersVG, die „Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg zu fördern“;
- die Möglichkeit, im Rahmen von Personalversammlungen die Fragen der Lohndiskriminierung und der generellen Benachteiligung von Frauen anzusprechen; auch Teilpersonalversammlungen nur für Frauen sind möglich;
- Initiativen zu ergreifen, um die Situation der Frauen zu verbessern (z.B. durch Frauenfördermaßnahmen und die entsprechenden Dienstvereinbarungen);

- Individuelle Beschwerden, Eingaben und Anträge von Frauen zu unterstützen;
- statistisches Material zu erheben, die Lohn- und Gehaltssummen jeweils der männlichen und weiblichen Beschäftigten zu überprüfen und festzustellen, Informationen über die Ein- und Höhergruppierungen getrennt nach den Geschlechtern zu sammeln.

Viele Personalräte haben auch Arbeitskreise, Ausschüsse etc. eingerichtet, um ein fachkundiges Gremium zu haben, das sie in Fragen der Gleichstellungspolitik und Frauendiskriminierung unterstützt und entsprechende Initiativen vorbereitet.

2. Die Rechte der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten

Welche Rechte die jeweiligen Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten haben, ist häufig sehr viel unübersichtlicher und schwieriger zu ermitteln als die Rechtslage des Personalrats. Es empfiehlt sich ohnehin, bei Einschaltung dieser institutionellen Gremien vorab deren rechtliche Möglichkeiten, aber auch die Grenzen zu klären.

Während in einigen Bundesländern und für den Bereich des Bundes Gesetze existieren, die über die Rechtsstellung der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten Auskunft geben, ist in vielen Bereichen (z. B. den Universitäten) noch keine ausreichende rechtliche Grundlage geschaffen worden. Die Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten arbeiten dann vielfach im Rahmen von Richtlinien/Erlassen und allgemeinen Absichtserklärungen. Je vager die Aufgabenbestimmung der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten ist („Durchsetzung der Gleichberechtigung“), um so schwieriger ist es häufig festzustellen, welche rechtlichen Möglichkeiten die Frauen-

beauftragten/Gleichstellungsbeauftragten im einzelnen haben. Häufig entsteht dann auch Streit über den Umfang ihres Einflusses und ihrer rechtlichen Möglichkeiten. Unzweifelhaft können Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte Initiativen für den Bereich der Lohndiskriminierung entwickeln und durchführen und einzelne Frauen bei ihren Anträgen und Auseinandersetzungen aktiv unterstützen. In einigen Landesgesetzen gibt es darüber hinaus Veto-, Widerspruchs- und Beanstandungsrechte, die für den Bereich der Lohndiskriminierung ebenfalls nutzbar gemacht werden können. So bestimmt beispielsweise § 18 des HessLandesgleichberechtigungsgesetzes, daß die Frauenbeauftragte an personellen Maßnahmen im Sinne von §§ 63, 77 und 78 HessPersVG zu beteiligen ist. Geschieht dies nicht oder unzureichend, so hat sie nach § 19 ein Widerspruchsrecht. Selbstverständlich können auch die Möglichkeiten, Frauenversammlungen durchzuführen, dazu genutzt werden, um auf die Thematik der Lohndiskriminierung und ihre Hintergründe und Ursachen aufmerksam zu machen. In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes hat sich eine institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen Personalräten und Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten durchgesetzt (z. B. im Rahmen von Arbeitskreisen, der Teilnahme von Frauenbeauftragten an Personalratssitzungen, Statements von Frauenbeauftragten auf Personalversammlungen).

Die Frauenbeauftragte der Behörde, an die Rita sich gewandt hat, erörtert mit Rita ausführlich den Frauenförderplan und die Frauenfördermaßnahmen der Verwaltung. Sie rät Rita dringend, sich ab sofort auf höherwertige Positionen zu bewerben, da ihres Erachtens nach die Verwaltung durchaus Bereitschaft zeigt, den beruflichen Aufstieg zu fördern. Sie bespricht außerdem mit Rita die Möglichkeit, in Anbetracht ihrer Finanzsituation zu einer Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren und erläutert ihr die entsprechende Regelung des BAT.

§ 15 b Abs. 3 BAT

„Ist mit einem früher vollbeschäftigten Angestellten auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Angestellte bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.“

Da **Rita** im ersten halben Jahr vollzeit gearbeitet hat, vertritt die Frauenbeauftragte die Position, daß **Rita** damit einen Rechtsanspruch auf eine freiwerdende Vollzeitstelle vor anderen vollzeitbeschäftigten männlichen und weiblichen Angestellten hat und daß sie **Ritas** Anspruch mit Nachdruck unterstützen wird. Sie empfiehlt **Rita** auch, noch einmal mit dem Personalrat die Frage der Vollzeitbeschäftigung und der generellen Möglichkeit der Frauënförderung zu erörtern.

Rita beschließt, diejenigen Wege, die ihr die Frauenbeauftragte aufgezeigt hat, nämlich die Bewerbung um höherwertige Vollzeitstellen einzuschlagen. Gleichzeitig möchte sie jedoch in der Frage ihrer Eingruppierung einen ersten Schritt unternehmen. Sie ist sich inzwischen klar darüber, daß eine Verbesserung ihrer Situation nicht allein davon abhängig ist, welche verbrieften Rechte ihr zustehen, sondern in einem möglicherweise langfristigen und komplizierten Prozeß durchgesetzt werden muß. **Rita** beschließt, die Frage, ob sie ihre höhere Eingruppierung in einem möglicherweise langfristigen Gerichtsverfahren durchsetzen will, erst einmal zurückzustellen. Andererseits hat sie durch die Beschäftigung mit den verschiedenen Bereichen der Frauëndiskriminierung den Eindruck gewonnen, es sei für sie wichtig, „sich nicht alles gefallen zu lassen“. Sie beschließt daher, gleichzeitig mit ihren Bemühungen um eine andere Stelle, für ihre jetzige Stelle einen Antrag auf Höhergruppierung zu stellen, den sie mit dem Rechtsschutzsekretär abstimmt.

IX. Antrag auf Höhergruppierung – Beispiel eines Schreibens

Sehr geehrte ...,

ich bin seit dem ... als Verwaltungsangestellte angestellt und arbeite im Vorzimmer des Abteilungsleiters, Herrn Dr. Meier. Nach meinem Arbeitsvertrag bin ich in die Vergütungsgruppe VII eingruppiert.

Hiermit beantrage ich, mich rückwirkend ab dem ... nach der Vergütungsgruppe V c, Fallgruppe 1a, hilfsweise 1b zu bezahlen und entsprechend einzuordnen. In der Anlage überreiche ich Ihnen eine Tätigkeitsbeschreibung meiner gegenwärtigen Tätigkeit, die ich mit Herrn Dr. Meier, meinem Vorgesetzten, abgestimmt habe. Er ist bereit zu bestätigen, daß ich die dort angeführten Tätigkeiten in dem entsprechenden zeitlichen Umfang wahrnehme.

Als ich 19.. in der Verwaltung angefangen habe, bestand meine Tätigkeit zu 70 % aus Schreibaarbeiten und zu 30 % aus Büroarbeiten. Durch die Gesamtumstrukturierung der Behörde, die auch für Herrn Dr. Meier ein größeres Aufgabengebiet zur Folge hatte, hat sich auch meine eigene Tätigkeit erheblich geändert. Schreibaarbeiten machen nur noch 30 % meiner Tätigkeit aus. Im übrigen ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, daß Herr Dr. Meier mir die inhaltliche Formulierung des Schriftverkehrs nach stichwortartigen Schwerpunkten weitgehend überläßt. Ich führe die Korrespondenz also im wesentlichen selbständig durch. Die für meine Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse sind nicht nur gründlich und vielseitig, sondern sind inzwischen auch umfassend. So habe ich mich in die Sachgebiete Bauvorbereitung, Bauplanung, Architekturwesen, Rechnungswesen etc. einschließlich der gesetzlichen Bestimmungen umfassend eingearbeitet. Ein Großteil meiner Tätigkeit stellt die selbständige Organisation von Fachtagungen, die Beteiligung an Kongressen und Fachgesprächen und die Suche nach entsprechenden Referenten dar. Dazu ist es erforderlich, daß ich selbst umfassend in dem Sachgebiet von Herrn Dr. Meier einschließlich der jüngsten Forschungsergebnisse und Entwicklungen auf diesem Sektor Bescheid weiß und die Personen und ihre Positionen zuordnen kann. Obwohl Herr Dr. Meier das letzte Wort bei diesen Entscheidungen hat, habe ich soviel Entscheidungsspielräume, daß er selbst keine Zeit und Kraft in die Vorbereitung investieren muß. Diese selbständige Tätigkeit ist ein einziger Arbeitsvorgang und macht – wie aus der Tätigkeitsbeschreibung ersichtlich – etwa 70 % meiner Tätigkeit aus, so daß die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe V c, Fallgruppe 1a gegeben sind.

Hinzu kommt, daß durch die Rückkehr von Frau Müller aus dem Erziehungsurlaub die anfallenden Routinearbeiten sich bis auf ein Minimum reduziert haben.

Ich stütze meinen Höhergruppierungsantrag auch und ergänzend auf § 612 Abs. 3 BGB. Der Personalrat hat mir mitgeteilt, daß diejenigen männlichen Angestellten, die die Datenverarbeitungsanlage bedienen, mindestens in der Vergütungsgruppe V c eingruppiert sind. Meine eigene Arbeit ist derjenigen mindestens gleichwertig, wenn nicht höherwertig. Sie erfordert neben dem gründlichen und vielseitigen, meines Erachtens sogar umfassenden Fachwissen ein hohes Maß an sozialer Kompetenz, die sich bei meiner Verhandlungstätigkeit, den Terminabsprachen, den Anfragen, dem Umgang mit Politikern, Kolleginnen, Bürgern und Bürgerinnen etc. zeigt. Nach den europarechtlichen Vorgaben, insbesondere des Europäischen Gerichtshofs, muß diese soziale Kompetenz, die meine Tätigkeit mitprägt, bei der Interpretation der Tarifmerkmale „gründlich“, „vielseitig“ und „selbständig“ mit berücksichtigt werden und ihr ein entsprechendes Gewicht bei der Tätigkeitsbewertung zugemessen werden.

Wie mir der Personalratsvorsitzende Herr Schmitz mitgeteilt hat, sind diejenigen männlichen Beschäftigten, die an Datenverarbeitungsanlagen arbeiten, in unserer Behörde mindestens in Vergütungsgruppe V c eingruppiert. Meine eigene Tätigkeit ist gegenüber dieser Tätigkeit mindestens gleich-, wahrscheinlich höherwertig. Damit besteht ein Rechtsanspruch auf Vergütungsgruppe V c auch nach § 612 Abs. 3 BGB.

Ich bitte Sie, über diesen Antrag baldmöglichst, spätestens jedoch bis zum ... zu entscheiden und mich entsprechend meinem Wunsch in die Vergütungsgruppe V c einzuordnen. Sollte dies nicht der Fall sein, so haben mir sowohl der Personalrat als auch die Frauenbeauftragte und die Rechtschutzabteilung der ÖTV ebenso wie mein Vorgesetzter, Herr Dr. Meier geraten, rechtliche Schritte einzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Rita hat vor allem auch damit argumentiert, daß sie nicht der Vergütungsordnung des Schreibkräftetarifvertrages unterfällt. Bei Tätigkeiten, die mit Schreibebeiten verbunden sind, ist es sehr wichtig darauf abzustellen, daß es sich nicht um reine Schreibtätigkeiten handelt, sondern daß die Anforderungen des Arbeitsplatzes unter die Vergütungsordnung Anlage 1a, also des allgemeinen Teiles fallen.

Rita hat durch ihre Beschäftigung mit dem Lohndiskriminierungsrecht eine Reihe von Frauen in ihrer Verwaltung kennengelernt. Die aktive Kollegin aus dem Personalrat hat sie mehrmals mit zu einer ÖTV-Veranstaltung genommen. In diesem Kreis wird auch die Frage diskutiert, was denn nun passiert, wenn **Rita** sich zu einer Klage entscheidet. Die Frauen beschließen, **Rita** für diesen Fall zu unterstützen, einige Frauen schlagen vor, ein Seminar der ÖTV zum Eingruppierungsrecht zu besuchen. Außerdem bildet sich eine kleine Gruppe, die sich in die Rechtsprobleme des BAT einarbeitet. Die Frauen beschließen auch, Anträge an den Personalrat und die Frauenbeauftragte ihrer Behörde zu stellen, daß die Frage der Lohndiskriminierung nunmehr innerbetrieblich behandelt und diskutiert und daß statistisches Material erstellt wird.

Rita, der das alles sehr neu ist, hat – wenn auch mit etwas Angstgefühlen – inzwischen einige Kolleginnen auf dieses Problem angesprochen. Als einige Zeit später von Kolleginnen der Vorschlag gemacht wird, sie könne sich ja als Vertrauensfrau der ÖTV zur Verfügung stellen, ist sie sehr überrascht. Sie merkt, daß der Weg, den sie beschritten hat, auch Auswirkungen auf ihr Privatleben hat: Nachdem ihr Ex-Ehemann wiederum mit seinen Zahlungen im Verzug ist, tritt sie ihm sehr entschieden entgegen. Freunde und Freundinnen, die sie schon länger kennen, haben ihr in letzter Zeit mehrfach gesagt, sie habe sich doch sehr zu ihrem Vorteil verändert. Sie sei viel selbstbewußter geworden. Ihren Kolleginnen erklärt sie, sie werde in Ruhe über den Vorschlag nachdenken.

Die hier im einzelnen aufgeführten Urteile können für die konkreten Ein- und Höhergruppierungsauseinandersetzungen eine wichtige Hilfe sein. Seien Sie allerdings vorsichtig: Auch wenn Sie denken, daß die Fallkonstellation auf Sie zutrifft, müßten Sie anhand des Urteils feststellen, ob die einzelnen Anforderungen des Arbeitsplatzes und die jeweiligen beschriebenen Tätigkeiten tatsächlich auch gleich sind. Die Urteile können (ggf. durch die jeweiligen Rechtsbeistände) von den Gerichten angefordert wer-

den. Es kann hilfreich sein, sie bei den konkreten Ein- und Höhergruppierungsanträgen direkt beizufügen. Weitere Urteile, die für die Eingruppierung wichtig sein könnten, finden sich bei **Sonntag/Bauer**, Die Eingruppierung nach dem BAT, Leitfaden mit Bewertungsbeispielen, Definitionen, Urteilssammlung, Musterschreiben, 5. Auflage, Neuwied 1997 und **Krasemann**, Das Eingruppierungsrecht des Bundesangestellentarifvertrages (BAT), 5. Auflage, Stuttgart.

1. Eingruppierung einer Abteilungssekretärin

Mit der Eingruppierung einer Abteilungssekretärin, der zwei Schreibkräfte und eine Hilfskraft unterstellt waren, beschäftigte sich das BAG in einem Urteil vom 28.04.1982. Es hielt die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 1 BAT für gerechtfertigt. Das BAG gliederte die Arbeitsvorgänge der Klägerin in sechs verschiedene Arbeitsvorgänge, nämlich die Vorarbeiten für Besprechungen und Veranstaltungen, die Führung des Terminkalenders, die mit dem Besucherempfang zusammenhängenden Aufgaben, die mit der Postverteilung zusammenhängenden Aufgaben, der eigene Schreibdienst, die Aufgaben der Büroleitung unter Einschluß der Verteilung des Schreibwerks an die weiteren Schreibkräfte und deren Überwachung. Diese Aufgaben erledige die Klägerin – so das BAG – allein und eigenverantwortlich. Das BAG führte aus, daß die Vergütungsgruppe V b BAT auf diese Tätigkeit nicht zugeschnitten sei, bei den Aufgaben der Klägerin komme es in erster Linie auf organisatorische Fähigkeiten, Gewandheit, Verhandlungstalent und Geschick im Umgang mit Menschen an und daneben auf büro- und schreibtechnische Qualifikation. Da jedoch die Vergütungsgruppe eine „allgemeine Auffangfunktion“ habe, müßten die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe V b, Fallgruppe 1 BAT geprüft werden.

Der Leitsatz des Urteils lautet:

1. Sofern nicht spezielle Tätigkeitsmerkmale wie für den Schreibdienst oder für den Fremdsprachendienst heranzuziehen sind, gelten für Angestellte mit Aufgaben von Vorzimmerdamen und vergleichbaren Tätigkeiten die allgemeinen tariflichen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst.
2. Arbeitsvorgänge können bei solchen Angestellten die Vorarbeiten für Besprechungen und sonstige Veranstaltungen, die Führung des Terminkalenders, die Postverteilung sowie die Büroleitung sein.

BAG, Urteil vom 28.04.1982, 4 AZR 707/79

Anmerkung:

3. Bei der Vorbereitung auswärtiger Veranstaltungen kann die Beschaffung von Dienstreisegenehmigungen, Fahrkarten und Übernachtungsgelegenheiten Zusammenhangstätigkeit sein.

Das Urteil könnte für die Eingruppierung von typischen Frauentätigkeiten von großer Bedeutung sein. Im Grunde hat das BAG hier die besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes der Klägerin in die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe Vb BAT hineininterpretiert und damit auch sogenannte soziale Fähigkeiten wie Verhandlungstalent und Geschick im Umgang mit Menschen als für die tarifrechtliche Einordnung erhebliche Anforderungsmerkmale gewertet.

**2. Teilzeitbeschäftigte
Verwaltungsangestellte**

Eine teilzeitbeschäftigte Verwaltungsangestellte verlangte im Wege des Bewährungsaufstiegs Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe Vb BAT in die Vergütungsgruppe IV b, Fallgruppe 2 BAT (Anlage 1a).

In dem Prozeß ging es in erster Linie um den verlängerten Bewährungsaufstieg für Teilzeitbeschäftigte, der inzwischen aus dem BAT gestrichen ist. Im Rahmen des Prozesses wurden jedoch auch die Voraussetzungen des Bewährungsaufstieges erörtert, die bei der Klägerin gegeben seien und die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Vb BAT bestätigt. Die Klägerin war für die Drittmittelverwaltung des Fachbereichs Physik alleinverantwortlich.

LAG Hamburg, Urteil vom 19.12.1991, 2 Sa 66/91, bestätigt durch das BAG am 02.12.1992, 4 AZR 152/92

**3. Dekanatssekretärin
einer philosophischen
Fakultät**

Die Klägerin beantragte Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe VI b BAT in die Vergütungsgruppe Vb BAT.

In dem Verfahren hatte sich die Universität darauf berufen, daß einer „Dekanatssekretärin“ lediglich das büromäßige, organisatorische Zusammenführen der in den einzelnen Instituten bzw. der Zentralverwaltung vorbereiteten Tätigkeiten obliege. Dies könne die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe V b nicht erfüllen. Eigene Prüfungs- und Entscheidungskompetenzen könne der Dekan nicht auf die Angestellte delegieren. Dazu sei er nicht ermächtigt. Das Arbeitsgericht gab jedoch der Klage statt. Das LAG bestätigte diese Entscheidung mit der Begründung:

„Denn soweit die Klägerin Tätigkeiten dargelegt hat, die zweifellos zum Aufgabenbereich der Dekanatssekretärin gehören, rechtfertigen diese Tätigkeiten die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Vb BAT.“

Da das beklagte Land die Klägerin mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Dekanatssekretärin in der philosophischen Fakultät betraut hat, kann es sich jetzt auch nicht darauf zurückziehen, die Klägerin dürfe dort nur Tätigkeiten ausüben, die der Vergütungsgruppe VI b BAT unterfielen. Das beklagte Land muß vielmehr gegen sich gelten lassen, daß die im Dekanat für die Dekanatssekretärin anfallenden Arbeiten auch die von der Klägerin vertraglich zu erbringende Tätigkeit darstellen.“

Obwohl die Klägerin ihre Tätigkeit in der vorgelegten Tätigkeitsbeschreibung in sechs Teilgebiete aufgeteilt hatte, ging das Gericht selbst von einer „einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit“ aus, für die „gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen“ im Sinne der Vergütungsgruppe V b, Fallgruppe 1a BAT erforderlich seien. Die Klägerin müsse bei ihrer Tätigkeit Vorschriften aus ganz unterschiedlichen Rechtsgebieten beachten und ferner breite Kenntnisse über die Zusammenhänge in der Fakultät und innerhalb der Universität haben. Weiterhin führt es aus:

„Der Klägerin obliegt allein und alleinverantwortlich der gesamte Bereich der Vorbereitung und Abwicklung des Habilitationsverfahrens auf der Verwaltungsebene. Schon wegen der damit notwendigerweise verbundenen Entscheidungen, Überprüfungen und Wegweisungen werden von ihr ausschließlich selbständige Leistungen gefordert.“

LAG Düsseldorf, Urteil vom
01.04.1992, 11 Sa 1007/90

Anmerkung:

Eine Sachbearbeiterin für Wahl- und Förderungsangelegenheiten an einer Universität, die bislang in die Vergütungsgruppe V b BAT eingruppiert war, verlangte Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe IV b, Fallgruppe 1a BAT. Die entsprechende Klage wurde abgelehnt – ArbG Oldenburg, Urteil vom 24.03.1993, 3 Ca 446/92 E.

Vgl. zur Eingruppierung jedoch auch die folgenden Urteile.

4. Sachbearbeiterin für Prüfungsangelegenheiten

Eine Sachbearbeiterin für Prüfungsangelegenheiten an einer Universität verlangte Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe V c BAT. 70–80 % ihrer Arbeitszeit nahmen die Prüfungsangelegenheiten in Anspruch, die ursprünglich nur einen sehr viel geringeren Umfang hatten. Die Beklagte berief sich darauf, daß die Klägerin nie einen offiziellen Arbeitsvertrag oder einen Auftrag erhalten hatte, in diesem Umfang Prüfungsangelegenheiten durchzuführen.

BAG, Urteil vom 02.12.1981, 4 AZR 301/79, AP Nr. 52 zu §§ 22, 23 BAT.

Anmerkung:

5. Fachbereichssekretärin an der Universität/Gesamthochschule Essen

Das BAG bestätigte die Eingruppierung in Vc BAT und erklärte, dieses „Zuwachsen“ höherwertigerer Tätigkeiten müsse sich der Arbeitgeber zurechnen lassen. Von daher sei eine Höhergruppierung notwendig (Anmerkung: vgl. auch den Wortlaut des § 23 Abs. 1 BAT).

Die Eingruppierung einer Dekanatssekretärin in Vc BAT, die zu 52 % Dekanatsgeschäfte, zu 38 % die Abwicklung von Prüfungsaufgaben und allgemeine Verwaltungsaufgaben zu 10 % durchführte, sah das BAG in der Entscheidung vom 01.09.1982 – 4 AZR 1134/79, AP Nr. 68 zu §§ 22, 23 BAT – ebenfalls als möglich an und verwies den Rechtsstreit an das LAG zurück.

Die Klägerin verlangte Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe VI b BAT in die Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 1a BAT.

Sie gliederte ihre Tätigkeit in fünf Arbeitsvorgänge, wobei der Arbeitsvorgang 1 (verwaltungsmäßige Abwicklung aller Prüfungsverfahren und verwaltungsmäßige Betreuung des akademischen Prüfungsausschusses für den Zusatzstudiengang Ökologie) von ihr mit 58,45 % ihrer Gesamtarbeitszeit in Ansatz gebracht wurde. Den Arbeitsvorgang 2 (verwaltungsmäßige Betreuung des Fachausschusses Ökologie) bewertete sie mit ca. 21,06 %. Sie listete detailliert auf, welche Kenntnisse sie im einzelnen benötigte. Das beklagte Land bestritt die angegebenen Zeiteile und die Voraussetzungen der angestrebten Vergütungsgruppe. Das ArbG Essen gab in 1. Instanz der Klage statt. Das Urteil wurde vom LAG Düsseldorf bestätigt. Das Gericht ging davon aus, daß sowohl die verwaltungsmäßige Betreuung des Prüfungsausschusses wie auch die verwaltungsmäßige Bearbeitung des Fachausschusses jeweils einen Arbeitsvorgang darstelle. Einen Großteil der anderen Arbeiten sah es als sogenannte „Zusammenhangsarbeiten“ an, die aufgrund eines engen Zusammenhanges diesem Arbeitsvorgang zuzurechnen sei. Die Klägerin hatte im einzelnen dargelegt, welche detaillierten Kenntnisse über Teile des wissenschaftlichen Hochschulgesetzes, Verfahrensordnung und insbesondere auch des Verwaltungsverfahrensgesetzes von ihr benötigt würden, um ihre Aufgabe zu erfüllen. Auch das Merkmal „selbständige Leistungen“ sah das Gericht als erfüllt an. Dabei hatte die Klägerin insbesondere ausgeführt, welche Beurteilungsspielräume sie bei einzelnen Entscheidungen habe. Die Klägerin habe

„in eindrucksvoller Art und Weise dargestellt, wie sie aufgrund ihres Fachwissens und insbesondere ihrer Erfahrung mit dem Studiengang Ökologie in der Lage sei, bestimmte Lehrveranstaltungen anzupreisen und/oder

von anderen abzuraten, weil dort nicht das richtige Wissen vermittelt wird. Auch dies ist nach Auffassung der Kammer ein eindeutiger Hinweis darauf, daß der Klägerin ein weitgehender Beurteilungs- und Gestaltungsraum im Rahmen der Studien- und Prüfungsberatung zukommt.“

LAG Düsseldorf, Urteil vom
14.02.1991, 5 Sa 1431/90

Anmerkungen:

Sie hatte dann auch noch auf die lückenhafte Ausgestaltung der bestehenden Regelungen hingewiesen, so daß sich aus der Lückenhaftigkeit entsprechende Handlungsräume für sie und ihre Tätigkeit ergäben.

Dagegen wurde der Höhergruppierungsantrag aus der Vergütungsgruppe VI b BAT in die Vergütungsgruppe Vc BAT einer Verwaltungsangestellten, die im Prüfungsamt einer Fachhochschule tätig war, abgelehnt – LAG Hamm, Urteil vom 16.09.1996, 12 Sa 881/95.

Ebenso abgelehnt wurde der Höhergruppierungsantrag einer Verwaltungsangestellten, die als Vorzimmerkraft des Rektors an einer Fachhochschule tätig war und Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe VI b BAT in die Vergütungsgruppe Vc BAT verlangte – ArbG Kiel, Urteil vom 06.07.1994, 3 c Ca 130/94.

Abgelehnt wurde auch die Höhergruppierungsklage einer Verwaltungsangestellten im Dekanat der medizinischen Fakultät, die Höhergruppierung von Vergütungsgruppe VI b BAT in Vergütungsgruppe Vc BAT verlangte – ArbG Freiburg, Urteil vom 30.04.1996, 2 Ca 183/95.

Ähnlich erging es einer Chefzimmersekretärin eines englischen Seminars an einer Universität, die Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe VI b BAT in die Vergütungsgruppe Vb BAT, hilfsweise Vc BAT begehrte – ArbG Kiel, Urteil vom 06.09.1995, 3 d Ca 984/95.

Die Klage einer Verwaltungsangestellten, die u.a. Promotions- und Habilitationssachbearbeiterin war und die die Höhergruppierung in Vc BAT verlangte, wurde ebenfalls abgelehnt – LAG BadenWürttemberg, Urteil vom 15.07.1997, 10 Sa 110/96. Auch hier wurde das Merkmal der „selbständigen Leistung“ verneint.

Verneint wurde auch die Höhergruppierung einer Verwaltungsangestellten im Referat „Allgemeiner Hochschulsport“ aus der Vergütungsgruppe VI b BAT in die Vergütungsgruppe Vc BAT – ArbG Dortmund, Urteil vom 28.08.1996, 4 Ca 5044/95.

6. Fachbereichssekretärin des Fachbereichs Architektur an der Hochschule Bremen

Die Klägerin beantragte Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe VI b BAT in die Vergütungsgruppe Vc BAT und erhielt in beiden Instanzen Recht.

In diesem Verfahren war vor allem umstritten, ob die Klägerin „selbständige Leistungen“ auszuüben habe. Das Gericht argumentierte, die Klägerin sei im Rahmen des Arbeitsvorgangs „Leitung des Fachbereichssekretariats/Unterstützung des Fachbereichssprechers“ in allen organisatorischen Fragen auf sich gestellt.

„In diesem Rahmen sind selbständige Leistungen deshalb anzunehmen, weil ein, den vorausgesetzten Fachkenntnissen selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses und die Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative vorliegt und nicht nur eine leichte geistige Tätigkeit.“

Auch im Rahmen des Arbeitsvorgangs „Beratung von Studenten“ seien selbständige Leistungen der Klägerin gegeben:

„Die Klägerin ist bei der Beratung der Studenten auf sich gestellt und in diesem Rahmen muß sie das Begehren der Anfragen erfassen und unter Berücksichtigung der anzuwendenden Vorschriften über das Prüfungswesen Auskünfte erteilen. ... Bei der Beratung der Studenten handelt es sich aber nicht nur um die Weitergabe von Kenntnissen über den Verfahrensablauf oder Erfahrungswissen über das Prüfungswesen, sondern die Klägerin muß auch zu sonstigen, das Prüfungswesen betreffenden Fragen Stellung nehmen. Dies gilt insbesondere in den in dem einheitlichen Arbeitsvorgang auch enthaltenen kritischen Einzelfällen – wie Schwangerschaft, Studienortwechsel, von Konflikten und sonstigen Fragen der Prüfungsorganisation. Es ist Sache der Klägerin, eine bestimmte – auch schwierige – persönliche Situation der Studenten mit ihren prüfungsrechtlichen Möglichkeiten in Zusammenhang zu bringen und entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten aufzuzeigen. ... Zwar kann der erforderliche Gestaltungsspielraum bei routinemäßigen Arbeiten fehlen. Die von der Klägerin im Rahmen der Studienberatung wahrgenommenen Tätigkeiten sind jedoch nicht routinemäßig. Selbst wenn es sich teilweise um dieselben Ratsuchenden handelt oder dieselben Auskünfte zu erteilen sind, können die Anliegen ganz verschiedener Art sein oder aber es ist jedenfalls Sache der Klägerin, erst einmal zu erfassen, was das Begehren des zu beratenden Studenten ist.“

Anmerkung:

Die Eingruppierung einer Fachbereichssekretärin im Bereich Technik nach Vc, Fallgruppe 1a BAT, hat das ArbG Kiel mit Urteil vom 08.11.1989, 3 c Ca 1746/89 ebenfalls bestätigt.

Bejaht wurde die Höhergruppierung einer Fachbereichssekretärin des Fachbereichs Architektur aus VI BAT in Vc BAT – LAG Bremen, Urteil vom 16.08.1994, 1 Sa 353/93. Das Gericht folgte der 1. Instanz und damit dem Urteil des ArbG Bremen vom 25.08.1993, 7 Ca 7165/93.

7. Änderungskündigung für eine Verwaltungsangestellte

In den neuen Bundesländern erhielt eine Verwaltungsangestellte, die in Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 1a BAT–O eingruppiert war, eine Änderungskündigung, um sie nach VI b BAT–O einzugruppieren.

Das Gericht hielt die Änderungskündigung für unwirksam. Zwar könne eine irrtümliche Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine zu hohe Vergütungsgruppe zu einem dringenden betrieblichen Erfordernis für eine Änderungskündigung führen. Bei der Klägerin sei das jedoch nicht der Fall. Die von ihr auszuübende Tätigkeit erfülle die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe Vc BAT–O.

ArbG Berlin, Urteil vom 14.10.1994,
86 Ca 13163/94

8. Bibliothekarin einer Fachhochschule

Die Klägerin verlangte Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe VI b BAT in die Vergütungsgruppe Vb, hilfsweise Vc BAT.

Das Gericht gab dem Klageantrag statt und entschied, daß die auszuübende Tätigkeit der Klägerin mindestens zur Hälfte aus Arbeitsvorgängen bestehe, die die Anforderungen der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 16 BAT erfüllten. Es erhob Beweis durch ein Sachverständigengutachten. Der Gutachter kam zu dem Ergebnis, daß die Klägerin zu 58,8% ihrer gesamten Arbeitszeit die Tätigkeiten einer Diplombibliothekarin ausfülle. Die Klägerin selbst hat keine entsprechende Ausbildung.

In dem Urteil ging es vor allem um die unterschiedlichen Aufgabengebiete der Assistenten und Hilfskräfte in Bibliotheken und der Arbeit der Diplombibliothekarin. Der Gutachter und das Gericht wiesen auch die Argumentation zurück, daß eine kleine Bibliothek weniger Anforderungen an die Tätigkeit stelle, die Klägerin müsse im Gegenteil dem Anforderungsprofil des Diplombibliothekars eher gerecht werden, da sie sämtliche Arbeiten, die in einer Bibliothek anfallen, alleine bewältigen müsse.

LAG Frankfurt, Urteil vom 06.09.1984,
9 Sa 256/82

9. Technische Angestellte eines Instituts für anorganische und analytische Chemie

Die Klägerin verlangte, von der Vergütungsgruppe IV BAT in die Vergütungsgruppe III, Fallgruppe 2, hilfsweise IVa BAT eingruppiert zu werden.

Sie gewann den Prozeß vor dem Arbeitsgericht in 1. Instanz. Auch in diesem Fall zog das Gericht einen Sachverständigen hinzu. Unter anderem stützte es sich darauf, daß

„solche Arbeiten, wie sie die Klägerin erledigt, wegen ihrer Schwierigkeit andernorts in der Regel von promovierten Chemikern wahrgenommen“

würden.

„Die besondere Bedeutung folgt aus der für die Wissenschaftler besonders wertvollen Tatsache, daß die Klägerin die Strukturanalysen selbständig und eigenverantwortlich voll zur Veröffentlichung vorbereitet – die häufige Erwähnung des Namens der Klägerin in Veröffentlichungen als Mitverfasserin hat insofern indizielle Bedeutung.“

Wegen der Neuartigkeit der Röntgenstrukturanalysen in Verbindung mit dem besonders hohen Anforderungen an Können und Leistung könne auch von einer Spezialität der Tätigkeiten ausgegangen werden.

ArbG Berlin, Urteil vom 18.04.1985,
19 Ca 163/83

Anmerkung:

Der Klage einer technischen Angestellten, die im Laboratorium für Bodenmechanik, Erd- und Grundbau beschäftigt war und die Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe Vb BAT in die Vergütungsgruppe IV b BAT begehrte, gab das ArbG Bremen mit Urteil vom 08.05.1996, 9 Ca 9002/89 statt.

10. Fremdsprachensekretärin im Fachbereich Romanistik

Die Klägerin verlangte Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Vb BAT und gewann ihren Prozeß vor dem Arbeitsgericht in Trier. Sie hatte vorgetragen, daß sie mehr als zwei Fremdsprachen geläufig nach Diktat schreibe und einfache Übersetzungen aus diesen Sprachen anfertigen könne. Außerdem sei sie in dem Fach Französisch als Sprachlehrerin an der Volkshochschule tätig.

Auch in diesem Fall hatte das beklagte Land eingewendet, daß ein Teil der ursprünglich qualifizierten Tätigkeiten von der Klägerin nicht mehr ausgeübt würde. Hier entschied das Gericht klar und eindeutig:

„Es verstößt aber gegen Treu und Glauben, einem Höhergruppierungsantrag durch Entzug von Tätigkeiten die Grundlage zu entziehen (vgl. auch Urteil LAG Düsseldorf vom 01.04.1992 – 11 Sa 1007/90, s. Nr. 3).“

ArbG Trier, Urteil vom 26.06.1978,
1 Ca 1299/77

Anmerkung:

Für den Bereich des Bundes existiert ein eigener Tarifvertrag für Angestellte im Fremdsprachendienst, der zwar für andere Bereiche rechtlich nicht verbindlich ist, jedoch als Orientierung herangezogen werden kann.

**11. Technische Assistentin
der Arbeitsgruppe
Biochemie an einer
Universität**

Die Klägerin wurde nach Vergütungsgruppe V b BAT eingruppiert. Ihre ursprüngliche Ausbildung war medizintechnische Assistentin (MTA). Sie verlangte Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe IV b BAT und gewann den Prozeß in 1. Instanz.

Streitig war u. a., ob sie als MTA auch „technische Assistentin mit staatlicher Anerkennung“ sei. Dies wurde von dem Gericht bejaht. Gewürdigt wurde u. a., daß die Klägerin nicht nur die praktische Arbeit der Studenten betreue, sondern „mündliche Vorträge in den Begleitseminaren und Praktikumskursen“ halte. Dazu benötige sie didaktische Fähigkeiten, die bei einer MTA im Normalfall nicht vorausgesetzt würden. Sie arbeite außerdem an sehr komplizierten Geräten. Ihre Arbeit zeichne sich darüber hinaus durch ein besonders hohes Maß an Verantwortlichkeit im Sinne der Tarifmerkmale aus, da sie allein für die Durchführung der einzelnen Versuche und den Ablauf der gesamten Praktika verantwortlich sei. Sie habe dafür einzustehen, daß die zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt würden. Ihre Verantwortung beziehe sich sowohl auf dritte Personen (die Studierenden) als auch auf die wertvollen Gerätschaften. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Arbeit an dem Institut hingen wesentlich von der korrekten Ausführung der Arbeit der Klägerin ab.

ArbG Oldenburg, Urteil vom
17.09.1993, 2 Ca 221/92 E

Anmerkung:

In der 2. Instanz hat das LAG Niedersachsen bedauerlicherweise die Klage abgewiesen. Es berief sich darauf, daß das BAG die Vergütungsgruppe V b BAT als maßgebliche Vergütungsgruppe für technische Angestellte ansehe. Die Klägerin habe nur dann einen Anspruch auf die Vergütung nach der Vergütungsgruppe IV b BAT, wenn sie eine ihrer Ausbildung als technische Assistentin mit staatlicher Anerkennung entsprechende Tätigkeit ausübe. Dies sei jedoch nicht der Fall.

LAG Niedersachsen, Urteil vom
12.01.1995, 7 Sa 2218/93 E

12. Diplomingenieurin für Vermessungstechnik

ArbG Berlin, Urteil vom 15.10.1993,
68 Ca 18190/93

Eine Diplomingenieurin für Vermessungstechnik an einer Fachhochschule wurde seit dem 01.01.1991 nach Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 11 c BAT bezahlt und verlangte Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe III, Fallgruppe 3 BAT.

13. Eingruppierung einer Frauenbeauftragten/ Gleichstellungsbeauftragten

BAG, Urteil vom 20.03.1991,
4 AZR 471/90

Das Gericht lehnte die Höhergruppierung ab und erklärte u. a., die Lehrtätigkeit, auf die sich die Klägerin berufe, erfordere „keine besonderen pädagogisch-didaktischen Kenntnisse oder Fertigkeiten.“ Es gehe schlicht darum, die geodätischen Instrumente, ihre Anwendung und die dazugehörigen Meßverfahren den Studenten in der praktischen Übung nahezubringen.

- a) Die Höhergruppierung einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten aus der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 1a BAT in die Vergütungsgruppe III BAT hat das BAG mit Urteil vom 20.03.1991, 4 AZR 471/90 abgelehnt.

Die Klage scheiterte an den Heraushebungskriterien aus der Vergütungsgruppe IVb. Nach ihrer allgemeinen Aufgabenstellung habe die Klägerin

„keinerlei Entscheidungsbefugnis, sondern allenfalls Mitwirkungsrechte bei der Vorbereitung von Verwaltungsausschuß- und Ratsentscheidungen. Es mag zwar zutreffend sein, daß diese Tätigkeit ein breites Erfahrungswissen erfordert, jedoch keine außergewöhnlichen fachlichen Differenzierungen.“

BAG, Urteil vom 20.09.1995,
4 AZR 413/94

- b) Auch die Höhergruppierungsklage einer Gleichstellungsbeauftragten in einer niedersächsischen Stadt mit etwa 38.000 Einwohnern in die Vergütungsgruppe II BAT wurde vom BAG abgelehnt. Es hielt die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IVa BAT für richtig.

In dem Urteil räumte das BAG allerdings ein, daß es möglich sei, daß im Einzelfall die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe III, Fallgruppe 1a BAT bei einer Frauenbeauftragten gegeben sein könnten.

BAG, Urteil vom 20.09.1995,
4 AZR 685/94

- c) In einem parallelen Urteil zur Eingruppierung der Frauenbeauftragten eines kommunalen Zweckverbandes mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung wurde ebenfalls die Eingruppierung in Vergütungsgruppe II BAT abgelehnt und stattdessen die Eingruppierung in IVa BAT entschieden. Die Frauenbeauftragte übe „keine ihrer Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit aus.“

Anmerkung:

Die Eingruppierungsurteile für die Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten zeigen geradezu exemplarisch, daß der Rechtsprechung jede Sensibilität für Frauen-diskriminierung abgeht. Wie in anderen Urteilen auch, werden Vorurteile über Qualifikationen von Frauen, Anforderungen an typische Frauenarbeitsplätze und die Situation der Frauen indirekt reproduziert und stabilisiert. Zur Kritik an den Urteilen zur Eingruppierung der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten s. **Degen** in: Streit 1992, S. 30 und **Wankel** in: Streit 1997, S. 35 f.

14. Eingruppierung einer Politesse

Die Klägerin verlangte Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe VIII BAT in die Vergütungsgruppe VII BAT. Die Höhergruppierung wurde vom BAG abgelehnt, weil die Klägerin

„nur ganz wenige Bestimmungen des Straßenverkehrs kennen und anwenden müsse, Vordrucke einfachster Art ausfülle und unmittelbar Wahrgenommenes bekunden müsse.“

BAG, Urteil vom 24.08.1983,
4 AZR 32/81

15. Eingruppierung der Sozialarbeiterinnen/ Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung

Nachdem 1991 die Tätigkeitsmerkmale für Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung neu gefaßt wurden, gab es eine Reihe von Höhergruppierungsklagen, insbesondere von der Vergütungsgruppe Vb in die Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 16 BAT und Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppen 15 und 16 BAT. Dabei ging es insbesondere um die Frage, wann Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung „schwierige Tätigkeiten“ ausüben und wann eine „besondere Schwierigkeit“ gegeben ist. In der Mehrheit der Fälle waren diese Klagen erfolglos.

So lehnte das LAG Düsseldorf mit Urteil vom 16.03.1994 – 11 Sa 1846/93 – die Höhergruppierung des stellvertretenden Leiters eines Jugendzentrums ab und hielt die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V b, Fallgruppe 10 BAT für richtig.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 16.03.1994,
11 Sa 1846/93

Das BAG befand in seinem Urteil vom 01.03.1995 – 4 AZR 8/94, daß ein Sozialarbeiter in einem Heim für Nichtseßhafte in die Vergütungsgruppe IV b, Fallgruppe 16 BAT einzugruppieren sei.

BAG, Urteil vom 01.03.1995,
4 AZR 8/94

16. Leiterin eines Kinderhortes

ArbG Mainz, Urteil vom 25.06.1993,
6 Ca 1028/93 und ArbG Hanau, Urteil
vom 13.03.1992, 1 Ca 520/91

Haben Erzieherinnen Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zu betreuen (z. B. Behinderte), so können die tariflichen Voraussetzungen der Vergütungsgruppe IV b, Fallgruppe 9 BAT erfüllt sein.

17. Vergleich Erzieherin mit staatlicher Anerkennung/Techniker, Handwerker

Eine Erzieherin mit staatlicher Anerkennung, die in einer Werkstatt für Behinderte als Gruppenleiterin arbeitet, ist nach Vergütungsgruppe Vb der Anlage 1a BAT zu bezahlen. Der Arbeitgeber hatte die Klägerin in die Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 3 zurückgestuft, ihr jedoch das früher gezahlte Gehalt weitergezahlt. Das Gericht hielt auch in diesem Fall eine Feststellungsklage für gerechtfertigt und gab der Klage in 2. Instanz statt. In der Arbeit der Klägerin sah es einen einzigen Arbeitsvorgang. In dem Prozeß hatte sich die Arbeitgeberseite darauf berufen, daß die Klägerin deshalb in die Vergütungsgruppe Vc zurückzustufen sei, weil auch Techniker und Handwerker gleichermaßen als Gruppenleiter in Behindertenwerkstätten tätig seien und lediglich nach Vergütungsgruppe Vc bezahlt würden. Das Gericht entschied, daß zwar grundsätzlich der BAT nur die auszuübende Tätigkeit bewerte, es jedoch gerechtfertigt sei, die besonderen Qualifikationen der Erzieherinnen tarifvertraglich höher zu werten:

„Diese haben vielmehr, wie gerade im Tarifgefüge zum Ausdruck kommt, gegenüber Angestellten im handwerklichen Erziehungsdienst mit beliebiger Berufsausbildung eine für die Tätigkeit besonders qualifizierende und fachspezifische Ausbildung durchlaufen, die sie für ihre Tätigkeit pädagogisch besonders befähigt und deshalb die andere Eingruppierung in die Vergütungsgruppen ab Vergütungsgruppe VI b BAT aufwärts rechtfertigt.“

LAG Frankfurt, Urteil vom 14.10.1997,
9 Sa 955/97

Urteile des Europäischen Gerichtshofs

Die einschlägigen Urteile des Europäischen Gerichtshofs zum Lohngleichheitsrecht werden hier in Leitsatzform wiedergegeben. Sie sind für das innerdeutsche Recht verbindlich.

Hat ein Gericht Klärungs- und Interpretationsfragen, so kann/muß es die Verfahren gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag aussetzen und dem Europäischen Gerichtshof in Luxemburg zur Klärung vorlegen. Ansonsten kann es von diesen Urteilen nicht abweichen.

Nr. 1

1. Der in Artikel 119 EWG-Vertrag enthaltene Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit ist nicht auf die Fälle beschränkt, in denen Männer und Frauen gleichzeitig die gleiche Arbeit für denselben Arbeitgeber leisten.
2. Der in Artikel 119 enthaltene Grundsatz des gleichen Entgelts greift ein, wenn nachgewiesen wird, daß eine Arbeitnehmerin unter Berücksichtigung der Art ihrer Tätigkeit ein geringeres Entgelt erhalten hat als ein Arbeitnehmer, der vor ihrer Einstellungszeit eingestellt war und der für den Arbeitgeber die gleiche Arbeit geleistet hat.

EuGH, Urteil vom 27.03.1980,
RS 129/79

Nr. 2

1. Die Richtlinie 75/117 des Rats vom 10.02.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen verbietet nicht, bei einem System der beruflichen Einstufung für die Festlegung der Lohnstufen das Kriterium: „muskelmäßige Beanspruchung oder Belastung“ oder das Kriterium: „Grad der Schwere der Arbeit“ zu verwenden, wenn die zu verrichtende Arbeit mit Rücksicht auf die Art der Tätigkeit tatsächlich einen gewissen Einsatz an Körperkraft erfordert, sofern das System insgesamt durch die Berücksichtigung anderer Kriterien jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausschließt.
2. Aus der Richtlinie 75/117 folgt,
 - daß die Kriterien, nach denen die Einstufung in die einzelnen Lohnstufen erfolgt, die gleiche Entlohnung für eine objektiv gegebene Arbeit unabhängig davon sicherstellen müssen, ob diese von einem männlichen oder von einem weiblichen Arbeitnehmer verrichtet wird,
 - daß es eine Form der durch die Richtlinie verbotenen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn bei der Festlegung, insoweit eine Arbeit beanspruchend oder belastend oder schwer ist, von Lasten ausgegangen wird, die der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer nur des einen Geschlechts entspricht,

EuGH, Urteil vom 01.07.1986,
RS 237/85

Nr. 3

- daß jedoch bei einem System der beruflichen Einstufung, wenn es nicht in seiner Gesamtheit diskriminierend sein soll, soweit die Art der in dem Unternehmen zu verrichtenden Tätigkeit es zuläßt, Kriterien zu berücksichtigen sind, hinsichtlich derer die Arbeitnehmer beider Geschlechter besonders geeignet sein können.

EuGH, Urteil vom 04.02.1988,
RS 157/86

Nr. 4

Artikel 119 EWG-Vertrag ist dahin auszulegen, daß er auch den Fall erfaßt, daß ein Arbeitnehmer, der sich auf diese Vorschrift beruft, um das gleiche Entgelt im Sinne dieser Vorschrift zu erhalten, eine höherwertige Arbeit verrichtet als derjenige, der als Vergleichsperson herangezogen wird.

1. Wenn in einem Unternehmen ein Entlohnungssystem angewandt wird, dem jede Durchschaubarkeit fehlt, obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis, daß seine Lohnpolitik nicht diskriminierend ist, sofern der weibliche Arbeitnehmer auf der Grundlage einer relativ großen Zahl von Arbeitnehmern belegt, daß das durchschnittliche Entgelt der weiblichen Arbeitnehmer niedriger als das der männlichen Arbeitnehmer ist.
2. Ergibt sich, daß die Anwendung von Zulagekriterien wie Flexibilität, Berufsausbildung oder Anciennität des Arbeitnehmers die weiblichen Arbeitnehmer systematisch benachteiligt, so
 - kann der Arbeitgeber die Anwendung des Kriteriums der Flexibilität rechtfertigen, wenn es so verstanden wird, daß es sich auf die Anpassungsfähigkeit an unterschiedliche Arbeitszeiten und Orte bezieht, indem er darlegt, daß diese Anpassungsfähigkeit für die Ausführung der dem Arbeitnehmer übertragenen spezifischen Aufgaben von Bedeutung ist, nicht aber, wenn dieses Kriterium so verstanden wird, daß es die Qualität der vom Arbeitnehmer verrichteten Arbeit umfaßt;
 - kann der Arbeitgeber die Anwendung des Kriteriums der Berufsausbildung rechtfertigen, indem er darlegt, daß diese Ausbildung für die Ausführung der dem Arbeitnehmer übertragenen spezifischen Aufgaben von Bedeutung ist;
 - braucht der Arbeitgeber die Anwendung des Kriteriums der Anciennität nicht besonders zu rechtfertigen.

EuGH, Urteil vom 17.10.1989,
RS 109/88

Nr. 5

EuGH, Urteil vom 07.02.1991,
RS C 184/89

Im Falle einer mittelbaren Diskriminierung durch eine Bestimmung eines Tarifvertrages ist das nationale Gericht verpflichtet, diese Bestimmung – ohne daß es ihre vorherige Beseitigung durch Tarifverhandlungen oder auf anderem Wege beantragen oder abwarten müßte – außer Anwendung zu lassen und auf die Angehörigen der durch diese Diskriminierung benachteiligten Gruppe die gleiche Regelung wie auf die übrigen Arbeitnehmer anzuwenden, wobei diese Regelung, solange Artikel 119 EWG-Vertrag im nationalen Recht nicht ordnungsgemäß durchgeführt ist, das einzig gültige Bezugssystem bleibt.

Nr. 6

EuGH, Urteil vom 27.10.1993,
RS C 127/92 (sog. Enderby-Urteil)

1. Wenn aussagefähige Statistiken einen merklichen Unterschied zweier gleichwertiger Tätigkeiten erkennen lassen, von denen die eine fast ausschließlich von Frauen und die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, hat der Arbeitgeber kraft Artikel 119 EWG-Vertrag den Nachweis zu erbringen, daß dieser Unterschied durch Faktoren sachlich gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.
- 2: Der Unterschied im Entgelt zweier gleichwertiger Tätigkeiten, von denen die eine fast ausschließlich von Frauen und die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, ist nicht allein damit sachlich zu rechtfertigen, daß die jeweiligen Entgelte für diese beiden Tätigkeiten in Tarifverhandlungen festgelegt wurden, die zwar von denselben Parteien, aber unabhängig voneinander geführt wurden und die, je für sich betrachtet, keine diskriminierende Wirkung haben.
3. Es ist Sache des nationalen Gerichts, nötigenfalls unter Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit festzustellen, ob und inwieweit der Mangel an Bewerbem für eine Tätigkeit und die Notwendigkeit, ihnen durch ein höheres Gehalt einen Anreiz zu bieten, einen sachlich gerechtfertigten wirtschaftlichen Grund für den Unterschied im Entgelt der fraglichen Tätigkeiten darstellt.

Nr. 7

Das nachfolgende Urteil bezieht sich auf die Lohndiskriminierung bei Ergebnis- oder Stücklohnsystemen. Einer der Leitsätze (3) ist jedoch auch auf die Problematik des BAT dem Grundsatz nach übertragbar:

Für den zwischen den Durchschnittsentgelten von zwei Gruppen von nach Stückzahl entlohnten Arbeitnehmern vorzunehmenden Vergleich muß sich das nationale Gericht vergewissern, daß die beiden Gruppen jeweils sämtliche Arbeitnehmer umfassen, die unter Berücksichtigung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können, und daß die Gruppen eine relativ hohe Zahl von Arbeitnehmern umfassen und damit ausgeschlossen wird, daß die festgestellten Unterschiede rein zufällige oder konjunkturelle Erscheinungen widerspiegeln oder auf Unterschiede in den individuellen Arbeitsergebnissen der betroffenen Arbeitnehmer zurückgehen.

EuGH, Urteil vom 31.05.1995,
RS C 400/93

Anmerkung:

Zu der Bedeutung dieser Rechtsprechung für die innerdeutsche Rechtsentwicklung vgl. Klaus **Bertelsmann**, Ein Weg zur Verwirklichung? – Der europäische Gerichtshof und die Entgeltgleichheit, in: Regine Winter (Hrsg.), Frauen verdienen mehr, Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsystem, Berlin 1994, 163 f.

Die europäische Kommission hat die bisherigen Urteile zum Lohnleichheitsrecht in ihrem „Handbuch Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der europäischen Gemeinschaft“ (Verfasserin Junia Pais Macedo van Overbeek, AZ V/51/94 – DE) zusammengefaßt und herausgegeben.

Arbeitsgerichtliche Urteile des innerdeutschen Rechts

Da die Urteile hier nur knapp und auszugsweise behandelt werden können, sollte –

wenn es für einen konkreten Rechtsfall von Bedeutung ist – unbedingt das gesamte Urteil hinzugezogen werden.

Nr. 1

1. Der Anspruch auf Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Lohn folgt aus § 612 Abs. 3 BGB.
2. Um die gleiche Arbeit handelt es sich, wenn Arbeitnehmer identische oder gleichartige Tätigkeiten ausüben. Ob die Arbeit gleich ist, muß durch einen Gesamtvergleich der Tätigkeiten ermittelt werden. Bei einzelnen Abweichungen ist die jeweils überwiegende Tätigkeit maßgebend.
3. Um eine „gleichwertige“ Arbeit handelt es sich, wenn Arbeitnehmer Tätigkeiten ausüben, die nach objektivem Maßstab der Arbeitsbewertung denselben Arbeitswert haben. Auch insoweit ist ein Gesamtvergleich der Tätigkeiten erforderlich. Dabei ist der jeweils erforderliche Umfang von Vorkenntnissen und Fähigkeiten zu berücksichtigen. Die Tarifpraxis und die Verkehrsanschauung können Anhaltspunkte geben.
4. Werden Arbeitnehmer, wie im Arbeitsvertrag vereinbart, zu mehreren unterschiedlichen Arbeiten eingeteilt (vielseitige Verwendbarkeit), so kann dies eine insgesamt höhere Bewertung der Arbeit rechtfertigen als die jeweils geschuldete einzelne Tätigkeit.

BAG, Urteil vom 23.08.1995,
5 AZR 942/93

Nr. 2

1. Der in Artikel 119 Abs. 1 EWG-Vertrag enthaltene Begriff „gleiche Arbeit“ umfaßt auch den Fall einer „Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird.“
2. Im Fall eines Streites über die Gleichwertigkeit obliegt in der Bundesrepublik Deutschland den Gerichten die Entscheidung darüber, ob eine Arbeit einer anderen gleichwertig ist.
3. Dem Erscheinungsbild nach ungleiche Arbeiten sind gleichwertig, wenn sie in der Gesamtschau gleich zu gewichtende aktive und passive Anforderungen an die Arbeitspersonen stellen.
4. Geht es um Zulagen, ist die Gleichwertigkeit der Arbeit in bezug auf die Zulagen zu bestimmen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom
17.11.1992, 1 Sa 39/92

Anmerkung:

In dem Urteil wurde die Nachrichtengewinnung durch Fernmelde- und elektronische Aufklärung durch einen Soldaten und deren schriftliche Fixierung mit der Arbeit einer Schreibkraft in dem gleichen Bereich für gleichwertig anerkannt.

Nr. 3

1. Sind männliche und weibliche Arbeitnehmer mit der gleichen Arbeit beschäftigt, und entlohnt der Arbeitgeber fast die Hälfte der Männer, dagegen nur ein Zehntel der Frauen über Tarif, dann liegt hierin ein Verstoß gegen § 612 Abs. 3 BGB, wenn die höhere Entlohnung der männlichen Arbeitnehmer nicht durch Gründe gerechtfertigt ist, die nicht auf das Geschlecht bezogen sind.
2. Die nach § 612 Abs. 3 i. V. m. § 611 a Abs. 1, 3 BGB für die Verlagerung der Beweislast auf den Arbeitgeber erforderlichen Tatsachen, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, sind jedenfalls dann durch die zahlenmäßig wesentlich größere nachteilige Betroffenheit der Angehörigen eines Geschlechts glaubhaft gemacht, wenn die Kriterien für die Entlohnungspraxis des Arbeitgebers für die Arbeitnehmer nicht durchschaubar sind.
3. Nach dem Grundsatz der gemeinschaftskonformen Auslegung beruht eine Entgeltdiskriminierung jedenfalls dann auf einer Vereinbarung im Sinne des § 612 Abs. 3 Nr. 1 BGB, wenn der unterschiedlichen Behandlung zumindest eine Vereinbarung mit den begünstigten Arbeitnehmern zugrundeliegt. Eine Vereinbarung mit dem benachteiligten Arbeitnehmer muß nicht hinzukommen. Es bleibt unentschieden, ob angesichts der Vorgaben des Gemeinschaftsrechts dem Tatbestandsmerkmal der Vereinbarung in § 612 Abs. 3 Nr. 1 BGB eigenständige Bedeutung zukommen kann.
4. Im Falle eines Verstoßes gegen § 612 Abs. 3 BGB haben die wegen ihres Geschlechts benachteiligten Arbeitnehmer Anspruch auf die Leistungen, die der bevorzugten Gruppe gewährt werden.

BAG, Urteil vom 23.09.1992,
4 AZR 30/92

Nr. 4

Der Arbeitgeber darf teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht deshalb schlechter bezahlen, weil sie als Studenten sozialversicherungsfrei sind (§ 2 Abs. 1 BeschFördG 1985).

BAG, Urteil vom 12.06.1996,
5 AZR 960/94

Nr. 5

1. Der Begriff der „geringen körperlichen Belastung“ richtet sich nach der Verkehrsanschauung. Er ist objektiv auszulegen. Maßgebend sind die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse, nicht der subjektive Wille der Tarifvertragsparteien bei Abschluß des Vertrages.
2. Nach gewandelter Verkehrsanschauung sind für die Bewertung der Arbeitsschwere alle Umstände zu berücksichtigen, die auf den Menschen belastend wirken und zu körperlichen Reaktionen führen können. Deshalb ist unter anderem auch zu berücksichtigen, ob ausschließlich stehende Tätigkeiten ausgeübt werden, die notwendige Körperhaltung, taktgebundene repetitive Arbeiten, nervliche Belastungen und Lärmeinwirkungen.
3. Eine solche Auslegung entspricht oft besser der Rechtsprechung des EuGH zur Lohndiskriminierung.
4. Es ist bei der Prüfung der Eingruppierung nicht auf den Arbeitsplatz abzustellen, sondern auf die durchschnittliche Belastung von Arbeitnehmern bei der Ausführung bestimmter Arbeiten.
5. Die durchschnittliche Belastung muß für Männer und Frauen getrennt bewertet werden.
6. Maßgebend ist die Tätigkeit, die überwiegend ausgeübt wird.
7. Auch Umgebungseinflüsse können bei der Beurteilung der körperlichen Schwere einer Arbeit berücksichtigt werden.
8. Arbeiten, die nach diesen Grundsätzen mit mittelschwerer körperlicher Belastung verbunden sind, müssen – entsprechend der jeweiligen Anlernzeit – nach den Lohngruppen 304 des Tarifvertrags der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW vergütet werden.

BAG, Urteil vom 27.04.1988,
4 AZR 713/87 und 4 AZR 707/87
(sog. Kroschu-Urteil)

Anmerkung:

Das Kroschu-Urteil des BAG bezieht sich nicht auf den öffentlichen Dienst. Es ist jedoch deshalb von Interesse, weil es einen Weg eröffnet, über die vom Europarecht geforderte nicht diskriminierende Auslegung von Tarifmerkmalen Belastungen, die die Tarifparteien nicht gesehen haben, die jedoch zunehmend eine Rolle spielen (heute: soziale Kompetenz), in die Interpretation der Tarifmerkmale miteinzubeziehen.

Nr. 6

1. Der arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung wird inhaltlich vom Gleichberechtigungsgrundsatz des Artikel 3 Abs. 2 GG und vom Benachteiligungsverbot des Artikel 3 Abs. 3 GG geprägt.
2. Der Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau ist auch dann zu befolgen, wenn der Arbeitgeber in seinem Betrieb für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern nach einheitlichen Merkmalen übertarifliche Leistungen gewährt.
3. Ergeben sich bei einer einheitlichen betrieblichen Regelung Anhaltspunkte dafür, daß weiblichen Arbeitnehmern für die gleiche Arbeit ein geringerer Lohn bezahlt wird als männlichen Arbeitnehmern, so muß der Arbeitgeber darlegen und beweisen, daß die von den Männern geleistete Arbeit anders zu bewerten ist.
- 4.a) Die Differenzierungsgründe muß der Arbeitgeber spätestens dann offenlegen, wenn die Arbeitnehmer, die die geltende Regelung für sich in Anspruch nehmen, an ihn herantreten.
 - b) Bei der Prüfung, ob die vorgebrachten Differenzierungsgründe tatsächlich vorliegen, ist zu berücksichtigen, für welchen Zweck die übertariflichen Zulagen nach den vom Arbeitgeber bei der Zusage gegebenen Erklärungen bestimmt sind.

BAG, Urteil vom 09.09.1981,
5 AZR 1182/79

Anmerkung:

Das Urteil des BAG wandte noch nicht § 612 Abs. 3 BGB an. Wichtig aus diesem Urteil ist jedoch die Feststellung, daß Lohnungleichheit auch gegen Artikel 3 Abs. 2 GG verstößt, und das Verbot des Nachschiebens von Rechtfertigungsgründen (Leitsatz 4. a).

Nr. 7

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es nicht, Lehrkräfte mit unterschiedlicher Qualifikation verschiedenen Vergütungsgruppen zuzuordnen.
2. Die Prüfung einer nach Artikel 119 EWG-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.

BAG, Urteil vom 23.02.1994,
4 AZR 219/93

3. Die an niedersächsischen Schulen für geistig Behinderte als Gruppenleiter eingesetzten Erzieher mit sonderpädagogischer Ausbildung stellen eine Vergleichsgruppe gegenüber examinierten Sonderschullehrern dar, wenn ihre Tätigkeit gleich bzw. gleichwertig im Sinne des Artikel 119 EWG-Vertrag ist.
4. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sind im Beamtenverhältnis stehende Lehrkräfte Arbeitnehmer im Sinne des Artikel 119 EWG-Vertrag. Es bleibt offen, ob bei der Berechnung des Anteils von Männern und Frauen in den Vergleichsgruppen angestellte und beamtete Lehrkräfte zusammenzuzählen sind.

Nr. 8

BAG, Urteil vom 10.12.1997,
4 AZR 264/96

1. Richtet sich die Vergütung des Arbeitnehmers nach einer Vergütungsordnung, muß diese für die Prüfung, ob sie eine gegen das Lohnleichheitsgebot für Männer und Frauen verstoßende Regelung enthält, in ihrer Gesamtheit betrachtet werden.
2. Eine mittelbare Entgeltdiskriminierung von Sozialarbeitern durch die Vergütungsordnung zum BAT kann danach nicht aus dem Vergleich der für ihre Eingruppierung geltenden speziellen Tätigkeitsmerkmale mit denjenigen für Technische Angestellte abgeleitet werden; vergleichend zu betrachten sind vielmehr auch alle übrigen Tätigkeitsmerkmale für Angestellte anderer Berufe mit Fachhochschulabschluß und entsprechender Tätigkeit.
3. Rügt ein Kläger den Verstoß einer Vergütungsordnung gegen das Lohnleichheitsgebot, ohne diesen substantiiert zu begründen, kann sich die gerichtliche Prüfung darauf beschränken, ob für die Berechtigung des gerügten Verstoßes greifbare Anhaltspunkte bestehen.
4. Für eine mittelbare Entgeltdiskriminierung der Sozialarbeiter durch die Vergütungsordnung zum BAT bestehen keine solchen greifbaren Anhaltspunkte; dies ergibt bereits der Vergleich der für sie geltenden speziellen Tätigkeitsmerkmale mit den allgemeinen Merkmalen der Vergütungsordnung, nach denen eine Vielzahl von Angestellten mit Fachhochschulabschluß und entsprechender Tätigkeit eingruppiert ist.

Anmerkung:

Den besten Überblick über das gesamte innerdeutsche und europäische Gleichbehandlungsrecht, in dem auch die Entgeltgleichheitsregelungen und die entsprechenden Urteile enthalten und abgedruckt sind, bietet die Loseblattsammlung von **Bertelsmann/Colneric/Rust/Pfarr**, Handbuch zur Frauenerwerbstätigkeit, 3 Bände, Neuwied

Bertelsmann, Klaus; Colneric, Ninon; Pfarr, Heide; Rust Ursula:
Handbuch zur Frauenerwerbstätigkeit, Arbeitsrecht – Sozialrecht – Frauenförderung, Loseblattsammlung ab 1993, 3 Bände, Neuwied.

DAG-Bundesvorstand, Hauptabteilung weibliche Angestellte (Hrsg.):
Goldstücke statt Kupfermünzen. Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit; Hamburg 1998

Damm-Rüger, Siegrid; Stiegler Barbara:
Soziale Qualifikation im Beruf. Eine Studie zu typischen Anforderungen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern; Bielefeld 1996.

Degen, Barbara; Geisweid, Heike:
Rechtsratgeber Frauen im Beruf; Reinbek 1997.

Degen, Barbara:
Bewertung der Tätigkeiten von Frauen am Arbeitsplatz Hochschule im nichtwissenschaftlichen Bereich. Gutachten im Auftrag der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten der Hochschulen; Bonn 1995 (nicht veröffentlicht).

Drohse, Petra:
Die Lohndiskriminierung der Frauen. Eine Studie über Lohn und Lohndiskriminierung von erwerbstätigen Frauen in der BRD 1945–1984; Marburg 1986.

Dürk, Barbara:
Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht... – Frauen im öffentlichen Dienst fordern die Aufwertung ihrer Tätigkeit;
in: WSI-Mitteilungen 1991, S. 724 f.

Dürk, Barbara:
Eine Idee – Ein Projekt – Eine Bewegung. Hessische ÖTV-Frauen verändern den öffentlichen Dienst;
in: WSI-Mitteilungen 1996, S. 391 f.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.):
Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen; Bern 1991.

Fricke, Roswitha; Stevens-Bartol, Eckart; Warga, Norbert:
BAT-Eingruppierungsrecht Bund/Länder/Gemeinden. Kommentierung und Arbeitshilfe; Kochel am See 1994.

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (Hrsg.):
Frauen wollen mehr.

- Frauen im Schreibdienst melden sich zu Wort!
- Arbeiterinnen melden sich zu Wort!
- Frauenbeauftragte melden sich zu Wort!
- Sekretärinnen aus psychosozialen Einrichtungen melden sich zu Wort!
- Frauen in Bibliotheken melden sich zu Wort!
- Hauswirtschafterinnen melden sich zu Wort!

Frankfurt a. M./Stuttgart o. J.

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bundesfrauensekretariat (Hrsg.):
Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten von Regine Winter unter Mitarbeit von Gertraude Krell; Stuttgart 1997.

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (Hrsg.):
ÖTV-Report Schulsekretariate; Stuttgart 1997.

Jochmann-Döll, Andrea:
Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen; München/Mering 1990.

Krasemann, Klaus:
Das Eingruppierungsrecht des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT). 5., ergänzte und überarbeitete Auflage; Stuttgart, o. J.

- Petin, Manfred:**
BAT-Jahrbuch Bund/Länder 95/96.
Kommentierte Textsammlung,
Stand: Juli 1995;
Berlin/ Bonn/Regensburg 1995.
- Pfarr, Heide; Bertelsmann, Klaus:
Diskriminierung im Erwerbsleben.
Ungleichbehandlung von Frauen und
Männern in der Bundesrepublik
Deutschland; Baden-Baden 1989.
- Pfarr, Heide; Bertelsmann, Klaus:
Lohnleichheit. Zur Rechtsprechung bei
geschlechtsspezifischer Entgeltdiskrimi-
nierung;
Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1981.
- Schick, Dagmar u. a.:**
Frauengleichstellungsgesetze des Bun-
des und der Länder. Kommentar für die
Praxis; Köln 1996.
- Schlachter, Monika:
Probleme der mittelbaren Benachteilig-
ung im Anwendungsbereich des Artikel
119 EGV; in: NZA 1995 S. 393 f.
- Sonntag, Jörg; Bauer, Jürgen:
Die Eingruppierung nach dem BAT,
5. Auflage; Neuwied 1997.
- Stiegler, Barbara:
Tarifpolitik gegen Lohndiskriminierung.
Herausgegeben vom DGB-Bundesvor-
stand, Abteilung Frauenpolitik;
Düsseldorf 1996.
- Stiegler, Barbara:
Vom gesellschaftlichen Umgang mit der
Qualifikation von Frauen. Herausgege-
ben vom ÖTV-Bundesfrauensekretariat
(Diskussion Nr. 2); Stuttgart 1993.
- Stiegler, Barbara:
Die verborgenen Schätze der Frauen.
Über die Aufwertung der Qualifikationen
aus der Familienarbeit in die Erwerbsar-
beit. Herausgegeben von der Friedrich-
Ebert-Stiftung; Bonn 1998.
- Taschenbuch für Angestellte im öffentli-
chen Dienst, zusammengestellt von
Klaus Krasemann;**
Stuttgart, 17. Auflage 1997.
- Weiler, Anni:**
Frauenlöhne – Männerlöhne, Gewerk-
schaftliche Politik zur geschlechtsspezifi-
schen Lohnstrukturierung;
Frankfurt am Main/New York 1992.
- Winter, Regine (Hrsg.):
Frauen verdienen mehr. Zur Neubewer-
tung von Frauenarbeit im Tarifsysteem;
Berlin 1994.

Das folgende Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14.2.1991 zeigt exemplarisch, wie Gerichte die konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes unter die Vergütungsordnungen „subsumieren“. Ob die Eingruppierung der Klägerin „richtig“ ist, ist eine zweite, hier nicht zur Diskussion stehende Frage. Das Urteil wird hier abgedruckt, um die Prüfungsschritte deutlich zu machen, die juristisch bei einem Höhergruppierungsantrag notwendig sind.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die richtige Eingruppierung und entsprechende Vergütung der Klägerin.

Die Klägerin ist ausgebildete Rechtsanwalts- und Notarsgehilfin. Sie steht seit dem 27.7.1977 in den Diensten des beklagten Landes und wird beschäftigt als Fachbereichssekretärin an der Universität Gesamthochschule Essen. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) Anwendung. Die für das Arbeitsverhältnis der Parteien bedeutsamen Vergütungsgruppen des BAT lauten wie folgt:

Vergütungsgruppe VIII

... 1b Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1a heraushebt, daß sie mindestens zu 1/4 gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.)

Vergütungsgruppe VII

1a Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Vergütungsgruppe VI b

1a Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu 1/5 selbständige Leistung erfordert.

Vergütungsgruppe V c

1a Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistung erfordert.

Mit Wirkung vom 23.6.1978 wurde die Klägerin in die Vergütungsgruppe VI b BAT höhergruppiert. Ausweislich eines Schreibens vom 27.6.1984 (Blatt 21–23 d.A.) wies die Universität Gesamthochschule Essen der Klägerin ein neues Aufgabengebiet im Rahmen des Studiengangs Ökologie zu.

Seit dem 23.10.1987 ist die Klägerin für die Zeit bis zum 30.6.1990 wegen ihrer Personalratstätigkeit im Umfang von 19 Stunden (bei einer ab 1.4.1989 geltenden Wochenarbeitszeit von 39 Stunden) von ihren eigentlichen Dienstaufgaben befreit. Unter dem 4.2.1988 erstellte die Universität Essen eine Arbeitsplatzbeschreibung, innerhalb der die Erledigung aller Prüfungsausschuß- und Fachausschußaufgaben verwaltungsmäßiger Art gleichermaßen mit jeweils 35 % angegeben wurde.

Mit Schreiben vom 1.3.1989 wies die Klägerin darauf hin, daß ihr nach ihrer Auffassung angesichts der oben genannten Arbeitsplatzbeschreibung Vergütung nach Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1a BAT zustünde und bat um entsprechende Stellungnahme. Das beklagte Land veranlaßte die Klägerin, im Zeitraum von 8.5.1989 bis 30.10.1989 Arbeitsaufzeichnungen zu fertigen, um diese als Grundlage für eine neue Arbeitsplatzbeschreibung heranzuziehen. Diese wurde alsdann im Januar 1990 erstellt und endete mit folgender Aufteilung der Arbeitszeit der Klägerin:

Verzeichnis der am Arbeitsplatz auszuführenden Tätigkeiten: Zeitanteil in %

1. Verwaltungsmäßige Abwicklung aller Prüfungsverfahren und verwaltungsmäßige Betreuung des akademischen Prüfungsausschusses für den Zusatzstudiengang Ökologie **23,5 %**
2. Verwaltungsmäßige Betreuung des Fachausschusses Ökologie und des Sprechers der Biologie (Sekretariatsdienst)
 - Protokollführung und Schreiben der Protokolle
 - Bestellwesen (Büromaterial, Literatur)
 - Ablage
 - Postsortierung und -verteilung
 - Versenden von Schriftstücken
 - Anfertigen von Fotokopien
 - Personen suchen
 - Loseblattsammlungen aktualisieren
 - Aushänge vornehmen bzw. veranlassen
 - Auskünfte erteilen an Studenten, Besucher und Kollegen/innen
 - Ausstellen von Bescheinigungen
 - Führung des Terminkalenders
 - Archivierung der im Zusatzstudiengang Ökologie gefertigten Diplom-, Projekt- und Studienarbeiten **27,7 %**

3. Zusammenstellung des Personal- und Vorlesungsverzeichnisses und des Veranstaltungskommentars
 - Anfertigen und Versenden der Anschreiben zur Anforderung der Abgabe der einzelnen Beiträge
 - Sortieren, sammeln und zusammenstellen der Beiträge
 - Kopien anfertigen
 - Raumabfrage (Termin setzen)
 - Korrekturen einarbeiten **6,0 %**
4. Schreibaarbeiten **10,5 %**
5. Führen der Studentenkartei (manuell und mittels PC) **18,7 %**
6. Führen der Haushaltsüberwachungsliste **1,4 %**
7. Bearbeitung von Exkursionen
 - Aushänge fertigen
 - Listenführung
 - Auskünfte geben
 - Bestellung von Bussen
 - Abrechnungen **2,9 %**
8. Bearbeitung der Anträge für stud. Hilfskräfte und Lehrbeauftragte **8,0 %**
9. Mithilfe bei Großpraktika **1,3 %**

Im übrigen wird wegen der Einzelheiten der Arbeitsplatzbeschreibung vom Januar 1990 auf Blatt 233 bis 237 d. A. verwiesen.

Mit ihrer am 13.12.1989 beim Arbeitsgericht Essen anhängig gemachten Klage hat die Klägerin im wesentlichen die Feststellung begehrt, daß sie ab des 1.9.1988 nach Vergütungsgruppe V c BAT zu vergüten sei.

Sie hat die von ihr ausgeübten Tätigkeiten in fünf Arbeitsvorgänge gegliedert und diese wie folgt beschrieben:

Arbeitsvorgang 1: Verwaltungsmäßige Abwicklung aller Prüfungsverfahren und verwaltungsmäßige Betreuung des akademischen Prüfungsausschusses für den Zusatzstudiengang Ökologie.

Dieser Arbeitsvorgang, so hat die Klägerin vorgetragen, sei mit ca. 58,45 % ihrer eigenen Gesamtarbeitszeit in Ansatz zu bringen und bestehe im wesentlichen aus der Beratung einzelner Kandidaten über das Prüfungsverfahren, der Prüfung von Leistungsnachweisen und weiterer Zulassungsunterlagen, der Bearbeitung der Anträge, der Anlage der Akten nach selbst entworfener Ordnung, der Organisation und Abwicklung des gesamten Prüfungsverfahrens in verwaltungstechnischer Hinsicht einschließlich der Koordinierung von Prüfungsterminen, der Errechnung der Prüfungsnote und der Vorbereitung der Einzelzeugnisse und Diplome bis zur Unterschriftsreife. Dazu gehöre weiter die Erstellung von Sitzungsunterlagen und weiteren Informationen zur Betreuung des Prüfungsausschusses; der Protokollierung der Sitzungen, der Ausführung der Beschlüsse durch das selbständige Abfassen von Anschreiben an Betroffene und Aushänge.

Die Klägerin hat vorgetragen, daß sie zur Erledigung der oben beschriebenen Aufgaben gründliche und vielseitige Fachkenntnisse benötige. Dies seien im einzelnen z.B. Kenntnisse über die Prüfungsordnung für den Zusatzstudiengang Ökologie, über die vorläufige Studienordnung für den Zusatzstudiengang Ökologie, über das wissenschaftliche Hochschulgesetz, über Erlasse des Rektors zur Prüfungsabrechnung und Vergütung, über Erlasse zur Diplomverordnung, über die Prüfungsstatistik und die hierzu ergangenen Erlasse sowie über vorangegangene Beschlüsse des Prüfungsausschusses einschließlich einschlägiger Verfahrensordnungen der Universität Gesamthochschule Essen. Die Klägerin hat weiter ausgeführt, daß zur Bewältigung der dargelegten Tätigkeiten selbständige Leistungen zu erbringen seien, weil sie z. B. bei der Beratung von Studenten und Prüfungskandidaten weitestgehend frei feststellen und entscheiden müsse, ob etwa die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt seien. Dabei müßten Zweifelsfälle eigenständig festgestellt und beurteilt werden. Auch habe sie Anregungen von Kandidaten mit den Prüfern abzustimmen und z. B. Besprechungs- und Prüfungstermine zu koordinieren. Dabei komme ihr nicht nur ein weitestgehender Beurteilungs- und Entscheidungsspielraum zugute; sie organisiere und strukturiere ihre gesamten Aufgaben ohne konkrete Anweisungen durch die Hochschulverwaltung, wobei sie zudem die gesamte Konzeption der Aktenführung und -ordnung selbst erstellt und ständig verbessert habe.

Arbeitsvorgang 2: Verwaltungsmäßige Betreuung des Fachausschusses Ökologie.

Für diesen Vorgang, der ca. 21,06 % ihrer Gesamtarbeitszeit ausmache, benötige sie dieselben Kenntnisse wie bei der Betreuung des Prüfungsausschusses. Auch hier sei es so, daß sie sich – ohne konkrete Anweisungen – nach einem Beschluß des Fachbeirats um alle „studienrelevanten Angelegenheiten“ kümmere. Hierzu gehörten insbesondere die Protokollierung der Beschlußfassung des Fachausschusses und die eigenständige Umsetzung derartiger Beschlüsse durch entsprechende Vorschläge im Verwaltungsverfahren. Sie habe, so hat die Klägerin weiter vorgetragen, die Sitzungsunterlagen zu sammeln und aufzubereiten und dabei eigenständig zu entscheiden, ob es sich um Informationen mit grundsätzlicher oder nur untergeordneter Bedeutung handele. Hiernach bestimme sie dann z. B. Form und Inhalt der Weiterleitung an Betroffene und Ratsuchende.

Die Klägerin hat auch zu diesem Vorgang die Auffassung vertreten, daß sie überwiegend selbständige Leistungen erbringe, weil sie weitestgehend frei und ohne diesbezügliche Vorgaben der Universität ihre Aufgaben koordiniere und organisiere.

Arbeitsvorgang 3: Zusammenstellung des Verwaltungskommentars für den Zusatzstudiengang Ökologie.

Arbeitsvorgang 4: Zusammenstellung der Personal- und Vorlesungsverzeichnis-Angaben der für das Zusatzstudium Ökologie eingereichten Lehrstühle für Bodenkunde, Hydrobiologie und Landschaftsökologie.

Arbeitsvorgang 5: Verwaltungsmäßige und bibliothekarische Betreuung der „Ökologie-Bibliothek“, einer Sammlung sämtlicher im Zusatzstudium Ökologie angefertigter Diplom-, Projekt- und Studienarbeiten.

Die Klägerin hat auch diese Arbeitsvorgänge, die zusammen 20,46 % ihrer Gesamtarbeitszeit ausmachten, als Tätigkeiten angesehen, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen erforderten.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, sie ab 1. 9. 1988 entsprechend der Vergütungsgruppe Vc BAT zu vergüten und die jeweiligen Differenzbeträge ab dem 1. eines jeden Folgemonats mit 4 % zu verzinsen.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das beklagte Land hat zunächst eingeräumt, daß der von der Klägerin beschriebene **Arbeitsvorgang 1** selbständige Leistungen erfordere und überdies gründliche und vielseitige Fachkenntnisse voraussetze. Es hat allerdings nur einen **Zeitanteil von 23,5 %** der Arbeitszeit angenommen und hierzu die Auffassung vertreten, daß die Klägerin nicht berechtigt sei, als Berechnungsbasis ihre eigene, auf 20 oder 21 Wochenstunden beschränkte Gesamtarbeitszeit heranzuziehen. Vielmehr müsse der – jetzt geteilte – Gesamtarbeitsplatz als Grundlage dienen, so daß auch die von der Mitarbeiterin xxx ausgeübten Tätigkeiten, die den Gesamtarbeitsplatz komplettierten, miteinbeziehen seien.

Den **Arbeitsvorgang 2** hat das beklagte Land mit einem Anteil von **27,7 %** bewertet, diese Leistungen aber als reine Sekretariatsarbeiten hingestellt. Dies, so das beklagte Land weiter, gelte zum einen für die Umsetzung der Beschlüsse des Fachausschusses wie auch für die Sammlung und Aufbereitung der Sitzungsunterlagen. Hier werde jedenfalls nicht erwartet, daß die Klägerin eigenständig Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung erkenne. Diese Aufgabe falle dem jeweiligen Fachausschußvorsitzenden zu. Schließlich hat das beklagte Land die weiteren Arbeitsvorgänge wie folgt dargestellt:

3. Zusammenstellung des Personal- und Vorlesungsverzeichnisses und des Veranstaltungskommentars mit einem Zeitaufwand von **6 %** der Gesamtarbeitszeit
4. Schreibaarbeiten mit einem Zeitanteil von **1,4 %**
5. Führen der Studentenkarteien: **18,7 %**
6. Führen der Haushaltsüberwachungsliste: **1,4 %**
7. Bearbeitung von Exkursionen: **2,9 %**
8. Bearbeitung der Anträge für studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte: **8,8 %**
9. Mithilfe bei Großpraktika: **1,3 %**

Dazu hat das beklagte Land die Auffassung vertreten, daß jedenfalls die **Vorgänge 2. bis 9.** nicht die Voraussetzungen der begehrten tariflichen Eingruppierung erfüllten.

Das Arbeitsgericht Essen hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen xxx und xxx. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Anlage zum Sitzungsprotokoll vom 8. 8. 1990 verwiesen.

Mit dem Urteil vom 29. 8. 1990 hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Essen – Az.: 4 Ca 3227/89 – dem Klageantrag der Klägerin im wesentlichen entsprochen und den Streitwert auf

8.000,- DM festgesetzt. In den Entscheidungsgründen, auf die im übrigen Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht ausgeführt, daß jedenfalls die von der Klägerin angeführten **Arbeitsvorgänge 1 und 2** den Voraussetzungen der Vergütungsgruppe Vc BAT genügten. Nach Durchführung der Beweisaufnahme sei erwiesen, daß die Klägerin bei der Betreuung des Prüfungs- und des Fachausschusses nicht nur gründliche und vielseitige Fachkenntnisse aufweisen müsse; ihr könne außerdem für beide Tätigkeiten ein nicht unwesentlicher Entscheidungsspielraum zugebilligt werden, der letztlich die Eigenständigkeit ihrer Arbeiten belege. Hinsichtlich der geltend gemachten Zinsansprüche hat das Arbeitsgericht die Klage nur in Höhe der Nettodifferenzbeträge für begründet erachtet und im übrigen zu einem verschwindend geringen Teil die Klage abgewiesen.

Gegen das ihm am 5. 10. 1990 zugestellte Urteil hat das beklagte Land mit einem am 26. 10. 1990 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 5. 12. 1990 – mit einem am 5. 12. 1990 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Das beklagte Land wiederholt sein Vorbringen im ersten Rechtszug, meint allerdings nunmehr, daß auch hinsichtlich des **Arbeitsvorgangs 1** von selbständigen Leistungen der Klägerin nicht gesprochen werden könne. So seien ihr weder bei der Beratung der Kandidaten wie auch bei der Prüfung ihrer Anträge und der Organisation des Prüfungsverfahrens keine rechtserheblichen Entscheidungs- oder Beurteilungsspielräume zuzubilligen, weil das gesamte Prüfungsverfahren durch die Diplomprüfungsordnung letztlich umfassend und abschließend geregelt werde.

Bei den weiteren Tätigkeiten wie z. B. der Informationserteilung, der Berechnung der Prüfungsergebnisse, der Vorbereitung der Abschlußzeugnisse, der Korrespondenz mit Kandidaten und der Ausstellung von Bescheinigungen handele es sich überwiegend um zumeist schwierige Bürotätigkeiten, aber eben nicht um Arbeiten, die eine nennenswerte geistige Initiative der Klägerin erforderten.

Auch der **Arbeitsvorgang 2**, die verwaltungsmäßige Betreuung des Fachausschusses Ökologie, zeichnet sich nach Auffassung des beklagten Landes nicht dadurch aus, daß selbständige Leistungen erbracht würden. Dies gelte insbesondere für die Protokollierung und Umsetzung der Beschlüsse, für die zudem keine gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse benötigt würden. Insofern sei auch die von den Zeugen Prof. Dr. xxx und xxx bekundete „Filterwirkung“ der Tätigkeiten der Klägerin letztlich ohne Belang.

Schließlich meint das beklagte Land, daß auch die restlichen Arbeiten der Klägerin keine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Vc BAT rechtfertigten.

Das beklagte Land beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 29. 8. 1990 in Sachen 4 Ca 3227/89 abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin bezieht sich auf ihr erstinstanzliches Vorbringen und betont, daß wegen des noch jungen Studienganges Ökologie im Zusammenhang mit den Prüfungen viele Fragen offen seien, die weder durch die Diplomprüfungsordnung noch durch andere Gesetze oder Verfahrensordnungen abschließend und umfassend geregelt würden und von ihr nach eigenem Ermessen beurteilt werden müßten. Dabei sei sie z. B. verpflichtet, aber auch berechtigt, die Fachkenntnisse der Kandidaten anhand der von ihnen besuchten Lehrveranstaltungen zu beurteilen, ihnen Vorschläge für den weiteren Studiengang zu unterbreiten und sie z. B. über das neu angebotene Angleichstudium zu informieren. Auch beschränke sich die Weitergabe von Informationen entgegen der Auffassung des beklagten Landes nicht auf das bloße Aufhängen von Informationsblättern; hier sei vielmehr die gefilterte und ausgewählte Verteilung von Informationsmaterial an bestimmte Studenten oder Dozenten gemeint, wie es jeweils die Beschlüßlage etwa des Fachausschusses notwendig mache.

Dasselbe, so die Klägerin weiter, gelte für ähnliche Tätigkeiten innerhalb des **Arbeitsvorganges 2**, in denen sie im wesentlichen frei Art und Umfang der Information des Fachausschusses oder der Studenten und Dozenten bestimmen könne. Hier wie auch bei der Tätigkeit in den Ausschußsitzungen selbst benötige sie im übrigen die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse, die ebenso für die Betreuung des Prüfungsausschusses notwendig seien.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der zu den Akten gereichten Urkunden und der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Berufung des beklagten Landes ist zulässig.

Sie ist nämlich an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 518, 519 ZPO, § 66 Abs. 1 ArbGG).

II.

Die Berufung ist allerdings nicht begründet.

Das Arbeitsgericht Essen hat zu Recht festgestellt, daß das beklagte Land verpflichtet ist, die Klägerin rückwirkend ab dem 1.9.1988 nach Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 a BAT zu vergüten und die nachzuzahlenden Nettodifferenzbeträge mit 4 % zu verzinsen.

1. Die unter dem 13.12.1989 erhobene Feststellungsklage der Klägerin ist zulässig.

Das Bundesarbeitsgericht geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, daß das besondere Feststellungsinteresse eines Arbeitnehmers im Sinne des § 256 ZPO dann zu bejahen ist, wenn er gerichtlich die Verpflichtung seines Arbeitgebers, ihn nach einer bestimmten tariflichen Ver-

gütungsgruppe zu entlohnen, im Rahmen sog. Eingruppierungsprozesse geltend macht (vgl. hierzu z.B. BAG, Urteil vom 6. 6.1973 – 4 AZR 387/72 – in AP Nr. 70 zu §§ 22, 23 BAT m. w. N.). Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend.

2. Das Feststellungsbegehren der Klägerin ist auch in der Sache begründet, weil sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten die tariflichen Merkmale der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1 a BAT erfüllt.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifbindung unstreitig die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages Anwendung.

a) Danach kommt es für die Eingruppierung der Klägerin entscheidend darauf an, ob zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe Vc BAT erfüllen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT). Hierbei ist unter einem Arbeitsvorgang eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeiten eines Angestellten zu verstehen (BAG, Urteil vom 30.1.1985 – 4 AZR 184/83 – in AP Nr. 101 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG, Urteil vom 16.4.1986 – 4 AZR 552/84 – AP Nr. 121 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Die Kammer geht in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht und den Parteien davon aus, daß sowohl die verwaltungsmäßige Betreuung des Prüfungsausschusses wie auch die verwaltungsmäßige Bearbeitung des Fachausschusses Ökologie jeweils ein Arbeitsvorgang im Sinne der oben wiedergegebenen Rechtsprechung darstellt.

Dies folgt hinsichtlich des **Arbeitsvorganges 1** zweifellos daraus, daß die einzelnen Verrichtungen, wie z. B. die Beratung einzelner Kandidaten über das Prüfungsverfahren, die Bearbeitung der Zulassungsanträge, die gesamte verwaltungsmäßige Abwicklung des Prüfungsverfahrens, die Umsetzung der Beschlüsse des Prüfungsausschusses und letztlich die Zusammenstellung der Prüfungsergebnisse und -zeugnisse aufeinander aufbauen und ineinander übergreifen. Als Arbeitseinheit, die von anderen Tätigkeiten tatsächlich abgrenzbar und als eigenständiges Arbeitsergebnis auch tariflich selbständig bewertbar ist, stellt sich danach die ordnungsgemäße Bearbeitung des gesamten Prüfungsvorganges dar, der bei sinnvoller Betrachtungsweise unter Beachtung entsprechender Verwaltungsübung auch nicht in einzelne Tätigkeiten aufgesplittet werden sollte.

Dies gilt im wesentlichen auch für die verwaltungsmäßige Bearbeitung des Fachausschusses Ökologie. Nach dem Vorbringen des beklagten Landes, basierend auf der Arbeitsplatzbeschreibung von Januar 1990, werden hier von der Klägerin im wesentlichen Arbei-

ten ausgeführt, die sich mit der Protokollführung und Schreiben der Protokolle, dem Bestellwesen, weiteren Bürotätigkeiten, der Auskunftserteilung an Studentenbesucher und Kollegen und Kolleginnen, dem Ausstellen von Bescheinigungen und dem Führen eines Terminkalenders befassen. Diese Arbeiten und insbesondere jene, die sich mit dem Vorbereiten der jeweiligen Ausschußsitzungen mittelbar oder unmittelbar befassen oder sich als Nachbereitung einer solchen Sitzung einstufen lassen, bauen ebenfalls aufeinander auf, greifen ineinander über und bilden damit eine rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit, deren Aufsplitterung in verschiedene Arbeitsvorgänge jedenfalls nicht der verwaltungsmäßigen Übung und einer sinnvollen Betrachtungsweise entsprechen würde. Dabei ist dem beklagten Land zuzugeben, daß ein Teil der oben angeführten Büroarbeiten solche sind, die nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Tätigkeit des Fachausschusses bzw. den abzuhaltenden Sitzungen steht. Andererseits lassen sie sich als sog. Zusammenhangsarbeiten verstehen, die aufgrund eines engen Zusammenhangs mit bestimmten, insbesondere höheren Aufgaben eines Angestellten bei tarifrechtlicher Atomisierung der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesem zuzurechnen sind (vgl. hierzu: BAG in AP Nr. 15 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Im Ergebnis steht deshalb zur Überzeugung der erkennenden Kammer fest, daß auch die von beiden Parteien beschriebenen Tätigkeiten im Zusammenhang mit der verwaltungsmäßigen Betreuung des Fachausschusses Ökologie als einheitlicher Arbeitsvorgang im Sinne des § 22 BAT bewertet werden müssen.

- b) Für beide Arbeitsvorgänge, die zusammen mehr als 50 % des gesamten Arbeitsplatzes der Klägerin und der Mitarbeiterin xxx ausmachen, benötigt die Klägerin gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Sinne der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1 a BAT.

Mit dem Arbeitsgericht Essen ist zunächst davon auszugehen, daß die Vergütungsgruppen VIII, VII, VI b und Vc BAT letztlich aufeinander aufbauen, weil gründliche Fachkenntnisse bereits in der Vergütungsgruppe VIII, gründliche und vielseitige Fachkenntnisse in der Vergütungsgruppe VII benötigt werden. In einem solchen Fall ist zunächst das Vorliegen der Merkmale der Ausgangsfallgruppe und erst dann der Reihe nach jeweils das Vorliegen der weiteren qualifizierten Tätigkeitsmerkmale zu prüfen (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. etwa BAG, AP Nr. 2, 3 und 4 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Nach dem Klammerzusatz zur Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 b BAT verstehen die Tarifparteien unter gründlichen Fachkenntnissen „nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises“. Die Klägerin hat zunächst vorgetragen, daß sie insbesondere Fachkenntnisse aus ihrem Aufgabenbereich benötigt, nämlich das Wissen um die Diplomprüfungsordnung, der vorläufigen Studienordnung Ökologie, der Projektordnung Ökologie

und ähnlicher Bestimmungen. Dieser Sachvorgang, der vom beklagten Land in erster und zweiter Instanz nicht bestritten wurde, ist ausreichend, um gründlich Fachkenntnisse zu belegen.

Darüber hinaus kann die Klägerin aber auch auf vielseitige Fachkenntnisse im Sinne der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1 a BAT verweisen. Die Vielseitigkeit der Fachkenntnisse kann sich entweder aus der Menge der anzuwendenden Regelungen und Bestimmungen ergeben, sie kann sich aber auch auf die Mannigfaltigkeit und die Unterschiedlichkeit der Kenntnisse beziehen (vgl. hierzu: BAG, Urteil vom 25.11.1981 – 4 ARZ 305/79 – AP Nr. 51 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG, Urteil vom 24.8.1983 – 4 AZR 302/83 – AP Nr. 79 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Die Klägerin hat substantiiert dargelegt, daß sie über die bereits angesprochenen Bestimmungen hinaus für den Prüfungsausschuß Ökologie Kenntnisse über Teile des wissenschaftlichen Hochschulgesetzes, der Verfahrensordnung der Universität Gesamthochschule Essen und insbesondere auch des Verwaltungsverfahrensgesetzes benötige. Sie hat weiter ausgeführt, daß ein reichhaltiges Erfahrungswissen über den Universitätsbetrieb insbesondere deshalb erforderlich sei, weil es sich bei dem Studiengang Ökologie um einen neuen Fachbereich handele, dessen ordnungsgemäße Bearbeitung Zusatzwissen und Zusatzkenntnisse aus anderen Fachbereichen (wie etwa der Biologie) notwendig mache. Mit diesem Sachvortrag, der ebenfalls vom beklagten Land letztlich nicht bestritten worden ist, hat die Klägerin die Mannigfaltigkeit ihrer Kenntnisse und insbesondere die Erweiterung der Fachkenntnisse dem Umfange und der Quantität nach dargelegt, so daß insgesamt von der Vielseitigkeit im Sinne der oben beschriebenen Tarifnormen auszugehen war. Ähnliches gilt auch hinsichtlich des **Arbeitsvorganges 2**. Auch hier sind nach dem substantiierten Vorbringen der Klägerin Fachkenntnisse in gleichem Umfang notwendig, wie sie auch für die Bearbeitung des Prüfungsausschusses als erforderlich angesehen worden sind. Hinzukommt, daß hier z. B. Teile der Studienordnungen der zugangsberechtigten Studiengänge vorliegen müssen. Dies belegt in eindeutiger Art und Weise, daß über die gründlichen Fachkenntnisse hinaus dem Umfange nach erhöhtes Wissen bei der Klägerin gefordert wird, das auch hier zur Vielseitigkeit im Sinne der Vergütungsgruppe VII und der Vergütungsgruppe Vc BAT führt.

- c) Entgegen der Auffassung des beklagten Landes erbringt die Klägerin auch in beiden Arbeitsvorgängen selbständige Leistungen im Sinne der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1 a BAT, so daß auch dieses Tarifmerkmal letztlich erfüllt ist. Nach dem Klammerzusatz zu Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 a BAT erfordern selbständige Leistungen ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen. Kennzeichnend für den Begriff der selbständigen Leistungen ist deshalb, daß der zu beurteilende Angestellte einen wie auch immer

gearteten Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung der Arbeitsergebnisse hat (BAG, Urteil vom 14.8.1985 – 4 AZR 21/84 – AP Nr. 109 zu §§ 22, 23 BAT 1975; ähnlich auch BAG, Urteil vom 24. 8.1983 a.a.O.; BAG, Urteil vom 16. 4.1986, a.a.O.).

Solche „geistigen Freiräume“ kann die Klägerin zunächst für sich in Anspruch nehmen, soweit es ihre Tätigkeiten im Rahmen des **Arbeitsvorganges 1** betrifft. Die Klägerin hat hierzu in überzeugender Art und Weise dargelegt, daß sie z.B. bei der Erteilung von Auskünften und bei der Beratung in Prüfungsfragen den jeweiligen Tatbestand anhand von Unterlagen oder Anfragen klären müsse und daß sie dann gehalten sei, den zu beurteilenden Sachverhalt unter die Bestimmungen der Diplomprüfungsordnung oder der vorläufigen Studienordnung zu subsumieren. Dabei hat sie gerade mit ihrem Schriftsatz vom 15. 01.1991 klargemacht, daß viele Regelungen der Diplomprüfungsordnung (etwa in §§ 8 und 10) nicht abschließend seien und zu gewissen Beurteilungsspielräumen führten. Gerade der Hinweis auf das Angleichstudium ist insoweit überzeugend, als dort mehrere Möglichkeiten zur Auswahl gestellt werden, die sicherlich einer beurteilenden und Ermessen ausübenden Beratung durch die Klägerin zugänglich ist. Dabei ist nicht entscheidend, daß die Klägerin natürlich nicht als Studienberater im Sinne des § 8 der vorläufigen Studienordnung tätig wird. Immerhin ist ihr aber die Befugnis eingeräumt, quasi im Rahmen einer Vorberatung entsprechende Weichen zu stellen und aufgrund ihres Fachwissens nicht nur formale Beratung durchzuführen. Diese Eigenständigkeit wird unterstrichen durch die nicht bestrittene Befugnis, die „Anerkennung des biologischen Inhalts von Examensarbeiten“ selbständig zu entscheiden, um entsprechende Beratung von Kandidaten und Studenten durchzuführen.

Die Klägerin hat überdies im Termin vom 14. 2.1991 auf Befragen der Kammer in eindrucksvoller Art und Weise dargestellt, wie sie aufgrund ihres Fachwissens und insbesondere ihrer Erfahrung mit dem Studiengang Ökologie in der Lage ist, bestimmte Lehrveranstaltungen anzupreisen und/oder von anderen abzuraten, weil dort nicht das richtige Wissen vermittelt wird. Auch dies ist nach Auffassung der Kammer ein eindeutiger Hinweis darauf, daß der Klägerin ein weitgehender Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum im Rahmen der Studien- und Prüfungsberatung zukommt.

Die Klägerin hat überdies substantiiert dargetan und unter Beweis gestellt, daß viele Regelungen der Diplomprüfungsordnung, wie etwa die Frage der Wiederholungsprüfungen, nur lückenhaft ausgestaltet sind, so daß auch hier jedenfalls vorbereitende Beurteilungen und Entscheidungen getroffen werden können, die angesichts der Lückenhaftigkeit von entsprechenden Spielräumen geprägt sind. Bedenkt man weiter, daß die Klägerin auch die gesamte Konzeption der Aktenführung und -ordnung selbst erstellt und ständig weiter verbessert, daß sie auch die Abrechnung der

Prüfungsgebühren koordiniert und schließlich entscheidend berät, ob und wie Anträge gestellt, zurückgenommen oder neu eingereicht werden können, so zeigen all diese Gesichtspunkte, daß von einem weitestgehend selbständigen Erarbeiten von Arbeitsergebnissen unter Entwicklung eigener geistiger Initiative ausgegangen werden muß, so daß hinsichtlich des Arbeitsvorgangs 1 selbständige Leistungen bejaht werden können.

Dies gilt letztlich auch für den **Arbeitsvorgang 2**. Hier ist zunächst darauf zu verweisen, daß alle Fragen, die mit der Beratung von Studenten zusammenhängen, die geistige Initiative und Beweglichkeit der Klägerin erfordern, wie sie oben zum Arbeitsvorgang 1 bereits näher beschrieben worden ist. Auch hierzu hat die Klägerin im Termin vom 14. 2.1991, ohne daß er vom beklagten Land bestritten worden ist, in überzeugender Art und Weise dargelegt, wie sie z. B. über mögliche Fächerkombinationen innerhalb des Angleichstudiums informiert und wie es hierbei nicht nur auf die bereits oben angesprochenen gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse ankommt; darüber hinaus sind gerade diese Beratungstätigkeiten zwingend damit verbunden, daß die Klägerin ihr eingeräumte Entscheidungs- oder Beurteilungsspielräume eigenständig ausfüllt, um zu einem sachgerechten Arbeitsergebnis (Beratung) zu gelangen.

Die Selbständigkeit, d. h. das Entwickeln einer eigenen geistigen Initiative, zeigt sich aber auch und gerade in der Vorbereitung und Durchführung, ja in der gesamten Abwicklung der Sitzungen des Fachausschusses Ökologie. Nach den Bekundungen der in erster Instanz vernommenen Zeugen xxx und xxx übt die Klägerin bei der Vorbereitung der Fachausschußsitzungen eine Filterfunktion aus, weil sie z. B. bezüglich der Anregungen von Studenten eine Vorprüfung vornimmt, den Fachausschuß nicht betreffende Dinge im Vorfeld erledigt und damit für die Mitglieder des Fachausschusses eine nicht unbeträchtliche Arbeitserleichterung bewirkt. Daß dies auch und gerade in Anwendung der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse geschieht, weil eine ordnungsgemäße Beurteilung des fachspezifischen Anliegens der Studenten gar nicht anders möglich ist, sei an dieser Stelle nur noch einmal unterstrichen. Gerade die hier angesprochene Tätigkeit der Klägerin, aufgrund dieser gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse die Bedeutung von Anfragen für den Fachausschuß zu erkennen und sachgerecht zu handeln, stellt sich als eine hier relevante Anwendung eigenen Ermessens- und Beurteilungsspielraums dar, die nicht nur auf eine leichte geistige Arbeit zurückgeht.

Nach dem weiteren Vorbringen der Klägerin, das im wesentlichen von den Zeugen Prof. Dr. xxx und Dr. xxx bestätigt worden ist, führt die Klägerin darüber hinaus Ergebnisprotokolle, die sie letztlich auch und gerade aufgrund eigener geistiger Initiative umsetzt und in den Verwaltungsgang gibt. Auch hier wird klar, daß von einer Selbständigkeit im Sinne des Tarifrechts gesprochen werden muß: Gerade das Führen von Ergebnisproto-

kollen erfordert nämlich schon eigenständiges Beurteilungs- und Entscheidungsvermögen, weil durch die Ergebnisfeststellung im Protokoll auch eine Auswahl des relevanten Sitzungsstoffes und der damit verbundenen Beschlußfassung getroffen wird. Darüber hinaus hat die Klägerin substantiiert vorgetragen, durch Vorlage entsprechender Arbeitsproben und durch ihre Erklärungen im Termin vom 14.2.1991 deutlich gemacht, daß sie in den meisten Fällen eigenständig über die Art der Verbreitung von Fachausschußbeschlüssen entscheiden oder diese soweit vorbereiten durfte, daß allenfalls die Unterschrift ihres Vorgesetzten fehlte. Dies alles belegt, daß von nur leichten geistigen Tätigkeiten der Klägerin auch im Zusammenhang mit dem Arbeitsvorgang 2 gerade nicht gesprochen werden kann.

Dagegen vermögen die Erwägungen des beklagten Landes, die die Tätigkeiten der Klägerin bei der verwaltungsmäßigen Bearbeitung des Fachausschusses Ökologie in die Nähe reiner Bürotätigkeiten rücken wollen, nicht zu überzeugen. Dem beklagten Land ist zuzugeben, daß eine Reihe der mit der Arbeitsplatzbeschreibung von Januar 1990 festgestellten Aufgaben der Klägerin in der Tat solche sind, die – für sich betrachtet – sog. Sekretariatsarbeiten sind, die möglicherweise alleine das hier in Streit stehende Tarifmerkmal der Selbständigkeit nicht ausfüllen würden. Die erkennende Kammer hat aber schon an anderer Stelle darauf hingewiesen, daß diese Bürotätigkeiten sog. Zusammenhangstätigkeiten sind, die jedenfalls dann keiner eigenen tarifrechtlichen Bewertung zugänglich sind, wenn es hierdurch zu einer tarifwidrigen Atomatisierung von Arbeitseinheiten kommen würde. Hiervon muß auch vorliegend ausgegangen werden, weil die vom beklagten Land angesprochenen Büroarbeiten allesamt zur Arbeitseinheit „verwaltungsmäßige Bearbeitung des Fachausschusses Ökologie“ gehören, der mithin insgesamt selbständige Leistungen der Klägerin erfordert.

3. Bei der dargestellten Sach- und Rechtslage erübrigte sich ein weiteres Eingehen auf die zwischen den Parteien streitige Frage, ob die Arbeitszeitverteilung hinsichtlich der **Arbeitsvorgänge 1 und 2** so vorzunehmen ist, wie es von der Klägerin gewünscht wird. Auch nach dem Vorbringen des beklagten Landes ergeben nämlich die Arbeitsvorgänge 1 und 2 zusammen mehr als **50 %** der zur Grundlage gemachten Gesamtarbeitszeit, so daß die tarifvertraglichen Voraussetzungen auch hiernach erfüllt sind. Aus demselben Grund bedurfte es auch keines Eingehens auf die zwischen den Parteien streitige Frage, wie die Arbeitsvorgänge 3 bis 5 bzw. 3 bis 9 zu bewerten sind.

Im übrigen wird wegen der vom beklagten Land in der Berufungsinstanz nicht mehr aufgegriffenen Fragen der tariflichen Verfallfrist des § 70 BAT und des weitergehenden Zinsanspruches der Klägerin auf die überzeugenden Ausführungen des Arbeitsgerichts im Urteil vom 29.8.1998 verwiesen.

Die Kosten des Berufungsverfahrens waren gemäß § 97 Abs. 1 ZPO dem beklagten Land aufzuerlegen.

Der Streitwert hat sich seit Verkündung des Urteils erster Instanz nicht geändert, so daß eine Neufestsetzung nicht zu erfolgen hatte (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

Die Revision war nicht gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen. Insbesondere hat die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung, weil die Entscheidung auf den besonderen Umständen des Einzelfalles beruht und die angesprochenen Rechtsfragen höchstrichterlich geklärt sind.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

gez. Göttling

gez. Menzel

gez. Killian

Vergleich: Diplom-BibliothekarInnen und Laboringenieure an Fachhochschulen

Verschiedenartige, aber gleichwertige Arbeit wird nicht gleichwertig entgolten

	Dipl.-Bibliothekarin an Fachhochschul-Bibliothek	Dipl.-Ingenieur in Fachhochschulfachbereich (Laboringenieur)
Eingruppierungs-Spektrum	BAT V b – BAT IV a	BAT V b – BAT II
Vorgesehener Bewährungs-aufstieg	Einmalig: BAT V b nach IV b	In mehreren Stufen: BAT V b nach BAT III
Studien-Abschluß	FH-Diplom	FH-Diplom
Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffung, Erschließung, Bereitstellung von Medien für eine mittelgroße wiss. Bibliothek • Benutzer- und Mitarb.-Schulungen • Beratung von StudentInnen und sonstigen Nutzern 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffung und Betrieb von Geräten für den Fachbereich • Vorbereitung von Versuchen • Betreuung von Lehrveranstaltungen. • Beratung von StudentInnen
Kenntnisse im Fächerkanon der FH	Notwendig sind alle Fächer, die an der FH gelehrt werden	Kenntnisse im eigenen Fachgebiet
Fachkenntnisse	Fachkenntnisse in allen Bibliotheksfragen	Eigenes Fachgebiet
Management	Management der gesamten Bibliothek	Nein
Verantwortlichkeit	Finanzplanung, Gesamtorganisation, Personalverantwortung, Zukunftsplanung	Finanzplanung und Personalverantwortung nur in Zusammenarbeit mit Dekan oder Professor für den eigenen Fachbereich
Informations-technologie	Auswahl, Aufbau und Bereitstellung der gesamten neuen Informations-technologien	Auswahl, Aufbau und Bereitstellung, sowie Betrieb von DV-Technologie
Einsatzort	FH-Bibliothek	FH-Fachbereich

G091 Bundesfrauenkonferenz

Die Aufwertungskampagne für die Frauenberufe im Öffentlichen Dienst forcieren und dabei auch neue Wege beschreiten!

1. Mit der Aufwertungskampagne haben Frauen im öffentlichen Dienst begonnen, ihre Tätigkeiten zu beschreiben und sie neu zu bewerten. Die Frauen erforschen die offiziellen und inoffiziellen Bestandteile ihrer Tätigkeiten. Manche Frauenberufe sind – auch dank der Frauenforschung – bereits genauer untersucht, z. B. die der Krankenschwestern, Erzieherinnen und Reinigungsfrauen und Frauen in Schreibdiensten und Sekretariaten. Andere stehen eher noch am Anfang, so z. B. die Bibliotheksangestellten, Frauen in der Hauswirtschaft, Frauenbeauftragte, Wäscherinnen und Küchenfrauen. Mit der Beschreibung und Sichtbarmachung von Frauenarbeit im öffentlichen Dienst erfährt sie neue Wertschätzung und die Frauen entwickeln neue, eigene Bewertungsmaßstäbe: so fordern die Reinigungsfrauen z. B. die Anerkennung als Facharbeiterinnen und eine entsprechende Eingruppierung im Tarifvertrag, die Frauen im Schreibdienst wollen perspektivisch in den BAT, bis in BAT Vb/IVa eingruppiert werden. Sowohl die genaue Erforschung der Tätigkeiten als auch ihre Sichtbarmachung und Neubewertung stellen sich als länger andauernder Prozeß heraus, der seit dem Gewerkschaftstag 1992 von der gesamten Organisation getragen wird.
2. Aktuell steht die tarifliche Höherbewertung der Frauen im Schreibdienst, in den Bibliotheken, der Hauswirtschaft und der Arbeiterinnen an. Sowohl in den Kreisverwaltungen, den Bezirken und der Hauptverwaltung sollen Strategien überlegt werden, damit diese Berufsgruppen mehr in die öffentliche Diskussion gelangen und damit auch mehr Druck auf die Arbeitgeber ausgeübt werden kann. Wirkungsvolle Instrumentarien dafür sind nach unserer Erfahrung Broschüren mit Tätigkeitsbeschreibungen, Plakate, öffentliche Veranstaltungen, Presseöffentlichkeit. In allen Tarifbereichen, in denen die ÖTV Tarifverträge vereinbart, ist die tarifliche Höherbewertung von Frauenarbeit voranzutreiben.
3. Die Aufwertungs- und Antidiskriminierungskampagne wird begleitet und unterstützt von einer Kommission, die geschlechterparitätisch und mit in- und externen Fachleuten sowie mit Betroffenen besetzt ist.
4. Das Tarifsekretariat bietet für Frauen in Tarifkommissionen gesonderte Seminare in Tarifrecht und Durchsetzungsstrategien an.

Angenommen

5. Die Aufwertungskampagne und die damit im Zusammenhang stehenden Tarifverhandlungen werden von einer fortlaufenden Kritik am BAT begleitet, der strukturell diskriminiert, indem z. B. allen Frauentätigkeiten die „besondere Verantwortung“ als Qualifikationsmerkmal abgesprochen wird. Die Kritik am BAT ist Aufgabe der gesamten Organisation ÖTV – sie wird ebenfalls öffentlich geführt und die ÖTV unterstützt und betreibt wissenschaftliche Untersuchungen, die die Diskriminierungen ans Tageslicht bringen und sie veranschaulichen. Ziel ist ein diskriminierungsfreier Tarifvertrag.
6. Um diesem Ziel und der Aufwertung der Frauenberufe im öffentlichen Dienst näher zu kommen, begleitet die ÖTV mit allen ihren Untergliederungen Frauen, die sich bereit erklären, mit gezielten, gut vorbereiteten Antidiskriminierungsklagen die Kampagne vorwärts zu treiben. Damit stellt sich die ÖTV in die Tradition der Antidiskriminierungskampagnen von Frauen in den USA und England. Dafür stellt die ÖTV finanzielle Mittel, z. B. für Öffentlichkeitsarbeit und Gutachten, sowie den Rechtsschutz zur Verfügung.
7. Wegen der großen Bedeutung der Kampagne, die in ihrer Signalwirkung über den Öffentlichen Dienst und auch über nationale Grenzen hinausgeht, ist die Kommission direkt bei der/dem Vorsitzenden der ÖTV angesiedelt. Verantwortlich für eine Verankerung der Kampagne in der gesamten ÖTV und für die Organisation und Durchführung ist das für Tarifpolitik zuständige gHV-Mitglied. Es sorgt auch für Verbindungen zu anderen Gewerkschaften, z. B. der IG BAU (Reinigungsdienste) und der NCG (Catering). Die Aufwertungs- und Antidiskriminierungskampagne wird spätestens Anfang 1997 mit einer Fachkonferenz eröffnet, aus der heraus dann breite Aktivitäten entwickelt werden.
8. Ihre Kraft erhält die Kampagne auch aus der Tatsache, daß die Arbeitsplätze im Öffentlichen Dienst nur dann gegen Privatisierungs- und Rationalisierungsabsichten verteidigt werden können, wenn sie wertgeschätzt werden, sowohl von den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst selbst als auch von denjenigen, die Öffentliche Dienste in Anspruch nehmen. Genau dies leistet auch die Aufwertungs- und Antidiskriminierungskampagne.

Material an Hauptvorstand

Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse des ÖTV-Gutachtens

Teil I

Grundlagen

Jede Arbeitsbewertung, auf der Tarifverträge basieren, ist ein politischer Vorgang. Der BAT beruht auf der summarischen Arbeitsbewertung, die die Arbeit als ganze betrachtet und nach bestimmten Kriterien, die stufenweise angeordnet sind, bewertet. Bei der summarischen Arbeitsbewertung gibt es eine Reihe von politisch nutzbaren Spielräumen: bei der Bildung der Entgeltgruppen (Anzahl, Abstände), bei ihrer inhaltlichen Charakterisierung (welche Merkmale, welche Abgrenzung) sowie bei der Wahl der Richtbeispiele. Nicht zuletzt ist die konkrete Eingruppierung eines Arbeitsplatzes ebenfalls ein arbeitspolitischer Vorgang. Die Betonung der politischen Dimension der Arbeitsbewertung ist notwendig, um die jeweils eingeflossenen Interessen als solche kennzeichnen zu können, es sind auch die Interessen der Männer, ihren Ernährerlohn zu erhalten (s. im einzelnen Gutachten S. 23 ff.).

Männer und Frauen verrichten häufig nicht die gleiche, sondern verschiedenartige Arbeit. Viele Berufe und Tätigkeiten werden überwiegend von den Angehörigen jeweils eines Geschlechts ausgeübt. Verschiedenartige Arbeit wie etwa die von Erzieherinnen und die von Elektrotechnikern kann jedoch durchaus gleichwertig sein. Das Gutachten ergibt, daß auch im BAT in Hinsicht auf die Entgeltung „verschiedenartiger aber gleichwertiger Arbeit“ von Frauen und Männern Handlungsbedarf besteht.

Nach den zwingenden rechtlichen Bestimmungen ist gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich zu bezahlen. Dieser Rechtsanspruch ist gerichtlich einklagbar. Grundlage dafür ist einerseits

das Recht der Europäischen Gemeinschaft: sowohl Artikel 119 EG-Vertrag als auch die diesen konkretisierende Entgeltgleichheits-Richtlinie 75/117/EWG. Grundlage sind andererseits Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 GG und § 612 Abs. 3 BGB. Letzterer bestimmt, daß für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden darf (s. im einzelnen Gutachten S. 28 ff.).

Mit der Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung steht ein Mittel zur Verfügung, den Ursachen für die immer noch sehr große Lohndrift zwischen Männern und Frauen (Frauenlöhne betragen ca. 70 % der Männerlöhne) auf die Spur zu kommen. Während die unmittelbare Diskriminierung direkt an das Geschlecht anknüpft und auf Tarifverträge zutrifft, die Männer und Frauen ausdrücklich unterschiedlich behandeln (diese gibt es kaum noch), bedeutet mittelbare Diskriminierung: es werden zwar geschlechtsneutral formulierte Regelungen oder Kriterien verwendet, diese aber führen im Ergebnis zu einer nicht zu rechtfertigenden überdurchschnittlichen geschlechtshierarchisch wirkenden Ungleichbehandlung: Frauen werden also nicht, weil sie Frauen sind, geringer bezahlt, aber es wird eine Form der Arbeitsbewertung benutzt, die zu ihrer niedrigeren Bezahlung führt (s. im einzelnen Gutachten S. 32 ff.).

Aufgrund dieser Rechtslage ist der Staat dreifach verpflichtet, den BAT diskriminierungsfrei zu gestalten: zum einen hat er als Staat die Pflicht, zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit in allen Bereichen beizutragen, zum zweiten ist er als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und zum dritten als Tarifpartner an die Pflicht zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit gebunden (s. im einzelnen S. 34 ff.).

Insbesondere aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) läßt sich eine Liste von Prüfkriterien

herausarbeiten, mit deren Hilfe dieser Rechtsanspruch in der tariflichen als auch in der gerichtlichen Praxis handhabbar ist.

Das Entgeltsystem muß in seiner Gesamtheit so beschaffen sein, daß Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden. Im einzelnen bedeutet das:

- a) Tarifverträge müssen durchschaubar sein,
 - b) Tarifverträge müssen objektive Differenzierungskriterien enthalten,
 - c) Die einzelnen Differenzierungskriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden,
 - d) Für die Bewertung von Frauenarbeiten dürfen nicht andere Kriterien verwendet werden als für die Bewertung von Männerarbeiten,
 - e) Die Arbeit muß „ihrem Wesen nach“ bewertet werden, d. h. alle für sie wesentlichen Anforderungen müssen berücksichtigt werden,
- (s. im einzelnen Gutachten S. 37 ff.).

Teil II

Die Forschungsfragen im einzelnen

1. **Führt die Ausdifferenzierung allgemeiner Oberbegriffe im Allgemeinen Teil der Anlage 1 a durch spezielle Tätigkeitsmerkmale im Teil II (Sonderregelungen) zur Diskriminierung von überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten (Quervergleich von Tätigkeitsmerkmalen in unterschiedlichen Vergütungsordnungen)?**

Dem BAT fehlen verbindliche Kriterien, nach denen die Einstufung in den verschiedenen Tarifteilen erfolgt.

Der BAT ist gekennzeichnet durch eine Trennung von Tarifteilen (Arbeiter, Angestellte, Allgemeiner Teil, besonderer Teil). Es gibt aber keine verbindlichen Kriterien, nach denen die Einstufung systematisch in allen Teilen erfolgt. Dadurch ist der BAT als ganzes sehr undurchschaubar. Vergleiche zwischen den Eingruppierungen in den verschiedenen Teilen lassen sich nicht auf der Basis von systematisch angewandten Kriterien ziehen. Damit widerspricht der BAT dem Kriterium der Durchschaubarkeit von Entgeltsystemen. Insbesondere ist zu vermuten, daß die speziellen Tarifteile für die überwiegend von Männern besetzten Berufe im Vergleich zu den speziellen Tarifteilen für die überwiegend von Frauen besetzten Berufe für die Frauenberufe geringere Entgelte vorsehen. Der Vergleich der beiden Berufe Erzieher/Erzieherin und Techniker/Technikerin zeigt z.B., daß der typische Männerberuf durch eine beschleunigte Aufstiegsmöglichkeit gekennzeichnet ist.

Das Wesen der Arbeit wird gerade in den Tarifteilen für die typischen Frauenberufe nicht erfaßt.

Damit widerspricht der BAT den Anforderungen an ein diskriminierungsfreies Tarifsysteem. Während in typischen Männerberufen das Wesen der Arbeit in sehr differenzierter Weise benannt und erfaßt wird, wird die Arbeit von Frauen pauschal unterwertig eingruppiert. So sind z. B. Sekretariatsarbeiten als einfache Verwaltungsarbeiten klassifiziert, und die dort geforderte Flexibilität und soziale Kompetenz wird in keiner Weise berücksichtigt. Ebenso werden spezielle Anforderungen in den

Sozialberufen nicht berücksichtigt, die aus den unterschiedlichen und stark belastenden Ansprüchen der Zielgruppen, mit denen dort gearbeitet wird, erwachsen. Das Gutachten enthält einen Katalog von Merkmalen (s. Gutachten S. 75 f.), deren Berücksichtigung der Diskriminierung von Frauen entgegenwirken kann.

Die Tarifmerkmale werden zuungunsten von Frauenarbeit ausgelegt.

Die „selbständige Leistung“ wird in einigen Frauenberufen tariflich nicht als solche anerkannt, wie z. B. der Vergleich zwischen der Leiterin einer Diätküche und dem Betriebshofleiter zeigt.

Ebenso ist das Merkmal „besondere Schwierigkeit“ in dem Tarifwerk für Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, verglichen mit der Gewichtung im Allgemeinen Teil, aber auch im Vergleich zu den Angestellten in Versorgungsbetrieben (Teil II) zuungunsten des typischen Frauenberufes gewichtet.

Auch das Merkmal „Verantwortung“ ist zu Lasten der Frauen ausgelegt. Während früher die Tätigkeit von Erzieherinnen und Erziehern noch mit der Tätigkeit von Hausinspektoren an Theatern und Bühnen gleichgesetzt war, sind sie seit 1991 zwar eine Tarifgruppe höher eingruppiert. Vergleicht man diese Eingruppierung aber mit dem Allgemeinen Teil des BAT, befinden sie sich in einer Tarifgruppe, in der ihnen die umfassende Verantwortung für Menschen abgesprochen wird. Würde sie anerkannt, müßten Erzieherinnen und Erzieher drei Tarifstufen höher eingruppiert sein.

Der BAT enthält diskriminierende Strukturmerkmale.

Die Bestimmung über den zeitlichen Zuschnitt der Tätigkeitsmerkmale, also

die Regelung, daß diejenige Vergütungsgruppe heranzuziehen ist, die mindestens die Hälfte der Arbeitsvorgänge erfaßt, führt immer dazu, daß erhebliche Teile der Tätigkeit nicht bewertet werden. Es ist zu vermuten, daß dies insbesondere zur Minderbezahlung in Frauenberufen führt, wie das Beispiel der Sekretärin zeigt: ihre Fremdsprachenleistungen werden nicht bezahlt, wenn sie nicht dauernd genutzt werden.

Der Aufbau des BAT, der verschiedenartige Merkmale aneinanderkoppelt bzw. kumuliert, ist ebenfalls diskriminierungsverdächtig, da bestimmte Merkmale erst ab einer bestimmten Vergütungsgruppe berücksichtigt werden. So taucht das Merkmal „Verantwortung“, das eine höhere Vergütung begründet, erst ab BAT IV b auf. Die Verantwortung an Arbeitsplätzen, die geringer eingestuft sind, wird in keiner Weise berücksichtigt. Da Frauentätigkeiten überwiegend in den unteren Gruppen erfaßt sind, werden sie dadurch besonders diskriminiert (s. im einzelnen Gutachten S. 47 ff.).

2. Wertet die Einbeziehung von sozialer Kompetenz und ähnlicher von Frauen eingebrachter Qualifikationen Tätigkeiten auf und macht sie gleichwertig mit höherbewerteten typischen „Männerberufen“?

Zwei Aufwertungsstrategien stehen sich gegenüber:

- a) Das Konzept der „geschlechtsspezifischen Qualifikationen“ nimmt bestimmte Qualifikationen als „männerspezifisch“, andere Qualifikationen als „frauenspezifisch“ an. Dieses Konzept ist „personenbezogen“, denn die Beurteilung der von den Erwerbspersonen mitgebrachten Qualifikationen steht im Mittelpunkt. Nach diesem Kon-

zept soll eine Aufwertung von Frauentätigkeiten dadurch erzielt werden, daß „frauenspezifische“ Qualifikationen und Fähigkeiten in Entgeltsystemen berücksichtigt werden.

- b) Das Konzept des „Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen“ hat zum Ziel, die jeweils zu verrichtende Tätigkeit in allen wesentlichen Anforderungen zu erfassen und diese entsprechend im Entgeltsystem widerzuspiegeln. Dieses Konzept ist arbeitsplatz- bzw. tätigkeitsbezogen, d. h. daß die Beurteilung der zu verrichtenden Tätigkeit mit **all** ihren Anforderungen und Belastungen im Mittelpunkt steht.

Das Konzept der „geschlechtsspezifischen Qualifikationen“ birgt einige Nachteile, die dagegen sprechen, Merkmalen wie „soziale Kompetenz“ auf diesem Weg Geltung zu verschaffen:

- Es birgt das Problem der stereotypisierenden Zuschreibung von Eigenschaften zu einem Geschlecht.
- Es läuft Gefahr, vermeintlich „männliche“ Arbeitsanforderungen an Frauenarbeitsplätzen zu ignorieren.
- Es ist schwer vereinbar mit dem Prinzip der Grundentgeltdifferenzierung im BAT nach der „auszuübenden Tätigkeit“.
- Es entspricht nicht den EG-rechtlichen Vorgaben, die davon ausgehen, daß Entgeltsysteme die Anforderungen der Arbeitsplätze widerspiegeln müssen.
- Es steht im Widerspruch zu den in vielen anderen Ländern angewandten Aufwertungsstrategien des „Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen“.

Es spricht also viel für die Anwendung des tätigkeitsbezogenen Konzepts, zumal es bislang auch in der Aufwertungskampagne angewandt wurde (s. Serie „Frauen wollen mehr“ der BV Hessen).

Das Merkmal der „Sozialen Kompetenz“ ist sehr facettenreich (s. ausführlich „Schweizer Katalog“ im Gutachten S. 75 f.) und wird in vielen Berufen des öffentlichen Dienstes, insbesondere sogenannten Frauenberufen abverlangt, ohne in der Arbeitsbewertung Berücksichtigung zu finden. Die Sichtbarmachung dieser Arbeitsanforderungen ist besonders schwierig, da diese oft weniger leicht zu erkennen sind als Anforderungen an „Männerarbeitsplätzen“. Entsprechend der rechtlichen Vorgaben ist jedoch eine Nichtberücksichtigung dieser Anforderungen in der tariflichen Praxis rechtswidrig.

Die tarifliche Einbeziehung von Tätigkeitsmerkmalen wie „soziale Kompetenz“ und ähnlicher, Frauen zugeschriebener Qualifikationen, kann folglich Tätigkeiten dann aufwerten, wenn diese für das Verrichten der jeweiligen Arbeit erforderlich sind. Voraussetzung ist jedoch, daß die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale nicht lediglich aufgenommen, sondern diskriminierungsfrei differenziert und gewichtet werden. Der Grad der Differenziertheit bei Anforderungen, die eher „Männerarbeitsplätze“ charakterisieren und bei Anforderungen, die eher „Frauenarbeitsplätze“ charakterisieren, sollte gleich sein. Ebenfalls sollte die Gewichtung, soweit vorgenommen, verhältnismäßig sein. Unter den genannten Voraussetzungen können Frauen an „Frauenarbeitsplätzen“ vom Einbeziehen dieser Anforderungsmerkmale profitieren (s. im einzelnen Gutachten S. 69 ff.).

3. Durch welche Maßnahmen (Einbeziehung neuer Kriterien, Neudefinition von Merkmalen, Schaffung neuer oder anderer Zulagen etc.) läßt sich ein Abbau von Diskriminierung erzielen?

Wie ersichtlich wurde, rühren die Diskriminierungspotentiale des BAT aus seinen Strukturen und erfordern daher auch strukturelle Lösungen. Schaffung von neuen Zulagen oder ähnliches sind deshalb keine angemessenen Maßnahmen, weil sie die Strukturen nicht durchbrechen.

Grundsätzlich empfiehlt das Gutachten folgende Gestaltungsschritte für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung:

- Identifizierung der typischen Männer- und Frauentätigkeiten,
- Erarbeitung diskriminierungsfreier Arbeitsbeschreibungen,
- Bewertung der Tätigkeiten mittels eines diskriminierungsfreien Bewertungsverfahrens,
- Ausgleich der Entgeltunterschiede.

Am Beispiel des Vorgehens der Tarifvertragsparteien in der kanadischen Provinz Ontario werden die Phasen zur systematischen Reformierung des tariflichen Regelwerks beschrieben. Die dortigen Erfahrungen zeigen, daß positive Veränderungen innerhalb weniger Jahre durchgeführt werden können, wenn der entsprechende politische Wille vorhanden ist (s. im einzelnen Gutachten S. 82 ff.).

Mitteilung der EU-Kommission

Einleitung

Teil I: Zielgruppen des Leitfadens

- A. Die Unternehmen
- B. Die Tarifpartner
- C. Einzelpersonen

Teil II: Analyse des Entlohnungssystems

- A. Sachdienliche Informationen
- B. Auswertung der Informationen
- C. Besondere Aspekte des Entlohnungssystems

Teil III: Maßnahmenplan zur praktischen Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit

- A. Ziel
- B. Mögliche Punkte eines Maßnahmenplans
- C. Bewertung des Maßnahmenplans

Schlußfolgerung

Einleitung

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit beruht auf Artikel 119 des EWG-Vertrags sowie auf der Richtlinie von 1975 über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen¹.

Obwohl diese gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften bereits vor 20 Jahren von den Mitgliedsstaaten angenommen und in nationales Recht umgesetzt wurden, bestehen zwischen Frauen und Männern weiterhin erhebliche Lohndifferenzen. So geht beispielsweise aus dem für das verarbeitende Gewerbe und den Einzelhandel vorliegenden Zahlenmaterial hervor, daß in sämtlichen Mitgliedsstaaten die Löhne für Männer und Frauen weit auseinanderklaffen.

Überdies ist das Lohngefälle bei Angestellten größer als bei Arbeitern. Eine Erklärung dürfte die Vielfältigkeit möglicher Jobs für Angestellte sein sowie die Tendenz, daß Männer eher in Führungspositionen und Frauen eher als Sekretärinnen tätig sind, während bei den Arbeitern die Auffächerung der Arbeitsplätze nicht so ausgeprägt ist und folglich die Lohnspanne kleiner ist. Die Berechnung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bezieht sich auf den durchschnittlichen Bruttostundenlohn für Handwerker und den durchschnittlichen Bruttomonatsyerdienst für Angestellte.

Es sei darauf hingewiesen, daß der Durchschnittslohn auf globaler Basis unter Berücksichtigung der Löhne der Vollzeitbeschäftigten und der Teilzeitbeschäftigten ermittelt wird. Daß mehr Frauen als Männer zu den Personen mit einem Niedriglohn gehören, liegt möglicherweise auch daran, daß weitaus mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind.

Die Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen sind auf verschiedene Faktoren zurückzuführen, insbesondere:

- die vertikale und horizontale geschlechtsspezifische Aufteilung des Arbeitsmarkts (die sogenannten Frauenjobs sind in der Regel immer noch schlechter bezahlt);
- die zahlreichen vorrangig Männern vorbehaltenen Tätigkeitsbereiche mit Zusatzleistungen (zum Beispiel Prämien), durch die die branchenweiten Lohnunterschiede über die Grundlohnsätze hinaus noch größer werden;
- die erheblichen Differenzierungsmöglichkeiten bei den tarifvertraglich festgelegten Löhnen aufgrund der Anerkennung von Fähigkeiten, der Art des Unternehmens, des Gewerbes oder der Branche;
- die Tarifverhandlungssysteme: die Lohnstruktur spiegelt das Verhandlungsvermögen der Tarifgruppen wider. Frauen setzen ihre Forderungen in der Regel nicht so energisch durch.

Um zur Beseitigung dieser Lohndifferenzen beizutragen, hat die Kommission beschlossen, den vorliegenden Leitfaden anzunehmen, der an ihr Memorandum über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit², das im Juni 1994 veröffentlicht wurde, anknüpft.

Ziel des Leitfadens ist es, den Arbeitgebern und den an den Tarifverhandlungen auf Branchenebene und auf branchenübergreifender Ebene beteiligten Parteien Anregungen zu liefern und aufzuzeigen, wie sie dazu beitragen können, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleichwertiger Arbeit in der Praxis zu gewährleisten. Er zielt insbesondere auf die Beseitigung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen in jenen Fällen ab, in denen die Lohn- und Gehaltsstrukturen auf Klassifizierungs- und Arbeitsplatzbewertungssystemen beruhen.

Anwendungsbereich des Leitfadens sind sowohl die Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor als auch die in der Privatwirtschaft.

¹ Richtlinie (EWG) Nr. 75/117 des Rates, ABL Nr. L 45, 19.2.1975, S. 19.

² KOM(94) 6 endg.

Die Arbeitgeber sollen angeregt werden, die Empfehlungen nach Maßgabe der Größe und der Struktur ihres Unternehmens in die Praxis umzusetzen. Die Aufzählung der möglichen, keineswegs rechtsverbindlichen, Maßnahmen ist nicht erschöpfend; vielmehr soll exemplarisch dargestellt werden, welche Maßnahmen denkbar sind. Als Bezugsdokument für den Leitfaden empfiehlt sich das Memorandum, in dem der Grundsatz des gleichen Entgelts anhand einschlägiger Urteile des Europäischen Gerichtshofs ausführlich erläutert wird. Bekanntlich wird ein Leitfaden öfters und sinnvoller genutzt, wenn er in enger Zusammenarbeit mit den Benutzern ausgearbeitet wird. Die Kommission hat deshalb die Sozialpartner zu Inhalt und Form des vorliegenden Leitfadens angehört, mit dem Ziel, den Ansatz der Sozialpartner möglichst weitgehend zu berücksichtigen: es sollte ein knapper, brauchbarer und unverbindlicher Leitfaden vorgelegt werden, der in den verschiedenen Tarifverhandlungsphasen herangezogen werden kann.

Vorgeschlagen werden im wesentlichen zwei Maßnahmen:

- erstens, daß die an der Lohnbildung beteiligten Parteien auf allen Ebenen, sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Gewerkschaftsseite, eine **Analyse des Entlohnungssystems** vornehmen und die zur Aufdeckung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen in den Lohnstrukturen erforderlichen Daten auswerten, um Abhilfemaßnahmen festlegen zu können;
- zweitens, daß ein **Maßnahmenplan** zur Beseitigung geschlechtsbedingter Diskriminierungen in der Lohnstruktur entwickelt und umgesetzt wird.

Teil I

Zielgruppen des Leitfadens

A. Die Unternehmen

Der Leitfaden richtet sich vorrangig an die Arbeitgeber und zwar sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, denn die Verpflichtung zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit liegt in erster Linie bei ihnen. Sie sind diejenigen, welche die Löhne bezahlen und eben gleich entlohnen sollten, wenn festgestellt wird, daß gleichwertige Arbeit geleistet wird und die Ungleichbehandlung nicht durch andere als geschlechtsbezogene Gründe erklärt und gerechtfertigt werden kann.

Auch auf die Schlüsselrolle der Behörden als Arbeitgeber sei hingewiesen. Mit einer konsequenten beispielhaften Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts im öffentlichen Dienst könnten sie eine Schrittmacherfunktion übernehmen.

Maßgebend bei der Ausgestaltung der vorgeschlagenen Maßnahmen durch die Arbeitgeber in Abstimmung mit der Belegschaft und/oder ihren Vertretern sind natürlich Unternehmensgröße und -struktur.

B. Die Tarifpartner

Der Leitfaden richtet sich unmittelbar an die Sozialpartner, sind doch die meisten Lohnsysteme das Ergebnis von Tarifverhandlungen auf Branchenebene oder auf branchenübergreifender Ebene. Im übrigen hat der Europäische Gerichtshof in zahlreichen Fällen erklärt, daß die tarifvertraglichen Vereinbarungen den Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit berücksichtigen müssen.

Die Tarifpartner sollen daher dabei unterstützt werden, jedwede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung in einschlägigen Vereinbarungen zu beseitigen und durchzusetzen, daß die von Männern und Frauen geleistete Arbeit gleich bewertet wird, wenn an beide Geschlechter die gleichen Anforderungen gestellt werden.

Es wäre wünschenswert, wenn auch auf dieser Ebene vorbehaltlich bestimmter Abänderungen der vorgeschlagene Ansatz für die Analyse der Lohngestaltung und die Durchführung des Maßnahmenplans zur Anwendung gelangen würde.

C. Einzelpersonen

Schließlich soll der Leitfaden allen Frauen und Männern, die der Auffassung sind, daß ihre Arbeit aufgrund einer geschlechtsbedingten Diskriminierung unterbewertet ist, die erforderlichen Informationen liefern, um ihr Problem durch Verhandlungen oder – in letzter Instanz – durch Anrufung der nationalen Gerichte zu lösen.

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, daß die Frage des gleichen Entgelts eine Tragweite hat, die über den Rahmen der Analyse des Entlohnungssystems in einem Unternehmen, einem Wirtschaftsbereich oder einem Wirtschaftszweig hinausgeht. Sie setzt auch Maßnahmen auf nationaler Ebene voraus, nicht nur auf Seite der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, sondern auch auf Ebene des Staats. Insofern könnte es beispielsweise zur Beurteilung des Einflusses des Geschlechts auf die festgestellten Unterschiede äußerst nützlich sein, nationale Lohnstatistiken für bestimmte Branchen, Bereiche oder Regionen heranzuziehen.

Teil II

Analyse des Entlohnungssystems

Ziel einer Analyse des Entlohnungssystems ist es, herauszufinden, ob typische Frauenarbeit im Vergleich mit typischer Männerarbeit (oder umgekehrt) unterbewertet ist. Zu diesem Zweck soll der Arbeitgeber, vorzugsweise in Abstimmung mit der Belegschaft und/oder ihren Vertretern zunächst festlegen, welche Daten gesammelt werden, und anschließend das Datenmaterial dahingehend prüfen, ob es Aufschluß über möglicherweise geschlechtsdiskriminierende Lohnregelungen und -praktiken gibt.

Die Analyse erfolgt in drei Schritten. Zunächst sind die sachdienlichen Informationen zu sammeln. Die anschließende Auswertung erfolgt in zwei Phasen: zuerst ist ein allgemeiner Überblick nach Geschlecht und Lohn zu erstellen; anschließend sind die einzelnen, vermutlich diskriminierenden Lohnaspekte zu analysieren.

A. Sachdienliche Informationen

Die für diese Analyse notwendigen Informationen sollen aus der gesamten Belegschaft eines Unternehmens stammen. Die Untersuchung nur eines Betriebes oder einer einzelnen Einstufungs- oder Tarifgruppe ist nicht ausreichend; Schwierigkeiten durch ungleiche Behandlung der Geschlechter können sowohl zwischen Mitarbeitern derselben als auch zwischen Mitarbeitern verschiedener Niederlassungen, Einstufungs- oder Tarifklassen auftreten. Je nach Unternehmensstruktur und Entlohnungssystem können die einzelnen Informationen mehr oder weniger wichtig sein. Einige der nachfolgend aufgeführten Punkte werden für manche Unternehmen gar nicht anwendbar sein. Es ist Sache der Unternehmen, in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern herauszufinden, welche Informationen für die Analyse wichtig und sachdienlich sind.

1. Mitarbeiter

Aus den Personalunterlagen sowie aus den Lohn- und Gehaltslisten können Informationen entnommen werden über

- Geschlecht
- Lohngruppe
- Berufsbezeichnung
- Arbeitszeit (ohne Pausenzeiten)
- gewerkschaftliche Verhandlungsgruppen oder Tarifverträge
- für die Einstellung erforderliche Qualifikation
- weitere Fähigkeiten und Kenntnisse
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Dauer der Betriebszugehörigkeit in ähnlichen Unternehmen
- Grundlohn
- Zusatzlohn und vertraglich vereinbarte Leistungen

Bei der Zusammenstellung dieser Daten sollten sowohl Aushilfskräfte als auch Mitarbeiter mit einem festen Vertrag sowie alle festangestellten Heimarbeiter bzw. Hausgewerbetreibende und solche, an die Arbeit weitergegeben wird, mit einbezogen werden.

2. Lohngestaltung und Zahlungspraktiken

Informationen über Lohngestaltung und Zahlungspraktiken ergeben sich aus den Unternehmensrichtlinien, den Handbüchern und den Gesamtarbeitsverträgen. Trotz der Unterschiede zwischen den einzelnen Unternehmen werden die folgenden Punkte meist enthalten sein:

- Tätigkeitsbeschreibungen
- Einstufungs-, Klassifizierungs- und Bewertungssysteme
- Einstufungs-/Beurteilungskriterien
- Lohnbestimmungen der Gesamtarbeitsverträge
- Richtlinien für Lohnansprüche und andere vertragliche Leistungen

- Vorgaben für die Arbeitsplatzbewertung
- Vorgaben für die Zahlung von Leistungslohn
- Richtlinien für die Handhabung von Bonus- und Leistungszulagesystemen
- Lohngestaltung für Akkordarbeit oder Heimarbeit im Akkord
- Informationen über die Marktsituation bei den einzelnen Tätigkeiten, sofern sachdienlich

Wichtig ist hierbei, Informationen sowohl über die unternehmensüblichen Zahlungspraktiken als auch über die entsprechenden Formvorschriften zu erhalten.

B. Auswertung der allgemeinen Informationen

Zunächst sollte ein genereller Überblick über Geschlecht und Lohn erstellt werden. Bei der Analyse könnte festgestellt werden, daß das Entlohnungssystem für die Arbeitnehmer eine Vergütung entsprechend ihrer Qualifikation vorsieht. Möglicherweise entsprechen die Qualifikationen, die vergütet werden, nicht den Qualifikationen, die von weiblichen Arbeitnehmern auf anderem Wege als berufsbedingt erworben wurden. So wird zum Beispiel in einigen Mitgliedstaaten für Fertigkeiten im Nähen kein Zeugnis ausgestellt oder verlangt; Arbeiter/innen an der Nähmaschine könnten jedoch ihre Tätigkeit ohne diese Kenntnisse nicht ausführen.

Die Definition der Qualifikationen müßte überprüft und in einigen Fällen erweitert werden. Sind für die Ausführung der jeweiligen Tätigkeit diese bestimmten Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich?

Bei großen Organisationen mit komplexer Lohnstruktur wird sich kein klarer Maßnahmenplan für die Lösung der Probleme des Lohngefälles ergeben. Deshalb sollte die Lohnstruktur transparent sein.

Der generelle Überblick soll ein allgemeines Bild der Lohnregelungen geben und dabei helfen, die vorrangig zu behandelnden Problembereiche zu identifizieren. Für bestimmte Bereiche des Entlohnungssystems wird allerdings eine eingehendere Analyse erforderlich sein.

Nachfolgend werden einige primäre Indikatoren möglicher Ungleichbehandlung der Geschlechter aufgeführt:

- Frauen haben ein niedrigeres Durchschnittseinkommen als Männer mit derselben Berufsbezeichnung.
- Frauen haben ein geringeres Durchschnittseinkommen als Männer in derselben Lohngruppe.
- Frauen in ungelernten Tätigkeiten, bei denen der Prozentsatz weiblicher Arbeitnehmer vorherrscht, erhalten weniger als den Mindestlohn, der Männern in ungelernten Tätigkeiten zugestanden wird, die hauptsächlich von Männern ausgeführt werden.
- Berufe, die vorherrschend von Frauen ausgeübt werden, werden geringer eingestuft oder bewertet als Tätigkeiten, die bei gleicher Leistung, gleichen Fähigkeiten und gleicher Verantwortung hauptsächlich von Männern ausgeführt werden.
- Frauen wird bei gleichen Einstellungsqualifikationen und gleich langer Betriebszugehörigkeit ein geringerer Lohn gezahlt als Männern.
- In Unternehmen mit mehreren Tarifstrukturen werden in von männlichen Arbeitnehmern beherrschten Lohngruppen höhere Löhne gezahlt als in anderen, bei denen der Prozentsatz weiblicher Arbeitnehmer vorherrscht.
- Bei einem Großteil der männlichen und weiblichen Arbeitnehmer besteht ein krasser Unterschied in Einstufungs-, Klassifizierungs- und Bewertungssystemen.
- Teilzeit- oder Aushilfskräfte in Tätigkeiten, die hauptsächlich von Frauen

ausgeübt werden, haben niedrigere Durchschnittsstundenlöhne als Ganztagskräfte oder festangestellte Arbeitnehmer am gleichen Arbeitsplatz oder mit derselben Einstufung.

- Teilzeit- oder Aushilfskräfte in Tätigkeiten, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, erhalten einen geringeren Lohn und einen geringeren Umfang von anderen vertraglich vereinbarten Leistungen.
- In verschiedenen Bereichen der Produktion gelten unterschiedliche Bonus-, Stücklohnsatz-, und andere „Leistungslohn“-Systeme, wodurch ein Geschlecht unverhältnismäßig stark betroffen ist.
- Innerhalb derselben Abteilung gelten für verschiedene Tätigkeiten unterschiedliche Bonus-, Stücklohnsatz- und andere „Leistungslohn“-Systeme, wodurch ein Geschlecht unverhältnismäßig stark betroffen ist.
- In verschiedenen Abteilungen werden unterschiedliche Überstundenvergütungen gezahlt, wodurch ein Geschlecht unverhältnismäßig stark betroffen ist.
- Bei Tätigkeiten mit gleicher Einstufung bestehen unterschiedliche Urlaubsansprüche, wodurch ein Geschlecht unverhältnismäßig stark betroffen ist.

Obwohl die hier aufgeführten Feststellungen an sich nicht bedeuten, daß in einem Entlohnungssystem gesetzeswidrige Ungleichbehandlung der Geschlechter besteht, sollten sie alle einer näheren Untersuchung unterzogen werden. Jedes Element der Zusammensetzung von Löhnen und Gehältern oder des Anspruchs auf Lohn und andere vertraglich vereinbarte Leistungen muß analysiert werden, um sicherzustellen, daß es eine objektive Rechtfertigung gibt, bei der das Lohngefälle nicht im Geschlecht des Arbeitnehmers begründet liegt.

C. Besondere Aspekte des Entlohnungssystems

In jedem Unternehmen wird die Entlohnung anders gehandhabt, was natürlich Auswirkungen auf die Ergebnisse der Untersuchung hat. Nachfolgend sind Beispiele für Zahlungspraktiken aufgeführt, die sich als diskriminierend erweisen könnten. Gleichzeitig werden Lösungsvorschläge angegeben. Es wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, daß es sich hier lediglich um Beispiele handelt, die keineswegs für alle Unternehmen charakteristisch sein müssen.

1. Grundlohn

- **Frauen werden durchweg auf einer niedrigeren Stufe der Lohnskala eingestellt als Männer.**

Untersuchen Sie die Einstellungs- und Beförderungsdokumente daraufhin, ob die unterschiedliche Behandlung unabhängig vom Geschlecht des Arbeitnehmers vertretbar ist.

Sind die durch Zuschläge honorierten Qualifikationen für diese Posten notwendig? Werden Frauen durch die Definition dieser Qualifikationen nachteilig betroffen?

- **Frauen werden für dieselbe Tätigkeit geringer bezahlt als ihre männlichen Vorgänger.**

Es sollte überprüft werden, ob Aufgaben und Verantwortung gleich sind, oder ob sich etwas geändert hat. Rechtfertigen eventuelle Änderungen eine Lohnverringerung?

- **Frauen steigen weniger schnell in eine höhere Einstufungsgruppe auf und/oder erreichen seltener höhere Bewertungsstufen.**

Es sollte überprüft werden, ob die Dienstbezüge von den Fähigkeiten oder vom Dienstalter bestimmt werden. Bei Frauen mit unterbrochener oder kürzerer Berufslaufbahn, die auf-

grund von familiären Verpflichtungen häufig vorkommt, ist die Chance geringer, die entsprechende Länge der Dienstzeit zu erreichen.

Die Kriterien für den Aufstieg in der Lohntabelle sollten ebenfalls untersucht werden.

- **Männer verdienen mehr durch Zusatzleistungen des Betriebes oder durch höhere Einstufung, die durch Probleme bei der Personalbeschaffung und Personalbindung an den Arbeitgeber begründet wird.**

Diese Art von Problemen sollte durch andere Maßnahmen gelöst werden. So könnte beispielsweise das vorhandene Personal fortgebildet werden und Initiativen zur Weiterentwicklung nutzen. Eine Erweiterung des Kreises, aus dem üblicherweise die Mitarbeiter rekrutiert werden, wäre denkbar. Angestellte und Büromitarbeiter könnten nach entsprechender Aus- und Weiterbildung und nach Seminaren für Management-Stellen in Betracht gezogen werden.

2. Berechnung von Boni, Leistungs-löhnen, Stücklohnsätzen und „Ergebnislöhnen“

- **Weibliche und männliche Arbeiter erhalten denselben Grundlohn, aber nur männliche Arbeiter haben die Möglichkeit, Prämien zu erwerben.**

Es muß überprüft werden, ob die Unterschiede bei der Prämienvergabe unabhängig vom Geschlecht objektiv zu rechtfertigen sind.

Geben die unterschiedlichen Arbeits-einkommen tatsächlich bestehende Produktivitätsunterschiede wieder?

Es muß geprüft werden, nach welchen Kriterien Überstunden, Wochenend- und Schichtarbeit zugeteilt werden.

- **Anspruch auf Leistungslöhne haben nur ältere Mitarbeiter/Ganztagskräfte/Mitarbeiter, die in das Leistungsbewertungssystem eingegliedert sind.**

Sind Umfang dieses Schemas und Ausnahmen objektiv zu rechtfertigen?

- **Frauen werden in der Leistungsbeurteilung durchweg niedriger eingestuft als Männer.**

Durch Überprüfung der Kriterien für die Leistungsbewertung soll direkte oder indirekte Ungleichbehandlung der Geschlechter kenntlich gemacht werden.

3. Zuschüsse

- **Im Unternehmen erhalten weniger Frauen als Männer betriebliche Zuschüsse.**

Die Voraussetzungen für den Anspruch auf betriebliche Leistungen (z.B. Krankengeld, Pensionen, Darlehen zu niedrigen Zinssätzen, Möglichkeit zum Kauf von Unternehmensaktien und andere Zuschläge) sollten überprüft werden, um festzustellen, ob nicht in bestimmten Kriterien eine unmittelbare Diskriminierung enthalten ist.

4. Teilzeitarbeitskräfte

- **Teilzeitarbeitskräfte erhalten niedrigere Stundensätze, oder sie werden von der Bonus- und Zuschußvergabe ausgeschlossen.**

Gerade Teilzeitpersonal ist häufig aus dem Pensions- und Krankengeldplan der Unternehmen ausgeschlossen. Oft müssen sie wesentlich längere Dienstzeiten als Ganztagsarbeitskräfte nachweisen, um Anspruch auf Schulungen oder Sonderzulagen zu erhalten. Sofern für diese Vorgehensweise des Betriebes keine klare und objektive Erklärung geliefert wird, kann sie auf eine geschlechtsspezifische Diskriminierung hinauslaufen. Es ist zu unter-

suchen, ob Teilzeitarbeitskräfte anders behandelt werden als Vollzeitmitarbeiter, und falls dies der Fall ist, aus welchen Gründen dies geschieht.

5. Systeme, die auf Berufsklassifizierung, Einstufung, Bewertung, Fähigkeiten und Eignung basieren

Bei diesen Systemen handelt es sich um Mechanismen, die in manchen Mitgliedstaaten zur Festlegung der Stellenhierarchie in einem Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe als Grundlage für die Entlohnungssysteme verwendet werden.

In den verschiedenen Ländern der Europäischen Union werden diese Begriffe sehr unterschiedlich angewandt. Die folgenden Kommentare sollen Unternehmen, die mit diesen Systemen arbeiten, bei deren Untersuchung helfen um festzustellen, ob sie nicht versehentlich speziell weibliche Mitarbeiter benachteiligen. Entlohnungssysteme, die auf der Grundlage solcher Pläne beruhen, werden in manchen Unternehmen seit langer Zeit unverändert eingesetzt, und viele behalten Merkmale, die zur Unterbewertung der durch Frauen verrichteten Tätigkeiten beitragen.

5.1 Art des Unternehmens

Was ist das Unternehmensziel? Um welche Art von Unternehmen handelt es sich? Welche Dienstleistungen und/oder Produkte werden angeboten?

Hiermit soll festgestellt werden, ob der Entwurf des Schemas grundsätzlich den Unternehmensschwerpunkten entspricht. Möglicherweise stellt sich heraus, daß durch die Bewertung bestimmter Elemente der Arbeit die Prioritäten des Unternehmens überhaupt nicht wiedergegeben werden. So wird man beispielsweise bei einem

Krankenhaus, das die Pflege der Patienten gar nicht beurteilt, hingegen finanzielle Fähigkeiten und Verantwortung überbewertet, das System gründlich überprüfen müssen.

5.2 Merkmale des Bewertungsschemas

Werden die verschiedenen Elemente der unterschiedlichen Tätigkeiten in Betracht gezogen, oder wird ohne diese Bewertung eingestuft?

Deckt ein Schema alle Stellen ab, oder gelten für die einzelnen Tätigkeiten unterschiedliche Beurteilungsschemata, beispielsweise eines für Arbeiter und eines für Angestellte? Falls so vorgegangen wird: Wie werden die relativen Anforderungen an die verschiedenen Gruppen ausgeglichen?

Ist das Schema für die zu bewertenden Tätigkeiten geeignet?

Die arbeitsmarktübliche Trennung nach Geschlechtern und das Argument, daß es mit den traditionellen Arbeitsbewertungs- und Einstufungsmethoden nicht möglich sei, an sich unterschiedliche Tätigkeiten nach einem einheitlichen Schema zu klassifizieren, führen dazu, daß häufig kein allgemein anwendbarer Maßstab zur Bewertung typischer männlicher und weiblicher Arbeiten zur Verfügung steht. Die verschiedenen Systeme stellen daher nicht fest, ob manche weibliche Arbeit, wenn auch auf andere Art, die gleichen Anforderungen wie eine männliche Tätigkeit stellt, weil hier nie ein Vergleich angestellt wurde. Das Konzept gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit erfordert die Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten nach einem gemeinsamen Standard. Dieser Ansatz ist nicht allgemein üblich; manche Unternehmen bemühen sich jedoch, die Tätigkeiten von Arbeitern und Angestellten in ver-

einheitliche Systeme zu integrieren. Die Verwendung eines solchen Schemas unterstützt die Abschaffung von ungleicher Behandlung der Geschlechter in Lohnstrukturen, bei denen eine Trennung nach Geschlechtern besteht.

5.3 Berufsbezeichnungen

Werden bei gleicher Tätigkeit unterschiedliche Berufsbezeichnungen verwendet?

Für denselben Beruf oder für gleiche Tätigkeiten, die sich nur nach dem Geschlecht des Ausführenden unterscheiden, werden häufig unterschiedliche Bezeichnungen verwendet, beispielsweise Verkäuferin, Verkaufsassistent. Dies kann Auswirkungen auf Status und Entlohnung nach sich ziehen.

5.4 Arbeitsinhalt

Enthalten die Stellenbeschreibungen alle zu den Tätigkeiten gehörigen Arbeiten, speziell auch die der typisch weiblichen Stellen?

Werden in den Stellenbeschreibungen Inhalt und übernommene Aufgaben aufgeführt, und werden speziell die traditionellen „Frauenarbeiten“ entsprechend mit einbezogen? Wird auf die Aspekte der von Frauen ausgeführten Arbeiten hingewiesen, denen bis dato keine Beachtung geschenkt wurde?

Wird der Arbeitsinhalt konsistent beschrieben?

Stellenbeschreibungen sollten unabhängig vom Geschlecht der die Stelle innehabenden Person einheitlich ausgeführt werden. Häufig bestehen Ungleichheiten in der Art der Beschreibung weiblicher und männlicher Tätigkeiten.

5.5 Faktoren

Unter einem Faktor eines formalen Arbeitsplatzbewertungsschemas versteht man ein Element der Arbeit, das definiert und bewertet wird, beispielsweise eine Fähigkeit oder eine geistige Anstrengung. Ein Faktor kann wiederum in Unterfaktoren aufgeteilt werden, die weiter ins Detail gehen. Die zu bewertenden Stellen werden anhand der ausgewählten Faktoren und Unterfaktoren beurteilt.

Wurden wichtige Arbeitsmerkmale ausgelassen?

Einige Faktoren begünstigen möglicherweise ein bestimmtes Geschlecht. Es sollte sichergestellt sein, daß mit diesen Faktoren sowohl Männer- als auch Frauenarbeit gleich behandelt wird.

Faktoren, die bei Frauenarbeit häufiger auftreten, werden von den Bewertungsschemata oft gar nicht erfaßt und daher auch nicht eingeschätzt; dazu zählen Einfühlvermögen, Verantwortungsbewußtsein, Fähigkeiten im Bereich Human Relations, Organisationstalent, Geschicklichkeit, Fingerfertigkeit usw. Das Einordnen von Tätigkeiten in Kategorien wie leichte oder schwere Arbeit oder die Einschränkung der Gewichtung auf verschiedene Einstufungen, ohne dafür andere Elemente der Frauenarbeit gegenüber der Männerarbeit mit einzubeziehen, führt zu negativen Auswirkungen für weibliche Arbeitnehmer.

Entspricht die Einstufung aufgrund von Faktoren oder der Gewichtung dieser Faktoren objektiven Kriterien?

Das Einstufen von Tätigkeiten allein nach formalen Gesichtspunkten kann sich in bestimmten Fällen ebenfalls negativ für Frauen auswirken. Es gibt Fähigkeiten und Kenntnisse, die nicht lediglich durch Erfahrung erworben

werden, sondern die durch Berufsausbildung und Qualifikation entwickelt werden; die Fertigkeiten jedoch, die viele Frauen erworben haben, werden häufig nicht als Qualitäten identifiziert, die bei der Einstufung von Arbeit für den Arbeitsmarkt positiv beurteilt werden. Reinigungs- und Pflegefähigkeiten beispielsweise werden bei bestimmten Tätigkeiten als selbstverständlich angenommen und nicht durch die Entlohnungssysteme honoriert. Die Ausbildung einer Kindergärtnerin etwa kann in Form theoretischen Unterrichts ablaufen und aufgrund dessen schon geringer eingestuft werden als die praxisnahe Ausbildung in typischen Männerberufen. Berufliche Qualifikation wird generell gerecht entlohnt; Fähigkeiten, die auf anderem Wege erworben wurden (beispielsweise die Kenntnisse, die man von zu Hause mitbringt oder von einem Mitarbeiter übernimmt), werden jedoch häufig ignoriert. Die Grundlage für die Berücksichtigung von Ausbildung und Qualifikation bei der Entlohnung muß also überprüft werden.

Unabhängig von dieser Analyse sollte die Festlegung der Lohnsätze für die endgültige Arbeitsbewertung die Verhältnisse der tatsächlichen Arbeitsanforderungen widerspiegeln, und nicht den vergleichbaren Lohnsatz für die Tätigkeit, der durch die traditionellen geschlechtsabhängigen Wertvorstellungen beeinflusst sein kann. Daher sollte für Frauen dasselbe Lohnniveau angewandt werden, das für diejenigen männlichen Tätigkeiten gilt, mit denen die Frauenarbeit nun als gleichwertig eingestuft ist.

Teil III

Maßnahmenplan zur praktischen Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit

A. Ziel

Nach abgeschlossener Analyse der Entlohnungssysteme empfiehlt es sich, einen Maßnahmenplan festzulegen, mit dem die in der Lohnstruktur identifizierte geschlechtsspezifische Diskriminierung ausgeräumt werden soll. Die Strategie des Maßnahmenplans zielt auf die Abschaffung jeder Ungleichbehandlung der Geschlechter in der Lohnstruktur durch schnellstmögliche Einführung gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit ab. Die möglichen Maßnahmen sind abhängig von zahlreichen Faktoren, darunter Größe und Struktur des Unternehmens sowie Art und Ausmaß der Diskriminierung.

Auch im Rahmen der Tarifverhandlungen kann wesentlich dazu beigetragen werden, daß Maßnahmen zur Beseitigung der Ungleichbehandlung bei den Löhnen ergriffen werden. Ist die Lohnstruktur das Ergebnis eines auf höherer Ebene (zum Beispiel auf Branchenebene oder auf nationaler Ebene) geschlossenen Vertrags, so ist im Fall einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung auf dieser Ebene zu handeln. Erstreckt sich der Geltungsbereich des Tarifvertrags auf sehr unterschiedliche Arbeitsstätten mit unterschiedlichen Anteilen weiblicher und männlicher Arbeitnehmer, so sind eventuell weitere Analysen angezeigt, um festzustellen, ob sich das Diskriminierungsproblem in allen oder nur in einem Teil der Arbeitsstätten stellt.

Der Maßnahmenplan ist einer Bewertung zu unterziehen, um die Fortschritte bei der Umsetzung des Gleichbehandlungsprinzips zu ermitteln. Werden die Entloh-

nungssysteme in der Folge abgeändert, so ist erneut eine Analyse durchzuführen, damit sich nicht wieder geschlechtsbedingte Diskriminierungen einschleichen. Angezeigt wäre eine regelmäßige Überprüfung der Entlohnungssysteme auf die tatsächliche Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit (etwa alle drei Jahre).

B. Mögliche Punkte eines Maßnahmenplans

Der Maßnahmenplan zur Beseitigung der systeminhärenten Diskriminierungen könnte folgende Punkte enthalten:

- Abschaffung der geschlechtsspezifischen Abgrenzungen und Anwendung der höheren, für die Männer geltenden Lohnsätze;
- Vereinheitlichung der beruflich segmentierten Lohnsysteme (siehe Bürotätigkeiten und Aufgaben im produzierenden Gewerbe);
- Neudefinition und Neubewertung der beruflichen Qualifikationen wie Fähigkeiten, die Frauen inoffiziell erwerben, beispielsweise bei Pflege- oder Reinigungstätigkeiten, die wie gleichwertige Berufsfertigkeiten (beispielsweise Klempner- oder Maurerausbildung) aufgenommen werden könnten;
- Neubewertung der Fähigkeiten, die eher für Frauen als für Männer typisch sind (zum Beispiel Fingerfertigkeit);
- Umorganisation der Arbeit durch Ausweitung der Arbeitskategorien, so daß Frauen die Möglichkeit haben, typisch männliche Tätigkeiten, die mit besseren Bedingungen verknüpft sind, auszuüben;
- im Rahmen von Frauenfördermaßnahmen Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen, die den Zugang zu geschlechtsspezifisch segmentierten Tätigkeiten ermöglichen, beispielsweise Aus- und Weiterbildungskurse für Frauen in technischen Berufen, die bis-

her hauptsächlich Männern vorbehalten waren;

- Ausweitung der Zusatzleistungen auf Teilzeitarbeitskräfte.

C. Bewertung des Maßnahmenplans

Um die Folgen dieses Plans abschätzen zu können und um zu vermeiden, daß die geschlechtsspezifische Diskriminierung weiter fortgeführt wird, sollten folgende Punkte angesprochen werden.

a) Welches ist der Einfluß des vorgeschlagenen Maßnahmenplans zur Durchsetzung gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit auf die Geschlechter und auf die Anzahl der Angestellten?

- I) Wie viele Frauen erhalten eine Lohnerhöhung?**
- II) Wie viele Frauen erhalten Lohnfortzahlung bei Stellenwechsel, oder wie groß ist die Anzahl derer, die auf demselben Lohnniveau bleiben?**
- III) Wie vielen Frauen wird der Lohn gekürzt?**
- IV) Wie viele Männer erhalten eine Lohnerhöhung?**
- V) Wie viele Männer erhalten Lohnfortzahlung bei Stellenwechsel, oder wie groß ist die Anzahl derer, die auf demselben Lohnniveau bleiben?**
- VI) Wie vielen Männern wird der Lohn gekürzt?**
- VII) Welches sind die Tendenzen bei Männern und Frauen in den verschiedenen Systemen der Einstufung, Klassifizierung, Bewertung oder Kenntnis-/Fähigkeitsbestimmung?**

b) Welche Lohnsätze werden im Maßnahmenplan vorgeschlagen?

- c) Werden bestimmte Mitarbeitergruppen, beispielsweise Teilzeitarbeitskräfte, von den Bestimmungen des Plans ausgeschlossen?**
- d) Welche Vorschläge werden im Maßnahmenplan zu den bestehenden Zahlungsmodalitäten für Prämien, Stücklöhnen, Ergebnislöhnen und Leistungslöhnen gemacht?**
- e) Wird ein Zeitraum für die stufenweise Einführung der gleichen Entlohnung vorgeschlagen, und, falls ja, welcher? Ist dieser Vorschlag vernünftig?**
- f) Welche Vereinbarungen werden bezüglich der jährlichen Tarifverhandlungen getroffen?**
- g) Welche Lohnsätze und Bedingungen werden für neu einzustellende Mitarbeiter vorgeschlagen?**

Auf jeden Fall muß sichergestellt werden, daß durch das gesamte Maßnahmenpaket die Lohn- und sonstigen Arbeitsbedingungen verbessert und nicht verschlechtert werden.

Schlußfolgerung

Dieser Leitfaden stellt ein Arbeitsmittel dar, das von einer möglichst großen Zahl von Akteuren genutzt werden soll, die die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit de facto voranbringen können.

Daher empfiehlt es sich, diese Initiative im Rahmen eines dynamischen Prozesses weiterzuverfolgen, indem auf sämtlichen Ebenen alle Partner und Akteure einbezogen werden, die sowohl für eine möglichst weite Verbreitung als auch für eine effiziente Nutzung des Leitfadens Sorge tragen können.

Auf Ebene der Europäischen Union und im Rahmen des 4. Aktionsprogramms der Gemeinschaft für die Chancengleichheit

von Frauen und Männern (1996-2000), das durch den Beschluß 95/593/EG des Rates³ angenommen wurde, hat der Wille zur Mobilisierung der Akteure von Wirtschaft und Gesellschaft sowie der rechtsetzenden Kreise zur Verwirklichung dieses Ziels bereits ihren klaren Ausdruck gefunden.

Vor dem Hintergrund der Empfehlungen des Europäischen Parlaments in seinem Bericht zum Memorandum über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (PE 213.161/endg.), der am 21. Dezember 1995 angenommen wurde, wird die Kommission außerdem in Zusammenarbeit und/oder gemeinsam mit den Sozialpartnern und anderen geeigneten Stellen Maßnahmen aufwerten und/oder unterstützen, die Tätigkeiten bzw. Ziele folgender Art fördern:

- Sensibilisierungs- und Informationskampagnen über gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit für die Zielgruppen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter sowie Tarifpartner;
- Schulung von Sachverständigen, die praktische Lösungen für problematische Situationen in Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts untersuchen und vorschlagen können;
- stärkere Beteiligung von Frauen an der tarifpolitischen Lohnfestlegung;
- Ermittlung, Prüfung und Austausch bewährter Praktiken zur Ergänzung des Leitfadens und als Veranschaulichung der darin vorgeschlagenen Leitlinien für Maßnahmen sowie für ihre praktische Umsetzung.

³ ABl. Nr. L 335 vom 30.12.1995, S.37.



Faint, illegible text in the top left column.

Faint, illegible text in the middle left column.

Faint, illegible text in the lower middle left column.

Faint, illegible text in the lower left column.

Faint, illegible text in the lower left column.

Faint, illegible text in the lower left column.

Faint, illegible text in the top right column.

Faint, illegible text in the middle right column.

Faint, illegible text in the lower middle right column.

Faint, illegible text in the lower middle right column.

Faint, illegible text in the lower middle right column.

Faint, illegible text in the lower middle right column.

Faint, illegible section header in the lower right column.

Faint, illegible text in the lower right column.

Faint, illegible text in the lower right column.

Faint, illegible text in the lower right column.

Pluspunkte für ÖTV-Mitglieder

Mitentscheiden

1 Jede/r zählt, jede/r kann sich einbringen. Die Gewerkschaft ÖTV lebt von der Vielfalt und dem Miteinander der Mitglieder.

Wirksame Interessenvertretung

2 Jede/r ist ein Teil des Ganzen. Mehr als 1,7 Mio. Mitglieder garantieren eine wirksame Interessenvertretung.

Service

3 Rat und Tat: Individuelle Beratung und Unterstützung am Arbeitsplatz und vor Ort.

Rechtsschutz

4 Wenn alle Stricke reißen: Rechtsberatung und Rechtsschutz in Arbeits- und Sozialgerichtsverfahren.

Streikgeld

5 Wenn es hart auf hart kommt: Streikgeld bei Arbeitskämpfen.

Durchblick

6 Mehr wissen als andere: Durchblick durch bessere Informationen und vielfältige Bildungsangebote.

Kompetenz

7 Stillstand überwinden: Berufsfachliche und gesellschaftliche Reformkonzepte anschieben und die Entwicklung im Dienstleistungsbereich im Interesse der Beschäftigten, Kunden und aller Bürgerinnen und Bürger beeinflussen.



Jetzt Mitglied werden. Es lohnt sich! Beitrittserklärung

Ich möchte Mitglied der Gewerkschaft ÖTV werden

ab Monat/Jahr

Meine persönlichen Daten	
Familiennamen	
Vorname	weiblich männlich
Straße / Hausnummer	
PLZ	Wohnort
Nationalität	Geburtsdatum
Krankenkasse	

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ÖTV,

meinen jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis zu meinem schriftlichen Widerruf

* monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich

von meinem Konto abzubuchen:

KTO-Nr. BLZ

Bank/Sparkasse/Postbank

PLZ Ort

Ich willige ein, daß meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftlicher Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

Datum Unterschrift

Ich war Mitglied der Gewerkschaft

von Monat/Jahr bis

Ich bin (Auszubildende: künftig)			
Arbeiter/in	Angestellte/r	DO-Angestellte/r	
Beamtin/Beamter, Richter/in, Soldat		arbeitslos	teilzeitbeschäftigt
in Ausbildung bis Monat/Jahr		Anzahl Wochenstunden	
Ausübter Tätigkeit (bitte genau angeben)			
Betrieb / Dienststelle			
Straße / Hausnummer			
PLZ	Ort		

Mein monatlicher Bruttoverdienst

Nach § 8 der ÖTV-Satzung beträgt der Mitgliedsbeitrag pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Nicht zum Bruttoverdienst rechnen: Kinderzuschläge, familienbezogene Bestandteile und Beträge, die für Überstunden, als Zeitzuschläge, für Erschwernisse, Gefahren, Aufwendungen oder ähnliches gezahlt werden.

Lohngruppe	Stufe	Mein danach errechneter Bruttoverdienst beträgt derzeit monatlich DM
Vergütungsgruppe	Stufe	
Besoldungsgruppe	Stufe	

Ich habe das neue Mitglied geworben

Familiennamen

Vorname

KV Mitgl.-Nr.

Gemeinsam mit fast 1,7 Millionen Mitgliedern das Erreichte sichern, Schutz und Sicherheit im Arbeits- und Berufsleben ausbauen und die Kraft für mehr soziale Sicherheit und eine lebenswerte Zukunft für alle stärken.

Bitte der zuständigen Kreisverwaltung zuschicken, beim Vertrauensmann/-frau abgeben oder an „Gewerkschaft ÖTV, HV-MIBEV, Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart“ schicken.



Algorithmen für die Informatik

1. Einführung	1
2. Algorithmen	2
3. Datenstrukturen	3
4. Suchalgorithmen	4
5. Sortieralgorithmen	5
6. Graphen	6
7. Dynamische Programmierung	7
8. Komplexitätstheorie	8
9. Algorithmen für die Informatik	9

VIO

VIO

