

*Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes – Europakommission*  
**Die Vereinbarkeit von Tarifverträgen mit dem in Art. 119 EG-Vertrag verankerten Grundsatz der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer am Beispiel des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT/BAT-Ost)**

Die Europakommission des Deutschen Juristinnenbundes beschäftigte sich auf ihren Sitzungen im November 1994 und April 1995 eingehend mit Tatbeständen mittelbarer Diskriminierung gegen Frauen im BAT. Ausgangspunkt war die mangelnde Verwirklichung der Bestimmungen des Artikels 119 EG-Vertrag und der Richtlinie 75/117/EWG (Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit) in der bundesdeutschen Tariflandschaft. Der BAT wurde aus mehreren Gründen als Beispiel gewählt: Einerseits waren tarifliche Regelungen dieses Kollektivvertrages in den letzten Jahren mehrmals Grundlage von Urteilen bis hin zum Europäischen Gerichtshof. Andererseits obliegt jedem Mitgliedstaat der EU die Verpflichtung gemäß Artikel 4 der Richtlinie 75/117/EWG, die Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts in Tarifverträgen sicherzustellen. Da der BAT als eine der Entgeltregelungen des öffentlichen Dienstes im direkten Wirkungsbereich des Mitgliedstaates Bundesrepublik Deutschland liegt, kann er als ein Gradmesser der Gemeinschaftstreue bezüglich der Verwirklichung der Entgeltgleichheit betrachtet werden.

*Thesen:*

1. Grundlage für eine Überprüfung von Tarifverträgen auf eine Vereinbarkeit mit dem Grundsatz der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer stellt Art. 119 EG-Vertrag dar. Die Norm verlangt *gleiches Entgelt für gleiche Arbeit sowie für gleichwertige Arbeit*. Sie erfaßt nach der Rechtsprechung des EuGH die *unmittelbare und die mittelbare Diskriminierung*. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine geschlechtsneutral formulierte Regelung wesentlich mehr Arbeitnehmer des einen als des anderen Geschlechts nachteilig trifft, ohne daß hierfür objektiv gerechtfertigte Gründe gegeben sind, die einem wirklichen Bedürfnis des Arbeitgebers dienen und zur Zielerreichung geeignet und erforderlich sind.
2. Art. 119 EG-Vertrag *erfaßt Entgeltsysteme einschließlich Tarifvertragsregelungen* (EuGH, Urt. v. 7.2.1991 – Rs. C-184/89 „Nimz“, Slg. I 1991, 297). Verschiedenartige Tätigkeiten können bezüglich ihres Wertes miteinander verglichen werden (EuGH, Urt. v. 27.10.1993 – Rs. C-127/92 „Enderby“, EAS Art. 119 EG-Vertrag Nr. 24).
3. Die bisherige Rechtsprechung zur Geschlechtergleichbehandlung hat in ihrer Folge *bereits zu einschneidenden Änderungen* im BAT geführt. Teilzeitbeschäftigte während des Erziehungsurlaubs sind nicht mehr vom Geltungsbereich des BAT ausgeschlossen. Zudem werden Teilzeitbeschäftigten auch bei einem Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung als volle Beschäftigungszeiten angerechnet, so daß Teilzeitbeschäftigte in der gleichen Zeit wie Vollzeitbeschäftigte am Bewährungs- und Fallgruppenaufstieg teilnehmen und den Unkündbarkeitsstatus erreichen. Die Ausschlußwirkung des § 3 n BAT bezieht sich (möglicherweise unzulässig) nur noch auf geringfügig und nebenberuflich Beschäftigte.
4. Mit Art. 119 EG-Vertrag *unvereinbar* sind die *mittelbar diskriminierenden Bewertungsstrukturen* im BAT. Diese und weitere Formen der mittelbaren Diskriminierung bei gleichwertiger Arbeit in den Entgeltsystemen des öffentlichen Dienstes aufzudecken, ist bisher noch nicht Praxis der Rechtsprechung geworden.
  - a) Vergüten die Tarifvertragsparteien Tätigkeiten gleich, so ist zu unterstellen, daß sie die Tätigkeiten für gleichwertig erachten. Es verstößt daher gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, wenn sich das *Entgelt bei unveränderter Tätigkeit im Rahmen der Grundvergütung nach Lebensaltersstufen ungleich entwickelt*. Ein Vergleich der Grundvergütung in den Lebensaltersstufen in zwei verschiedenen Tabellen zum BAT (Tabellen der Anlage 1a und der Anlage 1b) ergibt jedoch erhebliche Unterschiede im Anstieg der Lebensaltersstufen. In den verglichenen höheren Vergütungsgruppen der Anlage 1a (Allgemeine Vergütungsordnung) sind überwiegend Männer eingruppiert; nach der Anlage 1b, die im Pflegebereich (Krankenhäuser, Altenheime) gilt, sind überwiegend Frauen eingruppiert.
  - b) Der Entgeltgleichheitsgrundsatz verlangt, daß *Entgeltsysteme durchschaubar* sind (EuGH, Urt. v. 17.10.1989 – Rs. 109/88 „Danfoss“, Slg. 1989, 3199). Gegen diese zwingende Vorgabe verstößt beispielsweise die Vergütungsordnung zum BAT, wenn sie bei den Regelungen zur Eingruppierung von Erzieherinnen (überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeit) nicht zu erkennen gibt, ob und wie die Verantwortung, die sie im Erziehungsprozeß zu tragen haben, honoriert wird.
  - c) Entgeltsysteme müssen auf für weibliche und männliche Arbeitnehmer *gemeinsamen Kriterien* beruhen. In der Anlage 1a zum BAT wird das Kriterium der „Verantwortung“ hoch bewertet, jedoch offenbar nicht auf die Arbeit von Erziehe-

rinnen und Krankenschwestern (Beruf mit überwiegender Frauenanteil) bezogen; nach der BAT-Regel-Honorierung für Verantwortung müßten diese Tätigkeiten höher als tatsächlich eingruppiert sein.

- d) Das Kriterium der Verantwortung wird vor allem in den von Männern dominierten Tätigkeitsbereichen der oberen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT begünstigend angewandt. Dort wird Verantwortung gleich mehrfach bewertet (in drei aufbauenden Vergütungsgruppen). „*Mehrfachbewertung*“ gilt in der kritischen Literatur zur Arbeitsbewertung als Diskriminierungsmechanismus.
- e) Der bevorteilenden „Mehrfachbewertung“ steht im BAT die benachteiligende „*Nicht-Bewertung*“ anderer Anforderungen gegenüber (Kriterien sind entweder nicht vorhanden oder an höhere, unerreichbare Entgeltgruppen gebunden). Davon sind Tätigkeiten betroffen, die Frauen ausüben: Beispielsweise wird die Vergütungsordnung zum BAT der Tätigkeit von Vorzimmerdamen und Abteilungssekretärinnen nicht gerecht (vgl. BAG, Ur. v. 28.4.1982 – 4 AZR 707/79, AP Nr. 62 zu §§ 22, 23 BAT 1975), schwere Arbeit wird im BAT nicht honoriert, obwohl von Krankenschwestern, Altenpflegerinnen und Erzieherinnen schweres Heben und Tragen erwartet wird.
- f) Bevorteilende „Mehrfachbewertung“ und benachteiligende „*Nicht-Bewertung*“ verhalten sich zueinander wie zwei Schalen einer Waage: Die bevorzugt gewichtete Schale bestimmt durch ihr Gewicht nicht nur ihre eigene Position, sondern auch die Position der benachteiligend gewichteten Waagschale.
5. Diskriminierungen zwischen *Teilzeit- und Vollzeitarbeitnehmern* bestehen fort. Eine mittelbare Frauendiskriminierung ist hier uneingeschränkt zu bejahen, da die zu 92 % bis 95 % von Frauen ausgeübte Teilzeitarbeit unbestritten geschlechtsspezifische Frauenarbeit darstellt, die es der Frau einzig erlaubt, neben der ihr nach der klassischen Rollenverteilung der Gesellschaft noch immer weitestgehend allein zugeordneten Haushaltsführung sowie Erziehungs- und Pfllegetätigkeit einer Erwerbsarbeit nachzugehen.
- a) Die Frage nach der *Überstundenvergütung* von Teilzeitbeschäftigten wurde jüngst im Dezember 1994 vom EuGH entschieden. Dabei sah er keinen Verstoß gegen den Entgeltgleichheitsgrundsatz, wenn Teilzeitbeschäftigte eine Überstundenvergütung erst ab Erreichen der üblichen tariflichen Wochenarbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers erhalten. Fraglich ist aber, ob der öffentliche Arbeitgeber Überstunden für Teilzeitbeschäftigte nicht nur durch eine vorherige einvernehmliche Vereinbarung oder nach Ausspruch einer entsprechenden wirksamen Änderungskündigung verlangen kann (LAG Hamm, Ur. v. 6.3.1995 – 17 Sa 1035/95, ZTR 1995, 318). Zudem wurde noch nicht geprüft, ob hierin eine mittelbare Diskriminierung in bezug auf die Arbeitsbedingungen liegt.
- b) Teilzeitbeschäftigten stehen *Wechselschicht- und Schichtzulagen* ohne anteilige Kürzung zu, wenn sie die tarifvertraglichen Voraussetzungen hierfür erfüllen (BAG, Ur. v. 23.6.1993 – 10 AZR 127/92, ZTR 1993, 460).
- c) Die anteilige Kürzung von *Jubiläumszuwendungen* bei Teilzeitbeschäftigten verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, weil sie ausschließlich den Zweck verfolgen, Betriebstreue zu entlohnen. Eine anteilige Kürzung einer Leistung kann sich aber nur dann rechtfertigen, wenn sie (zumindest auch) auf die erbrachte Arbeitsleistung abstellt.
- d) Ist es statistisch nachweisbar, daß Frauen auch den überwiegenden Teil der *geringfügig Beschäftigten* ausmachen, dann stellt ihr Ausschluß aus dem BAT entsprechend der übrigen Teilzeitbeschäftigten einen nicht gerechtfertigten Verstoß gegen Art. 119 EG-Vertrag dar.
- e) Die Nichtausdehnung der Unkündbarkeitsregelung nach einem Beschäftigungszeitablauf von 15 Jahren auf Teilzeitbeschäftigte mit weniger als der Hälfte der wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit berührt die Arbeitsbedingungen und stellt einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitarbeitnehmern dar.
6. Art. 119 EG-Vertrag kommt unmittelbare Drittwirkung sowohl im Falle der unmittelbaren als auch der mittelbaren Diskriminierung zu, so daß sich jeder, der sich wegen der Nichtanwendung des Entgeltgleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, *vor den nationalen Gerichten unmittelbar auf sie berufen* kann.
7. Rechtsfolge eines Verstoßes gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer ist die Gleichbehandlung der benachteiligten Gruppe mit der bevorzugten, wobei die günstigere Regelung solange das einzig gültige Bezugssystem bleibt, wie das Gleichbehandlungsgebot des Art. 119 EG-Vertrag nicht ordnungsgemäß umgesetzt ist.