

Der fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in Kassel verhandelte und entschied am 9. September 1981 über die Klagen der Heinze-Frauen gegen ihren Unternehmer auf die Zahlung von gleichen Zulagen wie an ihre Kollegen.



Das Urteil

Aus: IG Druck und  
Papier (Hg.), Wir wollen  
gleiche Löhne -  
Keiner schiebt uns  
weg!, 1982  
(Buch mit Schall-  
platte)

- Demonstration und Kundgebung in Kassel 6.9.1981 mit 7000 Teilnehmern
- Urteil des 5. Senats des BAG am 9.9.1981

Der Weg durch die Gerichte war schwierig und vor allem nervenaufreibend lang. Dennoch: es hat sich gelohnt. Mit ihrer Bereitschaft, bis zum Bundesarbeitsgericht für ihr Recht zu kämpfen, haben die Heinze-Kolleginnen ein Urteil erreicht, das für die weitere Entwicklung der Rechtsprechung ein wichtiges Signal ist und vielen Kolleginnen und Kollegen Mut macht.

Das Heinze-Urteil des Bundesarbeitsgerichtes beginnt mit dem »Tatbestand«. Tatbestand eines Gerichtsurteils, das ist die Grundlage der richterlichen Bewertung. Durch die juristische Brille betrachtet zählt der Tatbestand möglichst knapp auf, »wer was von wem will«, welche rechtlich bedeutsamen Tatsachen dazu vorgebracht werden und wie sich der Beklagte - in unserem Fall die Firma Heinze - gegen das Vorbringen des Klägers verteidigt. Angst oder Freude, solidarisches Handeln von Kollegen, Druck des Unternehmers, ein Lohn, der hinten und vorne nicht reicht, die hohe Arbeitslosenrate Gelsenkirchens usw. - all dies hat in einem Tatbestand nichts zu suchen.

Für das Urteil des Gerichts ist nur interessant, daß die 29 Klägerinnen, als sie die Klage beim Arbeitsgericht Gelsenkirchen erhoben, bei der beklagten Firma Heinze in der Abteilung Filmentwicklung beschäftigt und in die Lohngruppe I eingruppiert waren. »In dieser Abteilung wurde zunächst in zwei Schichten, ab Anfang 1978 in drei Schichten gearbeitet. Von diesem Zeitpunkt an wurden auch Männer in dieser Abteilung beschäftigt. Zuletzt waren dort 53 Frauen und 19 Männer tätig. Fünf bis sechs Männer sind ausschließlich in Nachtschicht beschäftigt, zwölf bis 13 Männer arbeiten im Wechsel zwischen Früh- und Nachtschicht. Die Frauen arbeiten entweder in fester Früh- oder Spätschicht. Die Beklagte zahlt freiwillig Zulagen in unterschiedlicher Höhe. Die Männer erhalten durchweg eine im Schnitt um 1,50 DM höhere Zulage je Stunde als die Frauen. Die Frauen berufen sich darauf, daß sie die gleiche Arbeit wie die Männer verrichten. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz hätten sie daher ebenfalls Anspruch auf diese Zulage in Höhe von 1,50 DM. Die Beklagte begründet die höhere Zulage für die Männer damit, daß diese auch in der Nachtschicht tätig seien. Im übrigen sei die Tätigkeit der Frauen

mit der der Männer nicht vergleichbar.« (Aus einer Pressemitteilung des BAG.)

Interessant für den Tatbestand ist außerdem, daß auch eine Anzahl von Frauen in dieser Abteilung Nachtschichtarbeit verrichteten, ohne die Zulagen der Männer zu erreichen. In den Tatbestand gehört weiter, daß in den Anstellungsverträgen der Kolleginnen die Zulage ohne Angabe des Zwecks aufgeführt ist. Schließlich wird in den Tatbestand noch aufgenommen werden, daß die Firma Heinze erst nach der Klageerhebung gekontert hat, die Männer der Abteilung seien an anderen Maschinen, den Durchlaufmaschinen, beschäftigt als die Frauen. Sie würden also gar keine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten wie die 29 Kolleginnen. Zuvor hatte die Firma den höheren Übertarif für die Männer als Arbeitsmarktzulage ausgegeben. Im Tatbestand findet sich die Wirklichkeit also nur in einem höchst beschränkten und verstümmelten Ausschnitt, eben in seinem rechtlich bedeutsamen Teil, wieder. Der Tatbestand ist gleichsam die Fotografie eines begrenzten Ausschnittes der Realität.

Ein Urteil mit Signalwirkung

Diese Momentaufnahme hat das BAG nun rechtlich begutachtet: in den »Entscheidungsgründen«. (Dies ist allerdings graue Theorie. In Wahrheit filtern Richter meist die »entscheidungserheblichen« Tatsachen parallel zu ihrer rechtlichen Bewertung heraus, stellen dies im Urteil dann aber fein säuberlich voneinander getrennt dar.)

Herausgekommen ist dabei ein Urteil, von dem der Vorsitzende des Gerichts, Senatspräsident Dr. Thomas, sagte, es sei keine Grundsatzentscheidung. - Zuviel Bescheidenheit! Dies Urteil hat erstens nicht nur politische, sondern auch rechtliche Signalwirkung weit über den Einzelfall Heinze hinaus. Signalisiert es doch weithin: Das BAG hält an seiner arbeitnehmerfreundlichen Rechtsprechung gegen die Lohndiskriminierung der arbeitenden Frau fest. Es verteidigt sie gegen alle Angriffe juristischer Art, etwa des Landesarbeitsgerichts Hamm. Und das Urteil hat Signalwirkung für viele andere Frauen, es macht Mut.

Zweitens ist das Urteil sehr wohl eine Grundsatzentscheidung, wenn auch vielleicht in einem anderen Sinn, als das BAG dies gemeint hat: Scheinbar hat das BAG nur seine Grundsatzentscheidung von 1974 weiter entwickelt und



bestätigt. Aber 1981 ist nicht 1974. Die tiefgreifende wirtschaftliche Strukturkrise war damals gerade in ihrem ersten Jahr. Die beliebten Parolen von 1974, Investitionen von heute seien Arbeitsplätze von morgen, würden 1981 nur noch Hohngelächter hervorrufen. In der Wirtschaftskrise versucht aber der einzelne Unternehmer, seine Haut durch möglichst hohe Extraprofite zu retten. Und Lohndiskriminierung der Frau heißt Extraprofit des Unternehmers. – In dieser sich verschärfenden Wirtschaftskrise, deren Ende nicht absehbar ist, hat das BAG nun nicht etwa die Schleusen für diese Profitschneiderei geöffnet. Es ist von seiner Rechtsprechung von 1974 nicht abgerückt. Im Gegenteil: Es hat der Lohndiskriminierung sogar einen noch stärkeren rechtlichen Riegel vorgeschoben. Es hat unbeirrt allen scheinbaren ökonomischen Sachzwängen der Unternehmerwirtschaft demokratische Grundrechte der Gleichberechtigung der Geschlechter in der Arbeitswelt entgegengesetzt.

Oftmals fanden Gewerkschaften die alte Einsicht neu bestätigt, daß die Meinung der Herrschenden auch im Arbeitsrecht und vor den Schranken des Gerichts die herrschende Meinung war und ist. Dies hat übrigens nichts zu tun mit Rechtsbeugung oder mit bösem Willen der Richter, wohl aber etwas mit Klassenschranken, die dem ganzen Rechtssystem innewohnen. Sie offenbaren sich immer wieder zwangsläufig in der konkreten Gerichtstätigkeit.

Hier nun, am 9. September 1981, hat ein Gericht unbeirrt gegen die Interessen der Herrschenden und die daraus fließenden rechtlichen Argumentationen die Interessen der Arbeitnehmerschaft verteidigt. In diesem Sinne ist das Urteil ein Grundsatzurteil. Dieses Grundsatzurteil ist um so bemerkenswerter, als es hierbei um Geld ging und geht,

um viel Geld und nicht einfach »nur« um Rechte, die vielleicht nichts kosten. Und es ist auch deswegen bemerkenswert, weil es eben die Signalwirkung hat, von der oben die Rede war.

Nicht vergessen werden darf allerdings, daß das BAG mit kräftigem Rückenwind gesegelt ist. Wer kann heute noch für die Lohndiskriminierung der arbeitenden Frau sein, ohne schamrot zu werden? Natürlich niemand. Aber: So sehr auch die Unternehmer ihren Widerwillen gegen die Lohndiskriminierung im allgemeinen äußern – in ihrem eigenen Betrieb diskriminieren allzu viele von ihnen, wie und wo es nur irgend geht. Dies aber können sie sich nur noch »verdeckt« leisten. Das heißt sie schieben sachliche und »geschlechtsneutrale« Gründe vor, um hinter dieser Nebelwand klammheimlich zu diskriminieren.

Daß die Unternehmer so in den »Untergrund« gegangen sind, liegt an dem geschärften Bewußtsein der Gewerkschaftsbewegung und ihrer Kampfbereitschaft gegen die Diskriminierung der arbeitenden Frau. Es liegt am neu geweckten Interesse der Öffentlichkeit, an den Diskussionen der Frauenbewegung und auch – dies mag seltsam klingen – an der Europäischen Gemeinschaft. Die Kommission der EG hat nämlich 1975 den Stein ins Rollen gebracht. Sie hat Richtlinien erlassen mit einem bindenden Auftrag an die jeweiligen Gesetzgeber der Mitgliedsländer. 1980 konnte unser Gesetzgeber nicht mehr anders als ein, wenn auch völlig indiskutables Gesetz zur Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen zu erlassen: Das »arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz«. (Damit haben die Bundesregierung und der Bundestag so getan, als ob sie etwas gegen die Diskriminierung der arbeitenden Frau tun würden.)

Ein solches politisches Klima aber macht Mut. Das BAG hat diesen Mut am 9. September 1981 gehabt. Daß dieser Mut keineswegs selbstverständlich ist, daß es vielmehr auch Gerichte gibt, die den unternehmerischen Interessen nach Extragewinn und »Teile-und-Herrsche« juristischen Ausdruck verleihen, dies zeigen die Entscheidungen des LAG Hamm in den Klagen der Heinze-Frauen und des Arbeitsgerichts und LAG Düsseldorf in den Klagen der 52 Schickedanz-Frauen gegen ihre Lohndiskriminierung. Diese Entscheidungen greifen die arbeitnehmerfreundliche Rechtsprechung des BAG zum Thema Lohndiskriminierung frontal an. Einzige Ausnahme: Das Arbeitsgericht Gelsenkirchen.

### Widersprüchliche Rechtsprechung

Bei den arbeitsgerichtlichen Verfahren wegen Lohngleichheit in anderen Gewerkschaften zeigt sich ein ähnlich widersprüchliches Bild. Zeichnen wir diese Widersprüche am Beispiel der Rechtsprechung zu den Heinze-Klagen nach: Den langen juristischen Kampf durch die drei Instanzen vom Arbeitsgericht Gelsenkirchen über das LAG Hamm bis zum BAG führten die Parteien hauptsächlich um zwei Bastionen: Um die »betriebliche Ordnung« und um die »sachlichen, nicht geschlechtsspezifischen Gründe«. Was hat es damit auf sich?

Zunächst zur »betrieblichen Ordnung«: Das BAG hatte schon in den 50er Jahren angenommen, der Lohngleichheitssatz gelte nicht im Einzelarbeitsverhältnis, also dann nicht, wenn eine Arbeitnehmerin lediglich gegenüber einem einzelnen männlichen Arbeitnehmer beim Lohn benachteiligt sei. Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Lohngleichheitssatzes sei vielmehr, daß eine »überindivi-



duelle« bzw. »betriebliche Ordnung« vorhanden sei. Eine solche könne in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder auch in einer betriebseinheitlichen praktischen Handhabung durch den Unternehmer liegen. Entweder müsse diese Ordnung nun selbst die geschlechtsspezifische Diskriminierung in sich tragen, wie z. B. bei den tarifvertraglichen Frauenlohngruppen in den 50er Jahren. Oder eine oder mehrere Arbeitnehmerinnen müßten aus geschlechtsspezifischen Gründen von den Begünstigungen, die diese Ordnung allen gewähre, ausgenommen sein. Ein Beispiel für eine solche betriebliche Ordnung ist etwa, daß der Unternehmer allen Angestellten eine betriebliche Altersversorgung zusagt, den Arbeitern dagegen nicht. Oder daß alle Männer, nicht dagegen die verheirateten Frauen Anspruch auf Betriebsrente haben.

Diese unsinnig erscheinende Einschränkung des Grundsatzes der Lohngleichheit auf die »überindividuelle Ordnung« kann man verstehen – wenn auch nicht verzeihen – wenn man sich in die Gedankengänge des BAG hineinversetzt: Das BAG singt einerseits das hohe Lied der Vertragsfreiheit, sieht aber andererseits die soziale Unterlegenheit des einzelnen Arbeitnehmers. Der Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen, soll den sozial unterlegenen Arbeitnehmer vor Diskriminierungen des Unternehmers schützen. Wenn nun aber der einzelne Arbeitnehmer dem Unternehmer im konkreten Fall gar nicht sozial unterlegen ist, ist er folglich auch nicht schutzbedürftig. Sozial unterlegen ist der Arbeitnehmer dann, wenn ihn der Unternehmer einfach in eine überindividuelle, betriebliche Lohnordnung eingliedert, eingruppiert. Das heißt, wenn ihn der Unternehmer entsprechend behandelt. Der Arbeitnehmer bedarf des Schutzes dagegen nicht, so das BAG, wenn der Unternehmer mit ihm die

Vertragsbedingungen im Einzelarbeitsvertrag verhandelt. Dann soll laut BAG die gelobte Vertragsfreiheit durch das Diskriminierungsverbot nicht eingeschränkt werden. – Wer als freier Mensch in voller Vertragsfreiheit seinen Arbeitsvertrag frei aushandelt, der soll auch frei vereinbaren dürfen, daß er sich bei der Entlohnung diskriminieren läßt. (Das BAG übersieht, daß unterschiedliche Zulagen ganz einfach »Nasenprämien« sind, mit der der Unternehmer sein »Teile-und-Herrsche« betreibt. Mit Vertragsfreiheit hat dies gar nichts zu tun.)

#### **Arbeitsgericht Gelsenkirchen: Die Festung »betriebliche Ordnung« geschleift**

Ist diese Einlaßpforte der »betrieblichen Ordnung« für die Anwendbarkeit des Lohngleichheitssatzes endlich passiert, fragt sich weiter, ob der Unternehmer Gründe für die ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen hat. Diese Gründe dürfen a) nicht im Geschlecht liegen und müssen b) sachliche, d. h. berechnete sein. Einen solchen sachlichen Grund für einen ungleichen Lohn kann es nur geben, wenn die Arbeit, die Leistung oder die Belastung ungleich oder ungleichartig bzw. ungleichwertig ist. Hat der Unternehmer solche Gründe, darf er Frauen geringeren Lohn zahlen als Männern. Hat er sie nicht, können die Frauen den gleichen Lohn wie die Männer verlangen. Der Kampf um diese beiden Bastionen der Lohngleichheit hat sich für die 29 Heinze-Frauen so entwickelt: Das Arbeitsgericht Gelsenkirchen hat die Festung »betriebliche Ordnung« geschleift und das Diskriminierungsverbot auch auf die einzelvertragliche Vereinbarung angewandt:

*»Wenn das Bundesarbeitsgericht die Aufgabe des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der Übermachtkontrolle sieht, so gilt das erst recht für einzelvertragliche Vereinbarungen. Das Argument, daß dort vom Arbeitgeber nicht einseitig gestaltet, sondern verhandelt wird, trifft nämlich nicht zu. Während bei der Vereinbarung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen beide Parteien von Rechtskundigen vertreten, zumindest aber beraten werden, tritt der einzelne Arbeitnehmer bei der Aushandlung seines Arbeitsvertrages in den meisten Fällen rechtsunkundig dem Arbeitgeber gegenüber. Besonders ins Gewicht fällt aber, daß der einzelne Arbeitnehmer eher bereit ist, von seiner Forderung auf gleiche Vergütung abzurücken, als etwa der Betriebsrat, da der Arbeitnehmer gerade in der heutigen Zeit auf einen Arbeitsplatz angewiesen ist, während der Betriebsrat die Einigungsstelle nach dem Betriebsverfassungsgesetz anrufen kann.«*

Sachliche Gründe hatte der Unternehmer nicht dargelegt:

- Nachtarbeit sei kein solcher Grund, da die Arbeitszeitordnung sie den Arbeiterinnen verbiete. Ein Schutzgesetz wie die AZO könne aber nicht zum Nachteil der Frauen ausschlagen.
  - Besondere Belastungen seien schon deshalb kein Grund, weil auch Männer die Zulage bekommen hätten, die nicht unter diesen Belastungen stünden.
  - Eine Zulage aus Gründen des Arbeitsmarktes anzuerkennen bedeute Abschied zu nehmen vom Lohngleichheitssatz. Der Lohngleichheitsgrundsatz lautet »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« und nicht »gleicher Lohn für gleiche Arbeitsmarktchancen«.
- Die erste Runde ging also an die Frauen.

Das LAG richtete gegenüber dem Arbeitsgericht die ~~be-~~ be-

triebliche Ordnung« als Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Lohngleichheitssatzes wieder auf. Aus dem bei Heinze praktizierten Verwirrspiel unterschiedlich hoher übertariflicher Zulagen, die angeblich aus den verschiedensten sachlichen Gründen gezahlt wurden, schloß das LAG, daß eine solche »betriebliche Ordnung«, eine »Regelmäßigkeit« der Zulagen nicht gegeben sei. Die Zulagen für die Männer beruhten »eben auf individuellen Absprachen und gerade nicht auf einer allgemeinen Regelung«. Deshalb sei der Lohngleichheitssatz gar nicht anwendbar. Ganz wohl scheint dem LAG dabei freilich nicht gewesen zu sein, räumt es doch ein, daß die Frauen im Durchschnitt wesentlich geringere übertarifliche Zulagen erhielten als die Männer. Deshalb wendet das LAG den Lohngleichheitssatz »hilfsweise« doch an, um die Entscheidung »waserdicht« zu machen. Es gelangt zu dem Ergebnis, daß die niedrigeren übertariflichen Zulagen aus sachlichen Gründen, die mit dem Geschlecht der Frauen nichts zu tun hätten, gezahlt worden seien: Die Männer leisteten tatsächlich Nachtarbeit, die Frauen nicht. Diese höhere Belastung werde mit dem übertariflichen Nachtarbeitszuschlag ausgeglichen. Unzulässig sei es nur, die bloße Bereitschaft zur Nachtarbeit zu entgelten, ohne daß Nachtarbeit geleistet werde. Insoweit widerspricht das LAG dem Arbeitsgericht Gelsenkirchen.

### Das LAG Hamm baut die »Ordnung« wieder auf

Zu dem Einwand, daß die Zulagen auch gezahlt würden, soweit die Männer in Tagschicht arbeiteten, bemerkt das LAG: Die Nachtarbeitszulage könne auch als »durchlaufende« für die Arbeitsstunden in Tagschicht gezahlt werden, gleichsam also als Nachtschichtzulage für die Tagschicht. (Man fühlt sich dabei an das rechtstechnische Definitionsprinzip der Schokoladenverordnung der Nazis erinnert, in der es wörtlich hieß: »Weihnachtsmann im Sinne des Gesetzes ist auch der Osterhase«; entsprechend also: »Nachtschicht im Sinne der betrieblichen Ordnung ist auch die Tagschicht.«)

Die zweite Runde ging also an den Unternehmer. Das BAG rückte die Verhältnisse wieder gerade. Das Gericht hält zunächst ebenso wie das LAG Hamm an der »betrieblichen Ordnung« fest. – Übrigens wird es künftig darauf nicht mehr ankommen: Das bereits erwähnte arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz vom August 1980 (»Gleichbehandlungsgesetz«) verbietet auch dann die Diskriminierung, wenn eine Frau gegenüber einem einzelnen anderen Mann benachteiligt wird. Dies ist so ziemlich der einzige Fortschritt dieses Gesetzes, wobei dem Gesetzgeber gar nichts anderes übrig blieb, weil nämlich das EG-Recht ihn zwingend dazu verpflichtet hat.

### BAG: Verstoß gegen die Lohngleichheit

Zurück zum Heinze-Urteil des BAG: Eine solche betriebliche Ordnung, eine über den Einzelfall hinausreichende Regelung liegt laut BAG vor. Eine solche Ordnung kann der Unternehmer auch nicht dadurch verhindern, daß er lauter einzelne Arbeitsverträge mit jeweils demselben Inhalt abschließt. Dieser Umgehungsversuch nützt ihm auch nichts. Der Lohngleichheitssatz gilt also. Die Firma hat den Lohngleichheitssatz auch verletzt, da sie die 29 Kolleginnen aus geschlechtsspezifischen Gründen diskriminiert hat:

Der Unternehmer muß beweisen, daß er nicht aus geschlechtsspezifischen Gründen diskriminiert, verliert er den Prozeß (»Zweimal nein gibt einmal ja«). Der Unternehmer hat die Tatsache der Nachtarbeit als einen solchen Faktor angeführt. Dazu das BAG: Zunächst gibt es dem LAG Hamm Recht. Werde tatsächlich Nachtarbeit geleistet, könne der Unternehmer sie auch durch höheren Übertarif honorieren, ohne gegen das Nachtarbeitsverbot der AZO zu verstoßen. Im konkreten Fall konnte die besondere Belastung der Nachtarbeit aber nicht die geringeren Zulagen an die 29 Frauen rechtfertigen. Denn die Frauen erhielten sie selbst dann nicht, als auch sie in Nachtarbeit tätig waren. Also konnte die Nachtarbeit nicht der wahre Grund für die höheren Zulagen an die Männer sein. Außerdem hatte der Unternehmer in den Arbeitsverträgen die übertariflichen Zulagen als freiwillige, jederzeit anrechenbare bezeichnet. Die Zulagen wurden laut Arbeitsvertrag jedenfalls nicht als Leistungszulagen oder für die besonderen Belastungen der Nachtschichtarbeit gezahlt. Dies hätte der Unternehmer nach dem BAG jedoch in den Arbeitsvertrag hineinschreiben müssen, damit ihm das Gericht die Behauptung abnahm, die Zulagen seien für die Belastung der Nachtarbeit gezahlt worden. Schließlich hatte der Unternehmer den höheren Übertarif für die Männer damit gerechtfertigt, die Männer seien an Maschinen beschäftigt, die schwieriger zu bedienen seien und überhaupt seien sie einsatzfähiger als die Frauen. Auch dies läßt das BAG nicht gelten. Der Unternehmer muß seine Gründe für die unterschiedliche Lohnzahlung spätestens dann offenlegen, wenn eine Arbeitnehmerin Gleichbehandlung verlangt. Er kann keine Differenzierungsgründe im Laufe des Verfahrens neu einführen, etwa wenn sich zeigt, daß er mit den zuerst angeführten bei Gericht nicht durchkommt. Dies hatte aber die Firma Heinze probiert: Erst hatte sie die Nachtarbeit und den Arbeitsmarkt als Grund für die geringeren Zulagen an die Frauen ausgegeben. Später dann war ihr eingefallen, daß die Männer vielseitiger einsetzbar seien und auch an anderen Maschinen arbeiteten als die Frauen. Da war es aber schon zu spät: Die Benachteiligung der Frauen konnte der Unternehmer auf diese Weise nicht mehr rechtfertigen. Fazit des BAG: Die Firma Heinze habe die Zulagen aus Gründen des Arbeitsmarktes gezahlt: Männer waren eben zu dem Lohn, zu dem die Frauen ihre Arbeitskraft verkaufen mußten, nicht zu »kaufen«. Solche Gründe verletzen jedoch das Lohngleichheitsprinzip zwischen Männern und Frauen.

### Die Spielweise der Unternehmer: übertarifliche Zulagen

Für die betriebliche Praxis wird das Urteil des BAG vor allem die folgenden vier Konsequenzen haben:

1. Die übertarifliche Lohngestaltung ist die betriebliche Spielweise der Unternehmer. Das BAG hat ihnen erst jüngst wieder in einer anderen Entscheidung bestätigt: Übertarifliche Zulagen, die der Unternehmer im Arbeitsvertrag nicht als Leistungszulagen kennzeichnet, kann er auch dann bei Tarifloohnerhöhungen anrechnen, wenn er sich die Anrechnung nicht ausdrücklich vorbehalten hat. Dies darf der Unternehmer selbst dann noch, wenn er über Jahre hinweg nicht angerechnet hat. Denn er gewährt diesen Übertarif aus Gründen des Arbeitsmarktes oder der Konjunktur. Ändern sich die Verhältnisse, darf er sich ihnen anpassen.

Lage, wenn er zugleich auch noch die Frauen beim Lohn diskriminieren will. Denn: Will er »sachliche Gründe« für den geringeren Übertarif der Frauen vorschieben, kann er nur die geringere Belastung oder Leistung der Frauen nennen. Diese Gründe muß er dann aber – so sagt das BAG im Heinze-Urteil – zugleich in den Arbeitsvertrag hineinschreiben. Tut er dies, dann zahlt er keine jederzeit mehr frei anrechenbare übertarifliche Zulage aus Gründen des Arbeitsmarktes oder der Konjunktur. Vielmehr zahlt er eine nicht frei anrechenbare Leistungszulage! Tut er dies nicht, kann er die arbeitende Frau nicht mehr diskriminieren. Denn er hat keinen sachlichen Grund für die Minderbezahlung der Frau bewiesen. Der Unternehmer wird sich künftig also entscheiden müssen zwischen der Lohndiskriminierung der Frau und seiner übertariflichen Spielweise. Beides auf einen Streich geht ab jetzt nicht mehr.

### Auch die »Nasenprämien« wurden eingeschränkt

2. Bemerkenswert an der Entscheidung des BAG ist weiter: Auch das ausgeklügelteste Verwirrspiel unterschiedlicher »Nasenprämien« wie bei Heinze, die der Unternehmer zwecks »Teile-und-Herrsche« auswirft, kann ihn nicht retten. Gründe des Arbeitsmarktes rechtfertigen keine Lohndiskriminierung. Wenn hinter diesem Nebelvorhang eine niedrigere Entlohnung der Frauen sichtbar wird, wozu man nur den jeweiligen Lohndurchschnitt ausrechnen muß, verliert der Unternehmer den Prozeß.

### Der Unternehmer in der Beweispflicht

3. Allzu oft tarnen sich Unternehmer hinter »sachlichen Gründen«, um dahinter ungestört Arbeitnehmerinnen diskriminieren zu können. Damit wurde es praktisch unmöglich, Lohngleichheit bei Gericht durchzusetzen. Diese Täuschungsmanöver hat das BAG im »Heinze-Urteil« erschwert:

Im allgemeinen gilt im Zivilrecht, daß derjenige, der einen Anspruch geltend macht, bei Gericht auch ausführen (»darlegen«) und beweisen muß, daß er den Anspruch hat. Der Anspruch auf gleichen Lohn setzt eigentlich voraus, daß die Frau darlegt und beweist: Eine über den Einzelfall hinausgehende Regelung des Lohns zumindestens bei den Männern, eine mindere Entlohnung als die der Männer, die gleiche bzw. gleichwertige Arbeit oder Belastung. Die einzelne Frau kann natürlich – anders als der Unternehmer – die dafür erforderliche genaue Kenntnis der betrieblichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen gar nicht haben – man denke etwa an einen Großbetrieb. Aber auch in Kleinbetrieben sind Löhne allzu oft »geheime Kommandosache«. Deshalb stünde der Grundsatz der Lohngleichheit auf dem Papier, müßte die Frau all dies darlegen und auch noch beweisen. Weil das BAG diesen hoffnungslosen Informationsvorsprung des Unternehmers erkannt hat, deshalb verlangt es von den Frauen nur noch: Sie müssen »Anhaltspunkte« für die gleiche Arbeit und die geringere Entlohnung darlegen. »Anhaltspunkte« sind aber deutlich weniger als die vollständige Darlegung aller Tatsachen. Gelingt der Frau dies, dann muß der Unternehmer darlegen und beweisen, daß die



Dr. Jürgen Glückert vertrat erfolgreich die Interessen der Heinze-Kolleginnen vor dem Bundesarbeitsgericht.



## Heinze-Frauen siegen in Kassel

### Richter: Gleichheitsgrundsatz gilt auch für übertarifliche Zulagen

Von unserem Redaktionsmitglied Wolf Guster Brügmann

KASSEL, 9. September. Mit einem Erfolg der 29 „Heinze-Frauen“, Arbeitnehmerinnen eines Gelsenkirchener Fotolabor-Unternehmens, endete am Mittwoch ein Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht, bei dem es um „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ ging. Der 5. Senat des BAG urteilte in diesem Fall, der Gleichheitsgrundsatz gelte auch für die vom Arbeitgeber mit einzelnen Arbeitnehmern vereinbarten übertariflichen Zulagen.

Der 5. BAG-Senat unter seinem Vorsitzenden Richter Thomas hob mit diesem Spruch ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm auf. Das Landesarbeitsgericht Hamm hatte den Anspruch der Frauen verneint. Zuvor hatte das Arbeitsgericht Gelsenkirchen ihnen recht gegeben. Gegen dieses Gelsenkirchener Urteil hatte die Firma Heinze Revision beim Landesarbeitsgericht Hamm eingelegt. Der 5. BAG-Senat

wies in seinem Urteil gleichzeitig die Revision der Firma Heinze gegen das Gelsenkirchener Urteil als unbegründet zurück. Die beklagte Firma hat auch die Kosten des gesamten Rechtsstreits zu tragen. Zum Ende der mündlichen Verhandlung, bevor der Senat sich zur Beratung zurückzog, erklärte der Vorsitzende Richter unter anderem, was außerhalb des Gerichtssaales gelaufen

ist, werde für die Entscheidung des Gerichts keinerlei Rolle spielen. Er spielte damit auf die von der IG Druck und Stahlste Großkundgebung mit rund 7000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Kassel an, die von der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände als unzulässiger Einmischung in die Justiz gewertet worden war. (Siehe auch Seite 4)

Männer deshalb besser entlohnt werden, weil sie anders zu bewertende Arbeit leisten. Außerdem kann der Unternehmer sich dadurch verteidigen, daß er beweist, daß die Frauen gar nicht ungleich entlohnt werden. Die Einsichtnahme in die Bruttolohn- und -gehaltslisten durch den Betriebsrat werden diese Anhaltspunkte für den geringeren Lohn schnell liefern. Im zweiten Schritt werden sich dann die Arbeitsprozesse bzw. Arbeitsplätze einschließlich der dort anfallenden Belastungen, etwa durch Schichtzeiten, vergleichen lassen. Wird dies nun dem Unternehmer präsentiert mit der Forderung nach Lohngleichheit, muß er begründen und beweisen, daß die von den vergleichbaren Männern verrichteten Arbeiten höher zu bewerten sind. Er muß also beweisen, daß die Männer z.B. mehr leisten oder unter größeren Belastungen stehen. Die Begründung, die der Unternehmer gegenüber dieser ersten Forderung abgibt, wenn also die Kollegin mit ihrem Betriebsrat an ihn herantritt, und nur diese Begründung zählt. Der Unternehmer kann sich später keine anderen Gründe einfallen lassen. Was er bei diesem ersten Gespräch sagt, sollte daher sehr genau festgehalten werden und durch Zeugen belegbar sein.

Aus dem Heinze-Urteil des BAG ergeben sich also sehr wichtige praktische Konsequenzen für den weiteren Kampf gegen die Lohndiskriminierung.

### **Hoffnung für die »Schickedanz-Frauen«**

4. Auch für ein anderes Gerichtsverfahren aus dem Organisationsbereich der IG Druck und Papier, für die Klage der 52 Schickedanz-Frauen ist das Heinze-Urteil von großer Bedeutung. Hatte es das LAG-Hamm bei den Heinze-Frauen mit einer verkappten, verschleierte Arbeitsmarktzulage zu tun, so wußte sich das LAG Düsseldorf gegen die Klage der 52 Schickedanz-Frauen keinen anderen Ausweg mehr, als die vom Unternehmer ganz offen als Arbeitsmarktzulage ausgewiesene übertarifliche Zulage zu rechtfertigen. Erkennt man aber an, daß eine ungleiche Entlohnung der Frauen aus Gründen des Arbeitsmarktes gerechtfertigt ist, heißt dies Abschied zu nehmen vom Grundsatz der Lohngleichheit. Das aber kann nicht sein, weil der Grundsatz zwingend dann gilt, wenn gleiche, gleichwertige oder gleichartige Arbeit geleistet wird. Nur ungleiche Arbeit oder Belastung kann zu ungleicher Bezahlung führen, nicht aber ungleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Eine Arbeitsmarktzulage ist rechtswidrig. Dies hat das BAG schon im Heinze-Urteil ausgeführt. Deshalb darf man auch für den günstigen Ausgang der Klagen der 52 Schickedanz-Frauen hoffen.

### **Ein Musterprozeß?**

Ein Musterprozeß war der Fall der Heinze-Frauen vor allem deshalb, weil er einer breiten Öffentlichkeit gezeigt hat, daß auch auf juristischem »Glatteis« gewerkschaftliche Solidarität Grundbedingung für den Erfolg im Gerichtssaal ist.

Allein schon die Tatsache, daß 29 Frauen *gemeinsam* den Prozeß begonnen und auch durchgehalten haben, war ein Erfolg. Die Schwellenangst vor dem Gang zum Gericht – gerade bei noch bestehendem Arbeitsverhältnis –, die lange Zeitdauer des Verfahrens und das Wechselbad der Gerichtsinstanzen können dem einzelnen schon den Mut nehmen, eine solche Sache bis zum Ende durchzustehen. Recht haben und Recht bekommen sind zwei Sachen. Das haben gerade auch die Heinze-Frauen nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm deutlich zu spüren bekommen. Gerade aber weil sie *gemeinsam* gegen die Schwierigkeiten eines solchen Verfahrens kämpften und in diesem Kampf zunehmende und beeindruckende Solidarität erlebten, konnten sie den Kampf auch bis zum Ende durchstehen. Das gab ihnen ein Gefühl der Stärke. Sie konnten erkennen, daß der Disput der Juristen die eine Seite ist, die andere Seite aber die Solidarität der arbeitenden Frauen. Und diese Seite ist für sie allemal die entscheidende Seite.

### **Lohndiskriminierung ist ein gesellschaftliches Problem**

Es war aber nicht nur für die Heinze-Frauen selbst ein Musterprozeß. Musterhaft war die Ergänzung einer grundsätzlichen juristischen Auseinandersetzung durch immer stärker werdende gewerkschaftliche Aktionen. Schon in der Auseinandersetzung vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht wurde am Beispiel der Heinze-Frau-

en das Problem der Lohndiskriminierung vor den Gerichten auf den Tisch gebracht. Die beeindruckende gewerkschaftliche Solidarität und die wohlwollende Aufnahme in den Medien legte die Grundlage dafür, daß der Fall der Heinze-Frauen eben nicht »routinemäßig« von den Gerichten abgewickelt werden konnte. Der Vorwurf der Unternehmenseite, daß mit solchen Aktionen unzulässiger Einfluß auf die Gerichte genommen werden sollte, geht dabei ins Leere. Die Dritte Gewalt ist unabhängig in ihrer Entscheidungsfindung. Dies hat auch der Vorsitzende des 5. Senats des BAG vor Beginn der Verhandlung deutlich hervorgehoben. Die Dritte Gewalt wird aber von Menschen ausgeübt, die in unserer Zeit und nicht in einem Elfenbeinturm leben. Die Richter berücksichtigen bei ihren Entscheidungen direkt oder indirekt die Anforderungen der gesellschaftlichen Wirklichkeit. Gerade das Bundesarbeitsgericht hat seine Rechtsprechung immer auch als »rechtsgestaltend« und damit im Grunde als politisch verstanden. Entscheidend bei einer solchen Rechtsprechung ist aber dann, wie die gesellschaftliche Wirklichkeit interpretiert und welche Schlußfolgerungen für die Rechtsprechung daraus gezogen werden. In diesem Zusammenhang ist es aus Sicht der Gewerkschaften als organisierte Interessenvertretung der Arbeitnehmer nicht nur zulässig, sondern auch dringend erforderlich, die Interpretation gesellschaftlicher Wirklichkeit aus der Sicht der Arbeitnehmer und die entsprechenden Schlußfolgerungen »hoffähig« zu machen und ihnen damit eine Chance zu geben, in die Rechtsprechung einzufließen. Die Interpretation der Verhältnisse darf nicht den Unternehmern und ihren zahlreichen Helfern überlassen bleiben.

Im Heinze-Fall ist es der gewerkschaftlichen Solidarität gelungen, die Lohndiskriminierung der Frau gerade an diesem »Einzelfall« als gesellschaftliches Problem bewußt zu machen. Daran konnten letztendlich die Gerichte nicht vorbei. Dies zeigt sich im Urteil des Bundesarbeitsgerichts. Dies hat sich aber auch schon am Landesarbeitsgericht Hamm gezeigt. Denn das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht überhaupt nur wegen der »grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache« zugelassen.

### **Endpunkt eines »Prozesses«**

So gesehen, ist das Urteil des Bundesarbeitsgerichts als Endpunkt eines »Prozesses« in zweierlei Hinsicht zu sehen. Zum einen wurde mit Erfolg von den Heinze-Frauen der Rechtsweg bis zum Ende beschritten. Zum anderen hat sich bei diesem Fall ein »Prozeß« bei den Heinze-Frauen selbst, bei vielen arbeitenden Frauen und in der Öffentlichkeit vollzogen. Es wurde die Erfahrung gemacht und vermittelt, daß durch gemeinsames Vorgehen, durch gewerkschaftliche Aktionen trotz vieler Widerstände Rechte tatsächlich durchgesetzt werden können. Der Erfolg dieses »Prozesses« macht Mut. Denn mit dem Heinze-Urteil ist die Lohndiskriminierung ja nicht abgeschafft. Nach den Heinze-Frauen werden die Schickedanz-Frauen vor dem Bundesarbeitsgericht für gleichen Lohn zu kämpfen haben. Viele andere Frauen nehmen die Initiative der Heinze-Frauen als Beispiel und überprüfen ihre Löhne. Sie werden auf die juristischen und gewerkschaftlichen Erfahrungen des Heinze-Falles zurückgreifen können. Es war ein Musterprozeß.

## Wie geht es weiter?

**Das Urteil ist gesprochen, die Heinze-Kolleginnen haben Recht bekommen, ihnen müssen die gleichen Zulagen gezahlt werden wie ihren Kollegen. Damit ist dieser Abschnitt abgeschlossen. Gleichzeitig bedeutet das Urteil jedoch einen neuen Anfang für die Arbeit der Betriebsräte, um gemeinsam mit den Beschäftigten überall die übertarifliche Bezahlung offenzulegen und diese beliebte Spielwiese der Unternehmer umzugraben.**

Bald nach der Urteilsverkündung erklärten Unternehmerverbände, daß die Konsequenz aus weiteren gewerkschaftlichen Plänen und den Auswirkungen des Heinze-Urteils unter Umständen der »Tod der außertariflichen Zulagen« sein könnte. Wenn das Urteil einen »Begründungszwang« für außertarifliche Zahlungen zur Folge habe, dann würden es sich die Unternehmer in Zukunft reiflich überlegen, ob sie solche »freiwilligen und widerrufbaren« Vergütungen überhaupt noch gewährten.

Das erstaunt wenig; liegen doch solche Aussagen auf der bekannten Linie der Unternehmer. Obwohl das Grundgesetz seit über 30 Jahren vorschreibt, daß niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf, wird immer noch munter im Lohn diskriminiert – um Extragewinne einzuschleichen. Da mutet man den Frauen einen jahrelangen Streit vor den Arbeitsgerichten zu. Und gibt das Gericht schließlich den Frauen Recht, schränkt die Lohndiskriminierung ein und wird somit der Extragewinn beschnitten, dann holt man im Unternehmerlager zu einem weiteren Schlag aus, indem man den Männern signalisiert »jetzt kommt auch Ihr dran«. Nichts anderes steckt dahinter, als die inzwischen »gefährlich« gewordene Solidaritätsbewegung gegen Lohndiskriminierung – getragen auch von immer mehr Kollegen – zu spalten.

### **Unternehmer wollen weiter an Nasenprämien festhalten**

Diese Reaktion offenbart gleichzeitig den Zweck von übertariflichen Zulagen für die Unternehmer. Sie wollen sich

diese Zulagen freihalten von jedem »Begründungszwang«, freihalten nach dem Prinzip »Teile und Herrsche«, freihalten, um mit Hilfe von unterschiedlichsten Nasenprämien die Leistung zu steigern, Neid und Mißtrauen unter den abhängig Beschäftigten zu säen. Diese Zulagen sollen also weiter als Disziplinierungsinstrument eingesetzt werden – »bei Wohlverhalten gibt's vielleicht ein bißchen mehr« – und sie sollen schließlich die gewerkschaftliche Lohnpolitik unglaubwürdig machen, indem man – zumindest in wirtschaftlich günstigen Zeiten – nach den gewerkschaftlichen Lohnrunden betrieblich »sozial und freiwillig« noch etwas dazu gibt. Und schließlich benutzt man gerade die übertariflichen Zulagen als Instrument in den Betrieben, die Geheimniskrämerei in Lohnfragen aufrechtzuerhalten.

Das Bundesarbeitsgericht hat aber jetzt mit dem Urteil einen Begründungszwang für diese Zulagen festgeschrieben. Die Unternehmer müssen jetzt mit »sachlichen« Gründen den geringeren Übertarif begründen und dann auch noch beweisen. Das heißt: **die übertariflichen Zulagen sind vom Betrieb bis hin zu den Arbeitsgerichten überprüfbar geworden.**

Gerade darin liegt der Erfolg des Prozesses für alle abhängig Beschäftigten. Und dies in einer Zeit, in der wir es künftig neben den Angriffen der Unternehmer und ihrer Verbände auf die Realeinkommen in Tarifrunden auch mit einem gezielten Abbau der »freiwilligen« übertariflichen Zulagen in den Betrieben zu tun haben werden.

### **Übertarifliche Zulagen sind überprüfbar geworden**

In den Betrieben muß deshalb der »geheimen Kommandosache« in Lohnfragen, der Mausehelei unter vier Augen, eine betrieblich-gewerkschaftliche Politik der Öffentlichkeit und des kollektiven Handelns entgegengesetzt werden. Das heißt: Erneut sind die Betriebsräte und gewerkschaftlichen Vertrauensleute gefordert, Einsicht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten zu nehmen; eine Abteilung nach der anderen zu durchforsten.

Die sich aus dieser Einsichtnahme ergebenden Erkenntnisse müssen dann als nächster Schritt im Rahmen der betrieblichen Informationsarbeit öffentlich gemacht werden, damit die Betroffenen selbst in die Diskussionen und Auseinandersetzungen einbezogen werden können.

# Arbeitgeber sprechen schon vom 'Tod übertariflicher Zulagen'

## Reaktion auf Folgen des Heinze-Urteils / IG-Druck ruft Betriebsräte auf, alle Lohnlisten auf Unterschiede zu überprüfen

STUTTGART/GELSENKIRCHEN, 11. September (dpa/AP/FR). Zwei Tage nach Verkündung des Heinze-Urteils, mit dem das Bundesarbeitsgericht den Anspruch von Frauen auch auf gleiche übertarifliche Zulagen, wie sie Männer für gleiche Arbeit erhalten, anerkannte, zeichnete sich bereits ab, daß in dieser Frage weitere Auseinandersetzungen zu erwarten sind.

Gewerkschaften und Arbeitgeber ziehen diese Schlüsse aus dem jüngsten Kasseler Richterspruch: Der Vorstand der Industriergewerkschaft Druck und Papier will seine Betriebsräte jetzt auf-fordern, alle Lohnlisten auf unter-schiedliche übertarifliche Zulagen für Männer und Frauen zu überprüfen. Im Falle unterschiedlicher Bezahlung sollte dann geprüft werden, ob gerichtliche Schritte möglich seien, meinte Vor-

standsmitglied Detlef Hensche in Stutt-gart auf Anfrage.

Daneben will die Gewerkschaft „so bald wie möglich“ ihren Mitgliedern einen „Katalog“ in die Hand geben, der alle „echten“ Begründungen außer-tariflicher Zulagen enthält. Auf diese Weise sollen Betriebsräte und Mitglieder bes-ser als bisher vor „vermeintlichen und vorgeschobenen“ Begründungen ge-schützt werden.

Die „Schlußkonsequenz“ von Gewerk-schaftsplänen und der Auswirkungen des Heinze-Urteils könnte nach Ansicht des Arbeitgeber-Verbands „Emacher-Lippe unter Umständen in einem „Tod der übertariflichen Zulagen“ bestehen. Sollte das Urteil einen „Begründungs-zwang“ für übertarifliche Zahlungen zur Folge haben, würden sich die Arbeitgeber in Zukunft reichlich über-gießen, ob sie solche „freiwilligen und

widerrufbaren“ Vergütungen überhaupt noch gewährt.

Nach Auffassung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat die Kasseler Entscheidung im Fall Heinze keine neuen rechtsgrundsätzlichen Gesichtspunkte aufgeworfen. Das Bundesarbeitsgericht sei davon ausgegangen, daß bei unterschiedlichen Anforderungen an die Tätigkeiten von Männern und Frauen auch unterschiedliche Entlohnung zulässig sei. Die Frage von gleicher oder ungleicher Arbeit sei von gleicher oder ungleicher Arbeit und in eine Frage des Einzelfalles, und in einem solchen Einzelfall habe das Ge-richt entschieden.

Über den Ausgang eines weiteren Einzelfalles äußerte sich die IG Druck und Papier zuversichtlich. Bei dem Fall, der bereits seit Herbst 1979 in Kassel anhängig ist, handelt es sich um die Klage von 28 Frauen des papierverarbeitenden Unternehmens Schickedanz

in Neuss. Hier begründeten die Arbeit-geber ihr Vorgehen damit, ohne diese Zulagen keine Männer auf dem Arbeits-markt zu bekommen.

In Neuss hatte es auch den ersten spektakulären Protest von Frauen gegen ungerechte Entlohnung gegeben. In einem aufsehenerregenden Arbeits-kampf hatten hier 1978 die Frauen der Firma Pierburg die Abschaffung der Lohngruppe eins durchgesetzt.

Die Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten (NGG) sieht nun die Mög-lichkeit, einen ähnlich gelagerten Pro-zess in Berlin wieder aufzurollen. Ein Sprecher schätzte die Dunkelziffer der Fälle, in denen Frauen auf diesem Gebiet ungleich behandelt werden, als sehr hoch ein. Die IG Metall in Frankfurt forderte nach dem Kasseler Urteil alle forderte nach dem Kasseler Urteil alle weiblichen Mitglieder auf, ihre Ein-gruppierung zu überprüfen.

Frankfurter Rundschau 12. 9. 1981

Wir können an den Erfahrungen aus der »Aktion gerechte Eingruppierung« anknüpfen und wissen, daß die Veröffentlichung der Löhne von Beschäftigten nicht nur auf den empfindlichen Nerv der Unternehmer stieß – deshalb gilt es, hartnäckig daran zu bohren –, sondern meist den Durchbruch zu mehr Lohngerechtigkeit erleichterte.

Dazu einige Beispiele:

● Hier wollte die Geschäftsleitung die Veröffentlichung des Betriebsrats über Löhne von Beschäftigten und den damit verbundenen Vergleich von Frauen- und Männerlöhnen dadurch blockieren, daß sie das Betriebsrats-Info – entgegen aller bisherigen Gepflogenheiten – nicht die Hausdruckerei passieren ließ. Als dann die IG Druck und Papier das Info für den Betriebsrat druckte, wurde gar eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht beantragt, um die Verteilung zu verhindern. Abgesehen davon, daß der Antrag nicht »durchging« – konnten die Infos »an die Frau und an den Mann« gebracht werden – und die Lohnfrage kam in Bewegung.

● Dort verglich der Betriebsrat die Eingruppierungen und gleichzeitig die außertariflichen Zulagen und machte in einer Abteilungsversammlung klar: Über hundert Beschäftigte in der vorletzten Gehaltsgruppe hatten im Jahresbeitrag zusammengerechnet nicht so viel an übertariflichen Zulagen wie zwölf Angestellte der höchsten Gehaltsgruppe.

Den Anh-Diskussionen, Es gab Diskussionen.

● In einem anderen Betrieb stellte der Betriebsrat fest, daß gerade die Angestellten immer Scheu vor der Offenlegung ihrer Gehälter hatten. Als alles Zureden nichts nutzte, legte der Betriebsrat ein »Lohn- und Gehaltsbuch« aus. Wer dort das eigene Einkommen eingetragen hat, erwarb sich damit das Recht, auch die Einträge der Kolleginnen und Kollegen, die sich bereits eingetragen hatten, einzusehen. Betriebsratsmitglieder, gewerkschaftliche Vertrauensleute und Gewerkschaftsmitglieder hatten den Anfang gemacht. Ergebnis: Bald war Öffentlichkeit hergestellt und Diskussionen und Vergleiche sowie Forderungen an die Geschäftsleitung – getragen von Vielen – waren möglich geworden.

So gibt es viele Möglichkeiten.

Anschließend müssen dann Arbeitsplatzvergleiche vorgenommen werden. Und an schriftlichen genau begründeten Anträgen der Betriebsräte mit dem Ziel der Höhergruppierungen und/bzw. Anhebungen der übertariflichen Zulagen führt kein Weg vorbei, d.h. nur Verhandlungen ohne genau fixierte schriftliche Grundlage führen oft nicht zu dem gewollten Ergebnis.

### Das Urteil wird weiterwirken

Jedenfalls sind jetzt günstigere Voraussetzungen gegeben, der Lohndiskriminierung im übertariflichen Bereich Einhalt zu gebieten, vor allem aber auch, bisherige »freiwillige und anrechenbare« Zulagen in nicht anrechenbare Lei-

stungszulagen umzuwandeln!

Der Prozeß der Heinze-Kolleginnen und das Urteil werden weiterwirken. Andere Gewerkschaften haben schon betriebliche Eingruppierungsaktionen beschlossen; Kolleginnen haben unter Bezugnahme auf das Urteil stundenweise die Arbeit niedergelegt, um Lohngleichheit durchzusetzen; die Kabelspulerrinnen der Firma Thyssen-Draht konnten schließlich im außergerichtlichen Vergleich unmittelbar vor der Urteilsverkündung der 2. Instanz höhergruppiert werden und so ihren 19 Jahre langen Kampf endlich zu ihren Gunsten entscheiden.

Es wird nun auf alle ankommen, weitere Schritte auf vielen Ebenen zu gehen, Erfahrungen auszutauschen, um die Lohngleichheit durchzusetzen. Dazu gehört vor allem auch die weitere solidarische Unterstützung der 52 Schickedanz-Kolleginnen und aller anderen, die vor den Gerichten stehen und noch hinzukommen.

Aber auch die gemeinsame Orientierung auf das Aktionsprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes für gewerkschaftliche Frauenarbeit. Dort sind unter anderem zum Problem »Lohndiskriminierung – Lohngleichheit von Männern und Frauen herstellen!« alle Möglichkeiten aufgeschrieben, wie gemeinsam der Lohndiskriminierung zu begegnen ist (siehe Seite 64).

Vergleichsangebot vor Urteil über

Frankfurt, 9. November (AP). Vier Urteilsverkündung beim Landesarbeits-Thyssen Draht AG im nordhessischen A-einem Vergleich die geforderte Lohn-18 Metall am Montag in Frankfurt mit das Angebot mehrheitlich angenommen

Damit ende ein Lohnkampf, der von begonnen habe und im August 1981 in erster Instanz zugunsten der Klägerin habe das Gericht den Frauen ein höher die Lohngruppe vier zugesprochen. Die Lohnerhöhung von 75 Mark bedeutet die Nachzahlung von 900 Mark. Das sei mit dem Hinweis, „selbstverleitet“ Bundesarbeitsgericht“ zu zünden. Die Höhergruppierung zu verhindern. Ende

AP/au/

091442 MEZ NOV 81<

Stuttgarter Zeitung 15. 9. 1981

### Neue Klage auf Gleichbehandlung

SAARBRÜCKEN (dpa). Die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) hat 42 als Reinigungskräfte beschäftigten Frauen aus dem Saarland Rechtsschutz für ihre Klagen auf Gleichbehandlung gewährt. Die in zwei Pflegeheimen eingesetzten Arbeiterinnen wollen nach Angaben der ÖTV vom Montag vor den Arbeitsgerichten in Neunkirchen und Saarlouis durchsetzen, daß sie bei der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung die gleichen Rechte wie die Angestellten bekommen. Obwohl die Zusatzversorgungskasse den Arbeitgeber satzungsgemäß verpflichtet habe, alle bei ihm Beschäftigten zu versichern, seien die Hinterbliebenenversorgung angemeldet worden. Die ÖTV sieht darin „einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung sowie eine Benachteiligung von Arbeiterinnen wegen ihres Geschlechts“.

Ver  
Fra  
Metall Nr. 23, 17