

durch das Personalamt beim Bezirksamt N. stattfinden werden. Es steht zu befürchten, daß an diesem Tag Herr B. zum Amtsrat befördert wird.

Mitgeteilt von RAin Alexandra Goy, Berlin

Urteil mit Anmerkung

BAG, § 6a Abs. 4 GemO NW, Anl. 1a zum BAT/VKA

Sollen Frauenbeauftragte nichts kosten?

Zu den Grenzen männlichen Subsumtionsvermögens bei der Beurteilung der Aufgaben einer Frauenbeauftragten im Rahmen der Eingruppierung nach dem BAT/VKA.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts v. 20.3.1991 – 4 AZR 471/90 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten darüber, ob die als Gleichstellungsbeauftragte beschäftigte Klägerin Anspruch auf Eingruppierung nach der VergGr. III BAT, hilfsweise nach der VergGr. IV a BAT hat.

Die 1939 geborene Klägerin ist als Rechtsanwalts- und Notarhilfin ausgebildet. Sie war in einer Anwalts- und Notariatskanzlei tätig, davon neun Jahre als Bürovorsteherin, als Sachbearbeiterin im Liegenschafts- und Wirtschaftsförderungsamt der Beklagten und als Sachbearbeiterin im Steueramt, Abteilung Gewerbesteuer. In dieser Tätigkeit war sie in die VergGr. V b BAT eingruppiert.

Durch Beschluß des Rates der Beklagten vom 14. März 1985 wurde die Klägerin als Gleichstellungsbeauftragte im Sinne von § 6 a Abs. 4 der GemO Nordrhein-Westfalen bestellt. Diese Vorschrift hat folgenden Wortlaut:

„Die Verwirklichung des Verfahrensauftrages der Gleichberechtigung von Mann und Frau ist auch eine Aufgabe der Gemeinde. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben kann die Gemeinde Gleichstellungsbeauftragte bestellen.“

Sie wurde danach in die VergGr. IV b BAT eingruppiert. Als solche ist sie seitdem tätig. Ihre Vorgesetzte ist die Sozialdezernentin der Beklagten. Zu ihrer Unterstützung ist der Klägerin eine in die VergGr. VI b BAT eingruppierte Sachbearbeiterin, die gleichzeitig die Schreibarbeiten erledigt, zugeteilt. Ferner arbeitet mit der Klägerin eine Sozialwissenschaftlerin zusammen, die im Rahmen einer zweijährigen Arbeitsbeschaffungsmaßnahme den Auftrag hat, einen Familienbericht über die Lebenssituation der Frauen in der Stadt M. zu erstellen.

Durch Dienstanweisung sind der Klägerin folgende Aufgaben übertragen:

„I. Allgemeine Aufgabenstellung

Aufzeigen von örtlichen Gleichstellungsproblemen, Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten, um der Benachteiligung der Frau im öffentlichen Leben, im Arbeitsleben und im sozialen Umfeld entgegenzuwirken.

II. Tätigkeitsfelder

1. Öffentlichkeitsarbeit/Kontaktpflege

Kontakte zu und Zusammenarbeit mit anderen Gleichstellungsstellen, Verwaltungseinrichtungen, Verwaltungsgremien, Verbänden, Gewerkschaften, Personal-, Betriebsvertretungen, Initiativen, Unternehmen, Frauengruppen und allen gesellschaftlich relevanten Gruppen mit dem Ziel, die Situation der Frauen in M. durch Anregungen, Verhand-

lungen, Vermittlungsbemühungen gegenüber den jeweils Verantwortlichen zu verbessern.

2. Sprechstunden, Beratung, Hilfestellung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechperson, die in regelmäßigen Sprechstunden Anregungen und Beschwerden über Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen aus der Bevölkerung entgegennimmt, diesen nachgeht und soweit möglich, Abhilfe schafft. Sie arbeitet mit den verschiedenen städtischen und nichtstädtischen Beratungseinrichtungen eng zusammen.

3. Mitwirkung bei der Vorbereitung von Verwaltungs-, Ausschuß- und Ratsentscheidungen

4. Erstellen eines jährlichen Tätigkeitsberichtes

III. Organisatorische Eingliederung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar dem Sozialdezernenten unterstellt. Sie erhält die Kurzbezeichnung IV/G. Für Schreibdienstleistungen ist der Schreibdienst des Dezernates IV zuständig.“

Mit Schreiben vom 14. Juli 1987 beantragte die Klägerin ihre Höhergruppierung in die VergGr. III BAT. Dies lehnte die Beklagte ab. Mit der Klage hat die Klägerin ihr Höhergruppierungsbegehren weiterverfolgt.

Sie hat vorgetragen, sie benötige für ihre Arbeit weitreichende Fachkenntnisse sowohl über öffentliches wie privates Recht und über Inhalt und Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen. Ihre Arbeit liege in einem Spannungsfeld zwischen den Interessen der Frauen einerseits und der Kommunalverwaltung andererseits und werde deshalb stets intensiv und kritisch beobachtet, infolgedessen sei sie schwierig. Sie habe Informationsmaterial und Pressemitteilungen gefertigt und herausgegeben. Die darin enthaltenen Angaben zu Rechts- und Verwaltungsvorschriften habe sie jedoch zuvor von den Verwaltungsjuristen des Rechtsamtes der Stadt M. überprüfen lassen. Sowohl die Sachbearbeiterin wie die Sozialwissenschaftlerin habe sie eingearbeitet, angeleitet, beaufsichtigt und fortgebildet, diese Frauen auch beurteilt und Zeugnisse ausgestellt. Das gleiche gelte auch für Praktikantinnen.

Im einzelnen habe sie insbesondere erarbeitet oder miterarbeitet die Durchsetzung des Anspruches der in der städtischen Paracelsusklinik beschäftigten Frauen auf einen Hausarbeitstag, ein Konzept zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und zur Förderung der Familienfreundlichkeit in der Stadtverwaltung M., den von der Sozialwissenschaftlerin erstellten Familienbericht, einen Antrag auf eine Koordinierungs- und Beratungsstelle „Frau und Beruf“, die M.-Frauenkulturtage 1988 in Zusammenarbeit mit dem Frauenforum und der Volkshochschule, einen Plan zur Durchführung einer Frauengeschichtsforschung und die Einrichtung von Frauenparkplätzen im städtischen Parkhaus. Zu ihrer Arbeit an den einzelnen Projekten gehöre auch der Entwurf eines Finanzierungsplanes, der mit den unterschiedlichen Dienststellen abgestimmt werden müsse. Insgesamt habe sie bisher elf Informationschriften und einige Flugblätter gleichstellungsrelevanten Inhalts erarbeitet und veröffentlicht. Für den internationalen Frauentag habe sie im einzelnen eine

Bildausstellung der EG mit dem Titel „Frauen Europas“ kostenlos angeschafft und mit Darstellungen entsprechender Situationen der Frauen in M. ergänzt sowie die Ausstellungsstücke in M. und R. präsentiert. Darüber hinaus beteiligte sie sich regelmäßig an der Arbeit der Kreisfrauenausschüsse des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Gewerkschaft ÖTV. Dabei seien Stellungnahmen zum geplanten Frauenförderungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen sowie Empfehlungen für ein Frauenförderungskonzept für Betriebe und Verwaltungen erarbeitet worden. Die Vorlagen hierzu habe sie selbst gemacht. Auch an der Informationsarbeit anderer Gruppierungen habe sie mitgewirkt, z.B. einen praktischen Ratgeber zur Errichtung und Arbeit kommunaler Frauenbüros erstellt. Nach Dienstschaft und an ihren Wochenenden kooperiere sie mit Gewerkschaftsfrauen der IG Chemie-Papier-Keramik.

Die Klägerin hat weiter vorgetragen, mit ihrer Arbeit beeinflusse sie Entscheidungen, die sich auf den Innendienst der Stadtverwaltung, aber auch auf die Lebensverhältnisse Dritter und auf die Allgemeinheit auswirkten. Ihr würden alle Verwaltungsentscheidungen sowie Rats- und Ausschußvorlagen im Entwurfsstadium vorgelegt, damit sie Änderungs- und Alternativvorschläge einbringen und so auf die Meinungsbildung Einfluß nehmen könne. Auf diese Weise beeinflusse sie das Leben der Bürgerinnen der Stadt M. und trage die Verantwortung für die Durchsetzung der Gleichstellung der Frauen gegenüber den Männern. Zwar stimme sie alle Angelegenheiten von Bedeutung mit ihrer Dienstvorgesetzten ab, doch sei sie in ihrer täglichen Arbeit eigenverantwortlich. Wegen ihrer quantitativen Arbeitsüberlastung müsse sie Prioritäten setzen, dem Erwartungsdruck gerecht werden und ein überaus hohes Maß an Flexibilität, Einsatzbereitschaft und Verantwortung zeigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klägerin werde zwar bei Entscheidungen beteiligt, habe aber kein Mitbestimmungsrecht. Sie habe weder Rederecht im Rat noch in den Ausschüssen. An Personalauswahlgesprächen nehme sie lediglich mit beratender Stimme teil. Die Beklagte hat weiter – insoweit unbestritten – vorgetragen, alle Angelegenheiten von Bedeutung müsse die Klägerin mit ihrer Vorgesetzten besprechen. Diese müsse auch jede Angelegenheit mit finanzieller Auswirkung genehmigen, ebenso wie die Dienstreisen der Klägerin und ihre Teilnahme an Veranstaltungen. Ebenso müsse die Vorgesetzte alle für die Öffentlichkeit bestimmten Informationsmaterialien genehmigen. Die Tätigkeitsberichte der Klägerin würden der vorgesetzten Dezernentin vorgelegt, mit ihr abgestimmt und notfalls korrigiert. Irgendwelche Befugnisse gegenüber Amtsleitern habe die Klägerin nicht. Unabhängig hiervon sei die Klägerin darauf angewiesen, daß man ihren Anregungen folge, da sie keine Entscheidungsbefugnisse habe. Insoweit fehle es an der Bedeutung ihres Aufgabengebietes.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat weder Anspruch auf Vergütung nach VergGr. III BAT noch auf Vergütung nach VergGr. IV a BAT.

Die Klägerin erstrebt Vergütung nach VergGr. III, hilfsweise nach VergGr. IV a der Anlage 1a zum BAT/VKA mit einer Eingruppierungsfeststellungsklage.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT/VKA) unmittelbar und zwingend Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Demgemäß hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob die Hälfte der die Gesamtarbeitszeit der Klägerin ausfüllenden Arbeitsvorgänge einem Tätigkeitsmerkmal der von ihr in Anspruch genommenen Vergütungsgruppe III BAT, hilfsweise IV a BAT, entsprechen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 Satz 1 BAT).

Für die Eingruppierung der Klägerin kommen folgende Tätigkeitsmerkmale der Anl. 1 a zum BAT/VKA in Betracht:

*Vergütungsgruppe V b
Tätigkeitsmerkmale*

1. a) Angestellte im Büro, Buchhaltere, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert. (Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Fallgruppe 1 b der Vergütungsgruppe VII und in den Fallgruppen 1 a der Vergütungsgruppen VI b und V c geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach).

*Vergütungsgruppe IV b
Tätigkeitsmerkmale*

1. a) Angestellte im Büro, Buchhaltere, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie besonders verantwortungsvoll ist.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

*Vergütungsgruppe IV a
Tätigkeitsmerkmale*

1. a) Angestellte im Büro, Buchhaltere, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt.

b) Angestellte im Büro, Buchhaltere, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

*Vergütungsgruppe III
Tätigkeitsmerkmale*

1. a) Angestellte im Büro, Buchhaltere, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 b heraushebt,

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

b) Angestellte im Büro, Buchhaltere, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 b.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1).

Daraus folgt, daß die Fallgruppen 1 a der VergGr. V b, 1 a der VergGr. IV b, 1 a und b der VergGr. IV a und 1 a und b der VergGr. III aufeinander aufbauen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats muß daher zunächst das Vorliegen der Merkmale der Ausgangsgruppen und anschließend der Reihe nach jeweils das Vorliegen der weiteren qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale überprüft werden (vgl. BAGE 51, 282, 292 = AP Nr. 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAGE 29, 416, 421 = AP Nr. 3 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m. w. N.). Da die Klägerin nach der VergGr. IV b BAT vergütet wird, kann sich der Senat insoweit jedoch auf eine pauschale Überprüfung beschränken (BAGE 29, 364, 375 = AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

2. Das Landesarbeitsgericht hat eine Heraushebung der Tätigkeit durch besondere Schwierigkeit (VergGr. IV a BAT Fallgruppen 1 a und b) verneint. Es hat insoweit ausgeführt, die Schwierigkeit der Tätigkeit eines Angestellten betreffe die Anforderungen an dessen fachliche Qualifikation. Schwierige Tätigkeiten erforderten den Einsatz qualifizierter Fähigkeiten, nämlich erhöhtes – besonders breites oder vertieftes – fachliches Wissen und Können, Spezialkenntnisse, außergewöhnliche Erfahrung, höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit, sonstige Anforderungen an den Verstand, die Überlegungen oder die Konzentrationsfähigkeit. Dies sei nur dann der Fall, wenn die zu bearbeitende Materie kompliziert sei, wenn außergewöhnliche fachliche Differenzierungen in Rede ständen, wenn die Verhältnisse ungewöhnlich seien oder außergewöhnlich viele Beteiligte eingeschaltet und angehört werden müßten, wenn sich besondere rechtliche Schwierigkeiten ergäben oder eine große Zahl von Vorschriften, die häufig wechseln, anzuwenden seien. Es müsse sich um eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung aus der Schwierigkeit der niedrigeren Vergütungsgruppe handeln. Der Schwierigkeitsgrad müsse beträchtlich denjenigen übersteigen, der den Tätigkeiten der niedrigeren Vergütungsgruppen immanent sei.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts begegnen keinen rechtlichen Bedenken. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. zuletzt Urteil vom 16. April 1986 – 4 AZR 595/84 – AP Nr. 120 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m. w. N.) erfordert die VergGr. IV a BAT eine gewichtige Heraushebung durch die Schwierigkeit der Tätigkeit und außerdem eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung durch die Bedeutung des Aufgabengebietes. Dabei knüpfen die Tarifvertragsparteien bei der „Bedeutung“ des Aufgabengebietes an die Auswirkungen der Tätigkeit an, so daß bei der Anwendung der Merkmale der Vergütungsgruppe IV a BAT Fallgruppe 1 a die Auswirkungen bzw. die Tragweite der Tätigkeit der Klägerin, aus welchem Grunde auch immer, deutlich wahrnehmbar bedeutungsvoller sind (BAGE 51, 282, 297 ff. = AP Nr. 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats bezieht sich danach die tarifliche Anforderung der

besonderen Schwierigkeit der Tätigkeit auf die fachliche Erfahrung. In der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 b wird somit ein Wissen und Können verlangt, das die Anforderungen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 a in gewichtiger Weise, d.h. beträchtlich, übersteigt. Diese erhöhte Qualifikation kann sich im Einzelfalle aus der Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben, aber auch aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa besonderen Spezialkenntnissen. Dabei ist zu beachten, daß die Tarifvertragsparteien die Anforderung der besonderen Schwierigkeit der Tätigkeit gegenständlich in keiner Weise beschränkt haben. Sie fordern lediglich, daß die Tätigkeit des Angestellten selbst die entsprechende Qualifikation verlangt. Demgemäß muß sich ihre Schwierigkeit unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben, so daß eine Tätigkeit nicht etwa deswegen als besonders schwierig im tariflichen Sinne angesehen werden kann, weil sie unter belastenden oder in sonstiger Weise unangenehmen Bedingungen geleistet werden muß.

Diese Voraussetzungen liegen aber schon nach dem eigenen Vortrag der Klägerin hier nicht vor. Es mag zwar richtig sein, daß für ihre Tätigkeit besondere Eigeninitiative, Fantasie, Ausdauer, Verhandlungsgeschick und Kontaktbereitschaft erforderlich sind. Es mag weiter zutreffen, daß die Klägerin unter erschwerenden Umständen arbeiten mußte, da sie sich

ihren Arbeitsplatz gewissermaßen selbst einrichten mußte, sie mit vielfältigen Schwierigkeiten sowohl allgemeingesellschaftlicher wie behördeninterner Art zu kämpfen hat. Damit hat die Klägerin aber nichts vorgetragen, was die Anforderungen an das bei Erledigung ihrer Aufgaben erforderliche Fachwissen über gründliche, umfassende Fachkenntnisse hinaushebt. Diese sind nämlich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, schon im Sinne der VergGr. V b erforderlich, wenn ein breites, dem quantitativen Umfang der Kenntnisse nach bedeutsames Wissen für die Bearbeitung des Aufgabenkreises des Angestellten verlangt wird. In diesem Zusammenhang beruft sich die Klägerin aber selbst nur auf weitgehende Fachkenntnisse über öffentliches und privates Recht. Inwiefern darüber hinaus auch ein vertieftes Fachwissen erforderlich ist, ist von ihr dagegen nicht dargelegt worden. Eine derartige Heraushebung ist für den Arbeitsbereich der Klägerin auch nicht erforderlich. Denn nach der allgemeinen Aufgabenstellung, ihrem eigenen Vortrag und ihrer sonstigen Tätigkeitsbeschreibung in der Dienstanweisung hat die Klägerin keinerlei Entscheidungsbefugnisse, sondern allenfalls Mitwirkungsrechte bei der Vorbereitung von Verwaltungs-, Ausschuß- und Ratsentscheidungen. Es mag zwar zutreffen, daß diese Tätigkeit ein breites Erfahrungswissen erfordert, jedoch keine außergewöhnlichen fachlichen Differenzierungen. Entgegen der Auffassung der Revision kann diese besondere fachliche Qualifikation auch nicht durch besondere Eigeninitiative und Fantasie bei der Ausübung der Tätigkeit ersetzt werden. Es mag tarifpolitisch wünschenswert sein, bei Vorliegen dieser Eigenschaften eine höhere Vergütung zu gewähren, das geltende Tarifrecht knüpft hieran jedoch nicht an.

Anmerkung

Wie alle oberen Gerichte zeichnet sich auch das Bundesarbeitsgericht nicht durch sonderliches Verständnis, geschweige denn Einfühlungsvermögen für die Interessen und Belange von Frauen aus. Zwar er-

kennt das Gericht inzwischen – nach Nachhilfeunterricht durch den Europäischen Gerichtshof – das Rechtsinstitut der „mittelbaren Diskriminierung“ an und setzt sich für eine Gleichbehandlung von Teilzeit- mit den Vollzeitbeschäftigten ein, möglicherweise weil dadurch die traditionelle Arbeitsteilung in Familie und Erwerbsarbeit nicht tangiert bzw. eher stabilisiert wird. Wird es jedoch etwas grundsätzlicher und erfordert das Problem eine gesellschaftspolitische Einschätzung der Lage der Frauen bzw. des Verhältnisses der Geschlechter, so herrscht blankes Unverständnis. Schon die Erörterung, ob die Nichtschwangerschaft eine „verkehrswesentliche Eigenschaft“ eines (?) Arbeitnehmers ist (z. B. BAG, Urteil vom 8.9.1988 – 2 AZR 102/88 –) mutet befremdlich an. Ähnlich bizarr ist die Meinung des Gerichts im Transsexuellen-Urteil vom (BAG, Urteil vom 21.2.1991 – 2 AZR 449/90 –, NZA 1991, 719), der Arbeitgeber habe bei einem Arbeitsvertrag mit einer Arzthelferin einen Anspruch auf „volle weibliche Identität“ als „verkehrswesentliche Eigenschaft“, was auch immer das heißen mag.

Im Hierarchiebeschluß aus dem Jahre 1986 wird kapituliert:

„Es ist gerichtsbekannt und keine Besonderheit im Betrieb der Antragsgegnerin, daß die Zahl der Frauen in Aufstiegspositionen weitaus geringer ist als ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft. Die Ursachen sind noch kaum geklärt, könnten jedoch vielfach mit einer Benachteiligung wegen des Geschlechts zusammenhängen“ (BAG, Beschluß vom 11.11.1986 – 3 ABR 74/85 –, NZA 1987, 447).

... und verdrängt, was dasselbe Gericht mitverursacht hat:

„Allerdings ist es notwendig, daß die Tarifparteien einen gewissen Umbau der Tarifverträge vornehmen, der aber keineswegs zu einer ungebührlichen oder wirtschaftlich nicht tragbaren Belastung der Unternehmen führt. Es ist nach dem Gesagten möglich und notwendig, genauere Lohnkategorien zu bilden, insbesondere auch für leichtere und schwerere Arbeit. Diese Lohnkategorien müssen aber für Mann und Frau gleich sein ... Sollte eine solche Methode dazu führen, daß die Frauen alsdann deshalb geringer entlohnt werden, weil gerade sie es sind, die die leichtere Arbeit oder die überwiegend leichtere Arbeit leisten, so bestehen dagegen keine rechtlichen Bedenken“ (BAG, Urteil vom 15.1.1955 – 1 AZR 305/54).

Unter diesen Umständen wundert die Entscheidung vom 20.3.1991 nicht, die kurz und knapp die Höhergruppierung einer Frauenbeauftragten in BAT III, hilfsweise IV a, abgelehnt. Im BAT ist das Berufsbild „Frauenbeauftragte“ nicht erfasst, sondern muß aus unbestimmten Rechtsbegriffen abgeleitet werden.

Bei tarifvertraglichen Eingruppierungsfragen stehen Frauen vor einem doppelten Dilemma: Die Eingruppierungskriterien der Tarifverträge selbst spiegeln die Geschlechtshierarchie und die entsprechende Arbeitsteilung in den Betrieben und Verwaltungen wider, wie sie sich historisch zugunsten der Männer entwickelt haben, also z. B. die Honorierung lebenslanger Berufsarbeit, die Hochbewertung von gewerblich-technischen Fähigkeiten und von Leitungsfunktionen, die Niedrig- und Nichtbewertung „typischer“ Frauentätigkeiten und ihnen zugeschrie-

bener Fähigkeiten (z.B. soziale Kompetenz), und stabilisieren sie. Werden die Tarifverträge innerbetrieblich umgesetzt oder durch die Rechtsprechung ausgelegt, so wirkt noch einmal dieselbe einseitige Bewertungslogik und verschärft das Problem. Im vorliegenden Fall sind Ausgangskriterium in Tarifgruppe IV b BAT die „gründlichen und umfassenden Fachkenntnisse und selbständigen Leistungen“. Die höheren Vergütungsgruppen werden aus dieser Vergütungsgruppe durch die Merkmale „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ (BAT IV a) und darüber hinaus durch das „Maß der damit verbundenen Verantwortung“ (BAT III) hervorgehoben. Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht konnten – so ihre Argumentation – „Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens“, „außergewöhnliche Erfahrung“, „Anforderungen an den Verstand“, „besondere Spezialkenntnisse“ und „Kompliziertheit der Materie“ nicht erkennen.

Typische Qualifikationsanforderungen bei Frauenbeauftragten, wie „breites Fachwissen, Eigeninitiative und Phantasie“ werden als rechtlich irrelevant beiseite geschoben, die Vorqualifikationen nicht besonders gewürdigt. Nicht untypisch für den männlichen Blickwinkel und den dafür immanenten hierarchischen Blick stellt das Bundesarbeitsgericht stattdessen auf die fehlende Kompetenz der Frauenbeauftragten ab.

Es scheint, daß das Gericht keinerlei Vorstellung davon hat, was es bedeutet, „zur Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Mann und Frau“ (§ 6a Abs. 4 GemO NRW) tätig zu werden, welche Kenntnisse und Fähigkeiten für die Arbeit der Frauenbeauftragten erforderlich sind und wie schwierig diese Arbeit in den männlichdominierten Strukturen ist. Das Gericht hat sich auch nicht die Mühe gemacht, an Hand des BAT zu prüfen, wie andere, neue Berufsfelder mit Querschnittsfunktionen nach dem BAT eingeordnet sind (z. B. werden die Leitungs- und Koordinationstätigkeiten im EDV-Bereich nach BAT III eingestuft). Die strukturelle Benachteiligung von Frauen, die die Arbeit von Frauenbeauftragten so schwer und kompliziert macht, schlägt auch bei der Bewertung ihrer eigenen Arbeitsleistung durch.

Das BAG-Urteil behandelt – ein schwacher Trost – einen Einzelfall und kann juristisch nicht verallgemeinert werden. Es handelte sich um die Frauenbeauftragte einer kleineren Stadt, ohne Hochschulstudium und mit wenig Kompetenzen ausgestattet. Es ist deshalb auf andere Frauenbeauftragte nicht übertragbar.

Trotzdem ist es ein Alarmsignal und sollte zum Anlaß genommen werden, daß einerseits die Frauenbeauftragten und diejenigen, die Einfluß auf die Stellen haben, auf größeren Kompetenzen und höherer hierarchischer Ansiedlung dieser Stellen bestehen. Andererseits erfordert das Urteil, das Problem tarifvertraglicher Frauendiskriminierung grundsätzlich aufzugreifen und zu diskutieren.

RAin Barbara Degen, Bonn

Urteil

BAG, §§ 1 Abs. 1 S. 1 und 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG, Art. 119 EWG-Vertrag, Richtlinie 75/117/EWG vom 10.2.1975

ENDGÜLTIG: Es gibt Lohnfortzahlung für Putzfrauen!

Der Ausschluß geringfügig beschäftigter ArbeiterInnen von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall stellt eine mittelbare Frauendiskriminierung dar, da weitaus mehr Frauen als Männer von der Regelung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG betroffen sind.

Unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit steht daher allen beschäftigten ArbeitnehmerInnen im Krankheitsfall gem. § 1 Abs. 1 S. 1 LFZG Lohnfortzahlung zu.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts v. 9.10.1991 – 5 AZR 598/90 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte der Klägerin Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle schuldet.

Die Klägerin ist seit 1980 bei der Beklagten als Putzhilfe beschäftigt. Sie arbeitet zehn Stunden pro Woche in einem Krankenhaus und erhält einen Stundenlohn von 9,27 DM netto.

Am 3. August 1989 erkrankte die Klägerin ohne eigenes Verschulden. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte über den 14. September 1989 hinaus an. Mit ihrer Klage nimmt die Klägerin die Beklagte auf Lohnfortzahlung für sechs Wochen in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 526,20 DM in Anspruch. Sie hat geltend gemacht, dem Anspruch auf Lohnfortzahlung stehe die Regelung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG nicht entgegen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

Die Revision ist nicht begründet. Der Klägerin steht die verlangte Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 LFZG zu. Ihr Anspruch wird durch § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG nicht ausgeschlossen.

I.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG dürfe trotz Vorliegens seiner Voraussetzungen im Falle der mit zehn wöchentlichen Arbeitsstunden beschäftigten Klägerin nicht angewandt werden, da diese Bestimmung mit dem Lohnleichheitsgebot des Art. 119 Abs. 1 EWG-Vertrag unvereinbar sei. Der Ausschluß geringfügig beschäftigter Arbeiter von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle stelle eine mittelbare Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer dar, da hiervon weitaus mehr Frauen als Männer betroffen würden. Die nachteiligen Auswirkungen des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG beruhten auf der geschlechtsspezifischen Rolle der Frau, da die Teilzeitbeschäftigung mit geringer Stundenzahl es ermögliche, Kinderbetreuung und Haushalt, die nach dem gesellschaftlichen Rollenverständnis nach wie vor den Frauen zufielen, mit einer Erwerbstätigkeit zu verbinden. Die Möglichkeit einer anderen Rollenverteilung sei im Regelfall nur theoretischer Art und biete sich der ständig steigenden Zahl alleinerziehender Mütter überhaupt nicht. Diese mittelbare Diskriminierung sei auch nicht durch objektive Faktoren