

Aktenzeichen: 4 AZR 264/96

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 10. Dezember 1997

- 4 AZR 264/96 -

I. Arbeitsgericht
Siegburg

Urteil vom 21. Juni 1995

- 3 Ca 704/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 11. Januar 1996

- 6 Sa 901/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Mittelbare Entgeltdiskriminierung in einer Vergütungsordnung

Gesetz:

BGB § 612 Abs. 3; EWG-Vertrag Art. 119; EWG-Richtlinie Nr. 75/117 Art. 1; Anl. 1 a zum BAT/VKA, Allgemeine Merkmale sowie Tätigkeitsmerkmale für Sozialarbeiter/Sozialpädagogen und Technische Angestellte der VergGr. V b bis II

Leitsätze:

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 verstößende 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.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 264/96

6 Sa 901/95 Köln

Verkündet am
10. Dezember 1997

Bartel,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter Dr. Friedrich und Bott sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Konow und Jürgens für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 11. Januar 1996 - 6 Sa 901/95 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um die zutreffende Vergütung der Klägerin. Dabei ist Gegenstand des Revisionsverfahrens allein, ob die Klägerin aus Gründen der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Entgelt Anspruch auf die von ihr geforderte Vergütung hat.

Die Klägerin ist Sozialarbeiterin mit staatlicher Anerkennung. Sie wurde durch Arbeitsvertrag vom 2. November 1981 von der Beklagten zu 1) mit Wirkung vom 1. Januar 1982 als Angestellte eingestellt. In diesem Vertrag ist in § 2 u.a. vereinbart, daß sich das Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in



ihrer jeweils geltenden Fassung richtet. In § 6 dieses Vertrages ist bestimmt, daß die Klägerin in VergGr. V b eingruppiert "wird".

Seit dem 14. November 1988 ist die Klägerin in der Funktion eines Erziehungsbeistandes in einer Erziehungsberatungsstelle tätig, die die Beklagte zu 1) seinerzeit als Außenstelle in N

betrieben hat. Die Klägerin hat in den Jahren 1982 bis 1992 an 23 Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen; insbesondere verfügt sie über Zusatzausbildungen in Familien- und Spieltherapie.

Der Klägerin obliegt als Erziehungsbeistand die Betreuung von Kindern, Jugendlichen, Eltern und ganzen Familien. Im einzelnen ist sie diagnostizierend und beratend mit folgenden Problemlagen befaßt:

- Emotionale Erlebnisverarbeitung z.B. ausgeprägte Ängste, Phobien, depressive Verstimmungen, Suizidalität, Schlafstörungen etc.;
- im sozialen Bereich z.B. Kontaktarmut, Zurückgezogenheit, Aggressivität, Dissozialität, Delinquenz;
- im Bereich der allgemeinen Kindesentwicklung z.B. Entwicklungsstörungen, Retardierungen, Behinderungen, Sprachstörungen, psychomotorische Auffälligkeiten, Autismus;
- Pubertätskrisen;
- im Bereich der Leistungen z.B. Schulversagen, Arbeitsstörungen, Hochbegabung, Konzentrationsprobleme, Lese- und Rechtschreibschwäche, Schullaufbahnkrisen;
- im Bereich der körperlichen, nicht organisch bedingten Symptome z.B. Einnässen, Einkoten, diffuse Schmerzen, Magersucht, Übergewicht;



- im Bereich der Psychosomatik z.B. Asthma, Magen-, Kopfschmerzen;
- im Bereich der Familienkrisen: Trennung, Scheidung, Tod, Veränderungen, Ablösungskrisen;
- im Bereich der Grenzfälle Verletzungen und Gewalt gegen Kinder, z.B. Kindesmißhandlung (körperlich und seelisch, sexueller Mißbrauch);
- Aufsuchen der Beratungsstelle wegen motorischer Stereotypen (Ticks, auffällige Gewohnheiten);
- Hyperaktivität;
- gestörte Sexualentwicklung;
- in Bereichen von Erziehungsfragen z.B. Überbehütung, Verwöhnung, Strafe.

Die Klägerin entscheidet über das jeweilige Beratungskonzept und dessen Inhalt. Sie betreut u.a. suizidgefährdete Kinder, Jugendliche und Erwachsene, im Einzelfall auch Suchtmittel-Abhängige, HIV-Infizierte und an Aids erkrankte Personen. Vereinzelt gehören auch die begleitende Fürsorge für Heimbewohner und die nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner zu ihren Aufgaben.

Seit dem 1. Januar 1985 erhält die Klägerin, die ausweislich der ihr am 10. Dezember 1990 erteilten Urkunde zur Führung des Diplomgrades "Diplom-Sozialarbeiterin" berechtigt ist, Vergütung nach der VergGr. IV b BAT. Mit Schreiben vom 26. Juni 1991, der Beklagten zu 1) zugegangen am 28. Juni 1991, machte die Klägerin dieser gegenüber unter Hinweis auf den "Tarifabschluß 1991" geltend, die ihr gestellten Aufgaben in der Erziehungsberatung seien als besonders schwierig einzustufen, so daß sie leistungsgerecht



"unter Wahrung der Ausschlußfrist nach § 70 BAT" nach der VergGr. IV a BAT zu vergüten sei. Die Beklagte zu 1) wies diesen Anspruch mit ihrem Schreiben vom 14. Januar 1992 zurück. In diesem hat sie ausgeführt, die am 4. Dezember 1991 abgeschlossene Bewertung der Stelle der Klägerin habe ergeben, daß sie in die VergGr. IV b Fallgr. 17 BAT eingruppiert sei. Nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe habe sie Anspruch auf eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 5 % der Grundvergütung der Stufe 4 der VergGr. IV b BAT. Diese Zulage erhalte sie rückwirkend ab 1. Januar 1991 sowie künftig.

In der zuvor von der Beklagten zu 1) eingeholten Stellenbeschreibung vom 24. September 1991 sind die Tätigkeiten der Klägerin - unter Angabe der auf sie entfallenden jeweiligen Zeitanteile an ihrer Gesamtarbeitszeit - wie folgt beschrieben:

...

Anteil in %

- | | |
|---|------|
| 1. Beratungsgespräche - einschließlich Anmeldeggespräche Mütter, Väter, Eltern, Familien, Jugendliche | 10 % |
| 2. Familien- und Paartherapie | 40 % |
| 3. Einzeltherapie | 15 % |
| Punkte 1 - 3 beinhalten die Diagnostik, Vor- und Nachbereitung, Protokolle, Prozeßanalyse, Auswertung | |
| 4. Therapeutische Arbeit mit Kindern und Kindergruppen | 15 % |
| 5. Beratungskontakte mit anderen Einrichtungen | 5 % |



- | | |
|--|-----|
| 6. Dienstbesprechungen (Team-
gespräche, Organisatorisches) | 7 % |
| 7. Sonstiges - Verwaltungsarbeit,
Hausbesuche, Fortbildung,
Literaturstudium | 8 % |
| ... | |

Mit ihrer am 3. April 1992 beim Arbeitsgericht Siegburg eingegangenen Klage hat die Klägerin die Feststellung eines Anspruchs auf Vergütung nach der VergGr. III BAT ab 1. Januar 1991 sowie die Verurteilung der Beklagten zur Nachzahlung der Vergütungs-differenz zwischen den Vergütungsgruppen IV b BAT und III BAT für die Zeit von Januar 1991 bis Februar 1992 in Höhe von 13.691,58 DM brutto erstrebt.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1993 wurde die Außenstelle T von der Beklagten zu 2) übernommen. Die Klägerin schied durch Auflösungsvertrag vom 28. Dezember 1992 am 31. Dezember 1992 aus den Diensten der Beklagten zu 1) aus und wurde von der Beklagten zu 2) unter Anrechnung der im Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) seit dem 1. Januar 1982 zurückgelegten Zeiten durch Arbeitsvertrag vom 22. Dezember 1992 zum 1. Januar 1993 eingestellt. In § 2 dieses Arbeitsvertrages ist ebenfalls bestimmt, daß sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung bestimmt. Außerdem ist darin vereinbart, daß die Klägerin in die VergGr. IV b der Anl. 1 a zum BAT eingruppiert ist.

Unter anderem mit Rücksicht auf diesen Arbeitgeberwechsel hat die Klägerin ihre Klage im ersten Rechtszug dahin geändert,



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

daß sie die Verurteilung der Beklagten zu 1) zur Zahlung von Vergütung nach der VergGr. IV a BAT für die Zeit vom 1. Januar 1991 bis zum 30. Oktober 1992, für die Zeit danach bis zum 31. Dezember 1992 nach der VergGr. III BAT und diejenige der Beklagten zu 2) für die Zeit ab 1. Januar 1993 nach der VergGr. III BAT erstrebt hat.

Sie hat im ersten Rechtszug ihre Klage allein darauf gestützt, ihre Tätigkeit entspreche den Anforderungen der einschlägigen Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppen für den Sozial- und Erziehungsdienst. Ihre Tätigkeit erfülle die Heraushebungsmerkmale der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung i.S.d. VergGr. IV a Fallgr. 15 BAT, so daß sie nach vierjähriger Bewährung in dieser ab 1. November 1992 nach der VergGr. III BAT zu vergüten sei.

Im zweiten Rechtszug hat die Klägerin ihre Klage erweitert, ihre Klagebegründung geändert und lediglich hilfsweise noch auf diejenige des ersten Rechtszuges Bezug genommen. Sie fordert nunmehr unter Berücksichtigung des Arbeitgeberwechsels mit ihrem Hauptantrag ab 1. Januar 1991 Vergütung nach der VergGr. III BAT, hilfsweise ab diesem Zeitpunkt bis zum 31. Oktober 1992 nach der VergGr. IV a BAT und im Anschluß daran nach der VergGr. III BAT, weiter hilfsweise für die gesamte Zeit ab 1. Januar 1991 nach der VergGr. IV a BAT. Ihre Hauptbegründung für diese Vergütungsansprüche geht nunmehr dahin, ihr stehe die geforderte Vergütung aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung zu. Die Vergütungsordnung zum BAT/VKA für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst - Sozialarbeiter/Sozialpädagogen - verstoße nämlich gegen das



gemeinschaftsrechtliche Diskriminierungsverbot gem. Art. 119 EWG-Vertrag in Verb. mit der Richtlinie Nr. 75/117/EWG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen sowie das nationale Diskriminierungsverbot gem. § 612 Abs. 3 BGB. Dies hat die Klägerin mit umfangreichen Rechtsausführungen begründet. Im wesentlichen gehen diese dahin, die Vergütungsordnung zum BAT begünstige die - streitlos - überwiegend mit Männern besetzte Berufsgruppe der Ingenieure gegenüber derjenigen der - ebenfalls streitlos - überwiegend mit Frauen besetzten Gruppe der Sozialarbeiter. Deren Tätigkeiten seien hinsichtlich der jeweils erforderlichen Vorbildung und - trotz der Unterschiedlichkeit ihrer Aufgabenstellungen - ihres Inhalts gleichwertig. Beide erforderten eine vierjährige Fachhochschulausbildung. Die Tätigkeiten seien in beiden Fällen durch die der akademischen Tätigkeit entsprechende Eigenständigkeit in der Ausübung sowie Eigenverantwortlichkeit für das jeweilige Aufgabenfeld gekennzeichnet. Für beide Gruppen gälten danach identische Anforderungen an Antrieb, Arbeitsplanung, Auffassung, Aufmerksamkeit, Führungsfähigkeit, Kontaktfähigkeit, Konzentration und Ausdauer, Kritikfähigkeit, Lesen, Problemlösung/Einfallsreichtum sowie Umstellungsfähigkeit. Während die Anfangsvergütung in der Vergütungsordnung zum BAT für beide Berufsgruppen gleich sei - jeweils VergGr. V b BAT -, sei der Aufstieg in höhere Vergütungsgruppen für Ingenieure günstiger gestaltet als derjenige für Sozialarbeiter, was die Klägerin näher dargestellt hat. Insbesondere erhielten Angestellte in technischen Berufen mit einer durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung herausgehobenen Tätigkeit Vergütung



nach der VergGr. III BAT, Sozialarbeiter bei Erfüllung dieser Tatbestandsmerkmale lediglich eine solche nach der VergGr. IV a BAT. Diese Begünstigung der technischen Angestellten durch die Vergütungsordnung könne auch nicht mit Arbeitsmarktgesichtspunkten gerechtfertigt werden, denn in den Jahren 1993/1994 gebe es - streitlos - weit mehr arbeitslose Ingenieure als arbeitslose Sozialarbeiter.

Nach der Rechtsprechung des EuGH müßten Tarifverträge durchschaubar sein und objektive Differenzierungskriterien enthalten. Diesen Ansprüchen genüge die Vergütungsordnung zum BAT nicht. Daher müsse der Arbeitgeber den Beweis führen, daß die Tätigkeiten der Vergleichsgruppen nicht gleichwertig seien. Diesbezüglich hat die Klägerin die Vorlage beim Europäischen Gerichtshof angeregt.

Bis zur Schaffung einer diskriminierungsfreien Neuregelung seien die für die begünstigte Gruppe geltenden Bestimmungen das einzig gültige Bezugssystem. Aufgrund des Verstoßes der Vergütungsordnung für Sozialarbeiter gegen den im EG-Recht normierten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz habe sie - die Klägerin - als Teil der bisher benachteiligten Gruppe von Arbeitnehmern Anspruch auf diejenige Vergütung, die die bevorzugte Gruppe von Ingenieuren erhalte, d.h. auf Vergütung nach der VergGr. III BAT.

Die Klägerin hat zuletzt der Sache nach beantragt,



1. die Beklagte zu 1) zu verurteilen, ihr für die Zeit vom 1. Januar 1991 bis zum 31. Dezember 1992 Vergütung nach Vergütungsgruppe III BAT zu zahlen,
2. die Beklagte zu 2) zu verurteilen, ihr ab dem 1. Januar 1993 Vergütung nach Vergütungsgruppe III BAT zu zahlen;

hilfsweise,

1. die Beklagte zu 1) zu verurteilen, ihr vom 1. Januar 1991 bis zum 30. Oktober 1992 Vergütung nach Vergütungsgruppe IV a BAT zu zahlen,
2. die Beklagte zu 1) zu verurteilen, ihr für die Zeit vom 1. November 1992 bis zum 31. Dezember 1992 Vergütung nach Vergütungsgruppe III BAT zu zahlen,
3. die Beklagte zu 2) zu verurteilen, ihr ab dem 1. Januar 1993 Vergütung nach Vergütungsgruppe III BAT zu zahlen,

hilfsweise ferner,

4. die Beklagte zu 1) zu verurteilen, ihr vom 1. Januar 1991 bis zum 31. Dezember 1992 Vergütung nach Vergütungsgruppe IV a BAT zu zahlen,
5. die Beklagte zu 2) zu verurteilen, ihr ab dem 1. Januar 1993 Vergütung nach Vergütungsgruppe IV a BAT zu zahlen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben in Abrede gestellt, daß die Tätigkeit der Klägerin die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale für den Sozial- und Erziehungsdienst in den einschlägigen Vergütungsgruppen erfülle, und sind der Klägerin hinsichtlich ihres die Ungleichbehandlung beim Entgelt rügenden Vortrages mit umfangreichen, nachfolgend nur hinsichtlich der Hauptargumente wiedergegebenen Rechtsausführungen entgegengetreten.



Die Beklagte zu 1) hat angeführt, wegen der völligen Ungleichbarkeit der unterschiedlichen tariflichen Strukturen könne eine mittelbare Diskriminierung nicht festgestellt werden. Betrachte man die im öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge insgesamt, die das Merkmal der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung enthielten, so seien von der nach Auffassung der Klägerin ungünstigeren Regelung der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung als Anforderungskriterium bereits in der VergGr. IV a BAT deutlich mehr Männer betroffen. Für eine Beweislastumkehr gebe es daher keinen Anlaß. Selbst wenn man mit der Betrachtungsweise der Klägerin zu dem Ergebnis käme, daß der Technikertarifvertrag, obwohl er einen Personenkreis mit völlig anderer Ausbildung erfasse und obwohl er eine völlig andere Struktur der Merkmale aufweise, die Klägerin faktisch diskriminiere, führe auch dies nicht zu der begehrten Rechtsfolge. Im Rahmen der Tarifautonomie könnten selbstverständlich die Tarifvertragsparteien auch unter Berücksichtigung von Marktgesichtspunkten die Arbeitsbedingungen für unterschiedliche Berufe unterschiedlich regeln. Beispielsweise könnten die Arbeitnehmervertretungen für Mangelberufe bessere Konditionen erreichen als für solche, in denen es ein Überangebot gebe. Der öffentliche Dienst habe in Konkurrenz zur Privatwirtschaft traditionell Schwierigkeiten, Ingenieure zu den tariflichen Bedingungen zu gewinnen.

Die Beklagte zu 2) hat der Klägerin entgegnet, eine Diskriminierung der Sozialarbeiter ließe sich, wenn überhaupt, nur dann schlüssig herleiten, wenn durch die gesamte Vergütungsordnung für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,



die immerhin 12 verschiedene Hauptvergütungsgruppen enthalte, eine Diskriminierung der Sozialarbeiter festzustellen wäre. Der Vergleich müsse also sämtliche Arbeitnehmer umfassen, die unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden könnten. Um eine Diskriminierung darzutun, habe die Klägerin also sämtliche Arbeitnehmer innerhalb des Vergütungssystems des BAT vergleichen müssen, deren Arbeitswert nach einheitlichen Bemessungskriterien festgelegt werde. Der Vergleich habe also etwa die Heil- und medizinischen Hilfsberufe umfassen müssen. Ein lediglich punktueller Vergleich könne nicht zu rechtlich relevanten Ergebnissen führen. Im übrigen sei darauf hinzuweisen, daß ebenso wie andere Güter auch der Wert der Arbeitsleistung von konjunkturellen Faktoren und insbesondere auch von Angebot und Nachfrage abhängt. Ingenieure hätten gerade außerhalb des öffentlichen Dienstes ein weites Betätigungsfeld. Wegen der Vergütungsunterschiede entschlossen sich Ingenieure nur zu einem geringen Teil, in den öffentlichen Dienst einzutreten. Demgegenüber stünden für Sozialarbeiter überwiegend lediglich Arbeitsplätze innerhalb des öffentlichen Dienstes zur Verfügung. Nur zu einem geringen Teil seien sie im privatwirtschaftlich organisierten Sektor tätig. Während der Arbeitsmarkt für Sozialarbeiter, soweit der öffentliche Dienst als Arbeitgeber in Betracht komme, durch eine Marktsituation zugunsten der Arbeitgeber gekennzeichnet sei, sei dies bei Ingenieuren umgekehrt. Soweit also eine Unterscheidung zwischen Sozialarbeitern und Ingenieuren getroffen werde, spiegelten sich darin nur Besonderheiten des Arbeitsmarktes wider. Eine Diskriminierung liege damit nicht vor.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter, gestützt allein auf den Anspruch auf Gleichbehandlung beim Entgelt. Die Beklagten beantragen, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Mit Recht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen.

I. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich der Sache nach, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend und von den Parteien in der Revisionsinstanz nicht beanstandet angenommen hat, um eine im öffentlichen Dienst allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage, gegen deren Zulässigkeit nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken bestehen (z. B. Senatsurteil vom 19. März 1986 - 4 AZR 470/84 - AP Nr. 114 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

II. Die damit zulässige Klage ist jedoch nicht begründet. Die Klägerin hat aus keinem rechtlichen Gesichtspunkt Anspruch auf die von ihr geforderte Vergütung nach den VergGr. III, hilfsweise IV a BAT.

1. Die Klägerin stützt ihre Klage in der Revisionsinstanz nicht mehr darauf, sie erfülle die speziellen Tätigkeitsmerkmale für



Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst der VergGr. III und IV a BAT. Denn sie hat die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, soweit dieses ebenso wie das Arbeitsgericht die Erfüllung der Anforderungen dieser Tätigkeitsmerkmale durch die von der Klägerin auszuübende Tätigkeit verneint hat, mit ihrer Revision nicht beanstandet. Zur Rechtfertigung ihres Anspruchs führt sie in der Revisionsbegründungsschrift vielmehr allein an, dieser werde "aus Gleichbehandlung" hergeleitet. Damit ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAGE Art. 119 EWG-Vertrag Nr. 15, mit zustimmender Anmerkung von Peters/Thüsing) insoweit in Rechtskraft erwachsen. Denn eine Klage, mit der geltend gemacht wird, der Anspruch beruhe auf der Erfüllung der Anforderungen bestimmter angeführter Tätigkeitsmerkmale, hat einen anderen Streitgegenstand als diejenige auf Vergütung wegen des Grundsatzes gleichen Entgelts für Männer und Frauen (Beschuß des Senats vom 4. September 1996 - 4 AZN 104/96 - AP Nr. 23 zu § 64 ArbGG 1979).

2. Der Klägerin steht gegenüber den Beklagten auch kein Anspruch auf die von ihr geforderte Vergütung aus § 612 Abs. 3 BGB - kurz "Lohnungleichheitssatz" genannt - zu. Denn eine geschlechtsspezifische Benachteiligung der Sozialarbeiterinnen hinsichtlich ihrer Vergütung durch die Vergütungsordnung zum BAT ist von der Klägerin weder schlüssig dargelegt worden noch bestehen unabhängig davon für eine solche greifbare Anhaltspunkte.

2.1 Der Anspruch auf Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Vergütung folgt nach herrschender Meinung aus § 612 Abs. 3 BGB. Davon ist der Senat bereits in seinem Urteil vom 23. September 1992 (- 4 AZR 30/92 - BAGE 71, 195 = AP Nr. 1 zu § 612 BGB



Diskriminierung) ausgegangen, ohne auf das Verhältnis dieser Vorschrift zum europarechtlichen Lohnleichheitsgebot für Männer und Frauen (Art. 119 EWG-Vertrag, Art. 1 EWG-Richtlinie Nr. 75/117) einzugehen. Demgegenüber hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 23. August 1995 (- 5 AZR 942/93 - BAGE 80, 343 = AP Nr. 48 zu § 612 BGB) die Frage der maßgebenden Anspruchsgrundlage für den Anspruch auf Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Entgelt behandelt. Er hat denselben Standpunkt eingenommen wie der Senat in seiner Entscheidung vom 23. September 1992 (- 4 AZR 30/92 - aaO) und diesen damit begründet, der Grundsatz der Lohnleichheit für Männer und Frauen (Art. 3 Abs. 2 GG, Art. 119 EWG-Vertrag, Art. 1 EWG-Richtlinie Nr. 75/117) sei durch das arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz vom 13. August 1980 (BGBl I S. 1308) mit § 612 Abs. 3 BGB innerstaatlich umgesetzt worden. Der Anspruch auf Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Lohn folge damit aus § 612 Abs. 3 BGB (dem zustimmend Peters/Thüsing, aaO; ebenso z. B. Erman/Hanau, BGB, 9. Aufl., § 612 Rz 28; Palandt/Putzo, BGB, 57. Aufl., § 612 Rz 11; offengelassen bei Wißmann, Die tarifrechtliche Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten und das gemeinschaftsrechtliche Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung, in: Festschrift für Schaub, S. 793, 803).

An dieser Auffassung hält der Senat fest. Zwar ist § 612 Abs. 3 BGB seinem Wortlaut nach als gesetzliches Verbot im Sinne von § 134 BGB und - anders als Art. 119 EWG-Vertrag - nicht als Anspruchsgrundlage im Sinne von § 194 Abs. 1 BGB gefaßt. Da die Vorschrift des § 612 Abs. 3 BGB erlassen worden ist, um dem europarechtlichen Gleichheitsgebot für Männer und Frauen beim Entgelt



zu genügen (Urteil des Fünften Senats vom 23. August 1995 - 5 AZR 942/93 - aaO; MünchKomm-Schaub, BGB, 3. Aufl., § 612 Rz 242), gebietet ihre gemeinschaftskonforme Auslegung (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 23. September 1992 - 4 AZR 30/92 - aaO), sie gleichwohl als Anspruchsgrundlage zu verstehen.

2.2 Im Ergebnis mit Recht hat das Landesarbeitsgericht entschieden, daß die Klägerin keinen Anspruch aus § 612 Abs. 3 Satz 1 BGB auf die von ihr geforderte Vergütung nach den VergGr. III, hilfsweise IV a BAT hat. Danach darf bei einem Arbeitsverhältnis für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts.

2.2.1 Die Frage, ob Vereinbarungen im Sinne der Vorschrift auch Tarifverträge sind (vgl. dazu MünchKomm-Schaub, aaO, § 612 Rz 246, m.w.N.), stellt sich im Streitfall nicht. Denn die Vergütungsordnung zum BAT - maßgebend ist die für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände geltende Fassung (BAT/VKA) - gilt in diesem als Vertragsrecht.

2.2.2 Die Eingruppierungsregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst und für Ingenieure, aus deren Vergleich die Klägerin eine Frauendiskriminierung beim Entgelt ableitet, gelten zwar für Männer und Frauen gleichermaßen. Dies schließt einen Anspruch der Klägerin aus § 612 Abs. 3 S. 1 BGB auf die Vergütung nach der für eine geschlechtsspezifisch begünstigte Gruppe geltenden Regelung nicht aus. Denn es ist inzwischen unbestritten, daß die Vorschrift, wie auch Art. 119 EWG-Vertrag, die mittelbare Entgelt-



diskriminierung wegen des Geschlechts ebenfalls erfaßt (z. B. MünchKomm-Schaub, aaO, § 612 Rz 253, 254).

2.2.3 Eine für Männer und Frauen in gleicher Weise geltende Rechtsnorm enthält nach der Rechtsprechung des EuGH dann eine gegen Art. 119 EWG-Vertrag verstoßende mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, wenn sie erheblich mehr Angehörige des einen als des anderen Geschlechts nachteilig trifft und nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (Urteil vom 13. Juli 1989 - Rs 171/88 - Rinner-Kühn - AP Nr. 16 zu Art. 119 EWG-Vertrag; Urteil vom 27. Juni 1990 - C 33/89 - Kowalska - AP Nr. 21 zu Art. 119 EWG-Vertrag; Urteil vom 4. Juni 1992 - Rs 360/90 - Bötzel - AP Nr. 39 zu Art. 119 EWG-Vertrag).

Auf der Grundlage der Rechtsprechung des EuGH hat der Senat (Urteil vom 2. Dezember 1992 - 4 AZR 152/92 - BAGE 72, 64 = AP Nr. 28 zu § 23 a BAT, m.w.N.; vom 9. März 1994 - 4 AZR 301/93 - BAGE 76, 90 = AP Nr. 31 zu § 23 a BAT; vgl. dazu Wißmann, Festschrift für Wlotzke, 1996, Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung: iudex calculat, S. 807, 809) für die Prüfung, ob die Angehörigen eines Geschlechts von einer Regelung wesentlich stärker nachteilig betroffen sind als diejenigen des anderen, folgendes Muster entwickelt: In einem ersten Schritt sind die Vergleichsgruppen zu ermitteln. Hierzu sind die von der Norm Begünstigten und die von ihr Benachteiligten einander gegenüberzustellen. In den Vergleich sind immer nur - aber auch alle - die Arbeitnehmer einzubeziehen, für welche die fragliche Norm eine günstige oder ungünstige Regelung trifft. In einem zweiten Schritt ist innerhalb der Ver-



gleichsgruppen sodann jeweils das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter zu ermitteln. Diese Geschlechterrelationen sind miteinander zu vergleichen. Stärker von der Regelung benachteiligt betroffen ist das Geschlecht, dessen Anteil an der benachteiligten Gruppe größer ist als an der begünstigten (vgl. dazu näher Urteil des Senats vom 2. Dezember 1992 - 4 AZR 152/92 - aaO; Wißmann, aaO, S. 810).

2.2.4 Eine mittelbare Diskriminierung der Klägerin hinsichtlich ihrer Vergütung nach diesen Grundsätzen liegt nicht vor. Denn die von der Klägerin vorgenommene Vergleichsgruppenbildung, aus der sie eine Benachteiligung der Berufsgruppe der Sozialarbeiterinnen - im folgenden wird getreu dem Tarifwortlaut die Berufsbezeichnung in der männlichen Form verwandt - durch die Vergütungsordnung zum BAT ableitet, ist fehlerhaft.

2.2.4.1 Die Klägerin begründet ihren Anspruch - sowohl auf Vergütung nach der VergGr. III BAT als auch denjenigen nach der VergGr. IV a BAT - damit, die Vergütungsordnung zum BAT diskriminiere Frauen mittelbar gegenüber Männern, wie sich "bereits aus dem Vergleich der Vergütungsgruppe der SozialarbeiterInnen/ SozialpädagogInnen mit IngenieurInnen mit Fachhochschulabschluß" ergebe.

Richtig ist an diesen Ausführungen, daß die Aufstiegsmöglichkeiten für Technische Angestellte aus der VergGr. V b BAT in höhere Vergütungsgruppen günstiger gestaltet sind als diejenigen in den Tätigkeitsmerkmalen für Sozialarbeiter, wie auch die Beklagte zu 1) einräumt. Dies geht auf den Tarifvertrag vom



15. Juni 1972 zurück, der die Eingruppierung eines Teils der Technischen Angestellten verbessert hat. In dem Rundschreiben des BMI vom 4. Juli 1972 (Az.: D III 1 - 220241/6 -) ist dazu folgendes ausgeführt: "Der Tarifvertrag verzichtet weitgehend auf die Neufassung von Tätigkeitsmerkmalen. Die Verbesserungen werden meistens dadurch erzielt, daß vorhandene Tätigkeitsmerkmale mit oder ohne Vorschaltung einer bestimmten Tätigkeitszeit der nächsthöheren Vergütungsgruppe zugeordnet werden." Vorausgegangen waren große Protestdemonstrationen der Technischen Angestellten, die relativ gut organisiert waren (ÖTV Angestellten-Nachrichten 1971 S. 113). Die ÖTV betrachtete den Tarif als Modell für die Reform der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale, die seinerzeit nicht durchsetzbar war (ÖTV Angestellten-Nachrichten 1971 S. 115). Zu dieser von der ÖTV angestrebten Reform ist es dann nicht mehr gekommen. Auf diese Weise ist es bei der Besserstellung der Gruppe der Technischen Angestellten hinsichtlich ihrer Vergütung geblieben.

2.2.4.2 Die von der Klägerin vorgenommene Vergleichsgruppenbildung ist jedoch unzutreffend und damit für die Feststellung einer mittelbaren Frauendiskriminierung ihrer Berufsgruppe durch die Vergütungsordnung zum BAT nicht geeignet. Nach der Rechtsprechung des EuGH kann dann, wenn "bei der Festsetzung des Lohns ein System der beruflichen Einstufung verwendet wird", nur aufgrund einer Betrachtung des Entgeltsystems "in seiner Gesamtheit" darüber befunden werden, ob dieses frauendiskriminierend gestaltet ist (EuGH Urteil vom 1. Juli 1986 - Rs 237/85 - Rummler - AP Nr. 13 zu Art. 119 EWG-Vertrag), wie die Beklagten mit Recht geltend machen. Auch das Landesarbeitsgericht hält diese Betrachtung



tungsweise für geboten, ohne darauf aber seine Entscheidung zu stützen.

Die der Bewertung der Eingruppierungsmerkmale für Sozialarbeiter als frauendiskriminierend zugrunde liegende Vergleichsgruppenbildung der Klägerin - Technische Angestellte als begünstigte Gruppe auf der einen, Sozialarbeiter als benachteiligte Gruppe auf der anderen Seite - blendet fehlerhaft die Gestaltung des Anforderungsniveaus der VergGr. IV a und III BAT in der Vergütungsordnung zum BAT im übrigen, insbesondere in den Allgemeinen Merkmalen der Anl. 1 a aus, die die Eingruppierung der weit- aus meisten Angestellten im öffentlichen Dienst bestimmen. Bereits die Mitbetrachtung der Allgemeinen Merkmale der VergGr. IV a und III BAT, um die es nach dem Klagebegehren der Klägerin geht, verbietet die Bewertung, daß die speziellen Tätigkeitsmerkmale für Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung Frauen bei der Vergütung mittelbar diskriminieren.

2.2.4.3 Die Allgemeinen Merkmale der Anlage 1 a haben, soweit sie für die Entscheidung des Rechtsstreits von Interesse sind, für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände folgende Fassung:

Vergütungsgruppe V b

- 1.a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, 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 Fall-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gruppen 1 a der Vergütungsgruppe VI b und V c geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

...

Vergütungsgruppe IV b

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

b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 b.

Vergütungsgruppe IV a

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

Vergütungsgruppe III

1.a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, 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.

b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, 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.

Vergütungsgruppe II

1. ...

- e) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, 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,

nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a.

...

Demgegenüber haben die hier interessierenden Tätigkeitsmerkmale für Sozialarbeiter in dem Tarifvertrag für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst vom 19. Juni 1970 in der Fassung vom 24. April 1991 folgenden Wortlaut:

Vergütungsgruppe V b

...

- 10. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Vergütungsgruppe IV b

...

- 16. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer



Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten aus-
üben,
mit schwierigen Tätigkeiten.

17. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatli-
cher Anerkennung und entsprechender Tätig-
keit sowie sonstige Angestellte, die auf-
grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer
Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten aus-
üben,
nach zweijähriger Bewährung in Vergü-
tungsgruppe V b Fallgruppe 10.

Vergütungsgruppe IV a

...

15. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatli-
cher Anerkennung und entsprechender Tätig-
keit sowie sonstige Angestellte, die auf-
grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer
Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten aus-
üben,
deren Tätigkeit sich durch besondere
Schwierigkeit und Bedeutung aus der Ver-
gütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 heraus-
hebt.
16. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatli-
cher Anerkennung und entsprechender Tätig-
keit sowie sonstige Angestellte, die auf-
grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer
Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten aus-
üben,
deren Tätigkeit sich mindestens zu einem
Drittel durch besondere Schwierigkeit
und Bedeutung aus der Vergütungsgrup-
pe IV b Fallgruppe 16 heraushebt.

Vergütungsgruppe III

...

6. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatli-
cher Anerkennung und entsprechender Tätig-
keit sowie sonstige Angestellte, die auf-
grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer
Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten aus-
üben,
deren Tätigkeit sich durch das Maß der
damit verbundenen Verantwortung



erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15 heraushebt.

7. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 heraushebt,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15.

...

Vergütungsgruppe II

...

2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15 heraushebt,
nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 6.

Die von der Klägerin ihrer Vergleichsgruppenbetrachtung zugrunde gelegten Merkmale für Technische Angestellte nach dem Tarifvertrag vom 15. Juni 1972 lauten in den entsprechenden Vergütungsgruppen wie folgt:

Vergütungsgruppe V b

1. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

...



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Vergütungsgruppe IV b

1. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.
- 1a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 1 heraushebt.

...

Vergütungsgruppe IV a

1. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 heraushebt.
- 1a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,
deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 1 heraushebt.

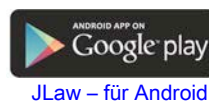


- 1b. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 heraushebt,
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a.
- 1c. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeit,
nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1.

...

Vergütungsgruppe III

1. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,
deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeiten und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 heraushebt.
- 1a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 1 heraushebt.



- 1b. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,
deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 heraushebt,
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 a.
- 1c. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 heraushebt,
nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1.

...

Vergütungsgruppe II

1. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 heraushebt.
- 1a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 heraushebt,
nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a.



- 1b. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,
deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 heraushebt,
nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1.

...

Fußnoten und Klammerverweisungen auf Protokollerklärungen sind, weil hier nicht von Interesse, jeweils nicht mitzitiert.

2.2.5 Die Klägerin macht selbst nicht geltend, Sozialarbeiter seien hinsichtlich ihrer Vergütung verglichen ganz allgemein mit den Angestellten mit Fachhochschulabschluß und entsprechender Tätigkeit - nach diesen Kriterien bewertet die Klägerin die Arbeit von Sozialarbeitern und Ingenieuren als gleichwertig - geschlechtsspezifisch benachteiligt. Insoweit enthält ihr Vorbringen im Berufungsrechtszug, in dem sie erstmals die geschlechtsspezifische Diskriminierung von Sozialarbeitern durch die Vergütungsordnung zum BAT geltend gemacht hat, nicht einmal die allgemein gehaltene Rüge eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot von Männern und Frauen beim Entgelt. Diesbezüglich fehlen daher jegliche Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts. Die Klägerin hat lediglich in der Verhandlung vor dem Senat an diesen die Frage gerichtet, ob er die Vergütungsordnung auf eine Benachteiligung der Sozialarbeiter im Verhältnis zu den nach Allgemeinen Merkmalen eingruppierten Angestellten mit gleichwertigem



Ausbildungsabschluß und entsprechender Tätigkeit überprüft habe. Fehlt es mithin an Tatsachenvortrag der Klägerin zu dieser Vergleichsbetrachtung, dann muß dies nach allgemeinen Grundsätzen zu ihren Lasten gehen. Denn ihr oblag es, die tatsächlichen Voraussetzungen einer mittelbaren Diskriminierung als anspruchsbegründende Umstände eines Anspruchs nach § 612 Abs. 3 BGB darzutun.

2.2.6 Etwas anderes würde lediglich dann gelten, wenn für eine mittelbare Entgeltdiskriminierung von Sozialarbeitern, hinsichtlich ihrer Vergütung als Gruppe verglichen mit den nach den Allgemeinen Merkmalen der Anl. 1 a eingruppierten Angestellten, auch ohne diesbezügliches Parteivorbringen greifbare Anhaltspunkte bestünden. Dies ist nicht der Fall, wie der Vergleich von Struktur und Inhalt der Allgemeinen Merkmale mit den speziellen Tätigkeitsmerkmalen für Sozialarbeiter erweist.

2.2.6.1 Zu Recht macht die Beklagte zu 1) geltend, daß der auf den Wortlaut der Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals abstellende Vergleich deshalb problematisch ist, weil auch wortlautgleiche Tatbestandsmerkmale nach Inhalt und Maß der beschriebenen Anforderung keineswegs stets dieselbe Bedeutung haben (Urteile des Senats vom 19. März 1986 - 4 AZR 642/84 - BAGE 51, 282 = AP Nr. 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 21. Juli 1993 - 4 AZR 486/92 - AP Nr. 10 zu § 1 TVG Tarifverträge: Luftfahrt).

Aber selbst wenn man, wie die Klägerin bei ihrer Vergleichsbetrachtung Sozialarbeiter/Ingenieure, von der Bedeutungsgleichheit einer wortlautgleichen Anforderung in verschiedenen Tätigkeitsmerkmalen derselben Vergütungsgruppe ausgeht, um nicht mög-



licherweise überhöhte Anforderungen an die ihr obliegende Darlegung der Ungleichbehandlung zu stellen, ist eine Benachteiligung der Sozialarbeiter im Verhältnis zu den nach den Allgemeinen Merkmalen eingruppierten Angestellten nicht festzustellen. Denn die in den Allgemeinen Merkmalen der Anlage 1 a zum BAT in den VergGr. IV a und III BAT gestellten Anforderungen stimmen ihrem Wortlaut nach mit denjenigen der Tätigkeitsmerkmale für Sozialarbeiter in den - von der Klägerin für sich in Anspruch genommenen - VergGr. IV a und III BAT überein: Die Eingruppierung in die VergGr. IV a BAT setzt sowohl nach den Allgemeinen Merkmalen als auch nach denjenigen für Sozialarbeiter entweder die Heraushebung aus dem jeweils in Bezug genommenen Tätigkeitsmerkmal der VergGr. IV b BAT mit mindestens der Hälfte oder mit einem Drittel der Tätigkeit "durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung" voraus. Die Eingruppierung in die VergGr. III BAT erfolgt nach den Allgemeinen Merkmalen wie nach den Tätigkeitsmerkmalen für Sozialarbeiter bei Heraushebung der Tätigkeit durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung mit mindestens der Hälfte aus dem jeweils in Bezug genommenen Tätigkeitsmerkmal der VergGr. IV b BAT jeweils nach vierjähriger Bewährung oder bei erheblicher Heraushebung aus den Anforderungen der VergGr. IV a BAT durch das Maß der mit der Tätigkeit der Angestellten/Sozialarbeiter verbundenen Verantwortung.

2.2.6.2 Nach den Allgemeinen Merkmalen ist gerade auch eine große Zahl von Angestellten eingruppiert, die - wie Sozialarbeiter und Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen - über einen Fachhochschulabschluß verfügen. Mit dieser beruflichen Vorbildung



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- und entsprechender Tätigkeit - begründet die Klägerin die von ihr gesehene geschlechtsspezifische Diskriminierung der Sozialarbeiter durch die Vergütungsordnung zum BAT.

Die Klägerin greift aber zu kurz, wenn sie lediglich die über eine gleichwertige Vorbildung - jeweils Fachhochschulabschluß - verfügenden Berufsgruppen der Sozialarbeiter mit denen der Technischen Angestellten vergleicht. Der Deutsche Hochschulführer, herausgegeben in Zusammenarbeit mit der Hochschulrektorenkonferenz, weist in der 56. Aufl. (1996) mehr als 200 Studiengänge an Fachhochschulen aus, ohne daß in die Übersicht die Studiengänge an Hochschulen für Öffentliche Verwaltung aufgenommen worden sind. Auch für Fachhochschulen gilt nach § 7 Hochschulrahmengesetz (HRG), daß Lehre und Studium den Studenten auf ein berufliches Tätigkeitsfeld vorbereiten und ihm die dafür erforderlichen fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden dem jeweiligen Studiengang entsprechend so vermitteln sollen, daß er zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit und zu verantwortlichem Handeln in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat befähigt wird. "Fachhochschulen bereiten durch anwendungsbezogene Lehre auf berufliche Tätigkeiten vor, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden oder die Fähigkeit zu künstlerischer Gestaltung erfordern" (z. B. Die Bundesrepublik Deutschland - Staatshandbuch: Nordrhein-Westfalen, Ausgabe 1997, S. 77). Die Dauer des Fachhochschulstudiums ist im allgemeinen unter Einbeziehung von Praxisphasen und Prüfungszeit auf vier Jahre angelegt (Studien- und Berufswahl 1997/98, herausgegeben von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung und der Bundesanstalt für Arbeit, S. 44).



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



Aufgrund dieser vierjährigen Regelstudienzeit ist die EU-Anerkennung des Fachhochschuldiploms ohne den zusätzlichen Nachweis der Berufserfahrung sichergestellt (Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, November 1995, Rz 31 in: Hailbronner, Kommentar zum Hochschulrahmengesetz, Bd. 2).

Es spricht viel dafür, die Tätigkeiten, die den Berufen mit Fachhochschulabschluß entsprechen, in einem tariflichen Entgeltsystem im allgemeinen gleich zu bewerten. Davon geht auch die Klägerin bei den sehr unterschiedlichen Tätigkeiten von Sozialarbeitern und Technischen Angestellten mit Fachhochschulabschluß aus. Da die Vergütungsordnung zum BAT nur für einige wenige Fachhochschulabsolventen spezielle Tätigkeitsmerkmale enthält, wie für Sozialarbeiter und Technische Angestellte, bestimmt sich deren Vergütung beim Fehlen spezieller Tätigkeitsmerkmale und damit weitaus überwiegend nach den Allgemeinen Merkmalen der Anl. 1 a zum BAT (so z. B. Breier/Kiefer/Hoffmann/Pühler, Eingruppierung und Tätigkeitsmerkmale, Stand 1. Juli 1997, VergGr. V b Erl. 1.2 Hinweise: Ziff. 6 für die Eingruppierung von graduierten Designern und graduierten Betriebswirten). Regelmäßig wird der Angestellte mit Fachhochschulabschluß bei Eintritt in den öffentlichen Dienst als Berufsanfänger nach der VergGr. V b BAT vergütet - "mit Aufstiegsmöglichkeiten bis BAT III" oder "sogar BAT II" (so auch die Blätter zur Berufskunde, beispielsweise für den Diplom-Oecotrophologen, 2 - V A 50, 4. Aufl.; für den Diplom-Wirtschaftsingenieur, 2 - IX C 30, 5. Aufl.; für den Diplom-Betriebswirt, 2 - IX A 30, 10. Aufl., jeweils unter Ziff. 3.2; ebenso Claus, Lexikon der Eingruppierung, Stand 1. Juni 1997,



Stichworte "Designer" und "Betriebswirt" zu deren Anfangseingruppierung).

Auch die Anfangsvergütung für Sozialarbeiter ist diejenige der VergGr. V b BAT, die Spitzengruppe sowohl für Sozialarbeiter als auch die nach den Allgemeinen Merkmalen eingruppierten Angestellten mit Fachhochschulabschluß diejenige der VergGr. II BAT. Dazwischen liegen jeweils die VergGr. IV b, IV a und III BAT. Die Spitzengruppe wird in beiden Strukturen nach fünfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der VergGr. III BAT erreicht, die eine erhebliche Heraushebung der Tätigkeit durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der VergGr. IV a BAT voraussetzt. Diese erfordert wiederum jeweils die Heraushebung der Tätigkeiten des Sozialarbeiters wie derjenigen der anderen Fachhochschulabsolventen durch ihre "besondere Schwierigkeit und Bedeutung" aus einer Tätigkeit der VergGr. IV b BAT. Verschiedenartig sind die Heraushebungsmerkmale der VergGr. IV b BAT in den allgemeinen Eingruppierungsmerkmalen und denjenigen für Sozialarbeiter geregelt: Nach ersteren muß die Tätigkeit des Angestellten "besonders verantwortungsvoll" sein, während bei Sozialarbeitern in der VergGr. IV b BAT auf die Schwierigkeit ihrer Tätigkeit abgestellt wird, also Sozialarbeiter "mit schwierigen Tätigkeiten" in VergGr. IV b Fallgr. 16 BAT eingruppiert sind. Dafür, daß dieser Unterschied bei den Anknüpfungspunkten für die Heraushebung Sozialarbeiter beim Aufstieg in die VergGr. IV b BAT gegenüber den in die Allgemeinen Merkmale eingruppierten Angestellten mit Fachhochschulabschluß benachteiligt, bestehen ebensowenig greifbare Anhaltspunkte wie für deren Benachteiligung beim weiteren Aufstieg in die VergGr. IV a und III BAT wegen der Verschiedenartig-



keit des diesen vorangestellten Heraushebungsmerkmals der jeweiligen VergGr. IV b BAT.

An die Eingruppierung der Sozialarbeiter in die VergGr. IV a und III BAT werden damit dieselben abstrakten Anforderungen gestellt wie an die Eingruppierung der Angestellten nach den Allgemeinen Merkmalen. Die unterschiedliche Gestaltung des Anforderungsniveaus in den Tätigkeitsmerkmalen für Sozialarbeiter einerseits und Technische Angestellte andererseits erweist sich damit nicht als eine speziell für die Berufsgruppe der Sozialarbeiter nachteilige Tarifgestaltung, sondern als eine solche, die die Berufsgruppe der Technischen Angestellten im Vergleich zu einer großen Zahl weiterer Angestellter der VergGr. IV a und III BAT privilegiert, für die dasselbe Anforderungsniveau wie für Sozialarbeiter gilt. Begünstigte Gruppe ist damit diejenige der Technischen Angestellten, benachteiligte Gruppe die der nach den allgemeinen Merkmalen eingruppierten Fachhochschulabsolventen sowie die Sozialarbeiter. In beiden Gruppen befinden sich streitlos mehr Männer als Frauen. Eine mittelbare Entgeltdiskriminierung von Frauen für diese Gruppenbildung hat die Klägerin nicht geltend gemacht.

2.2.6.3 Ohne diesbezügliche Rüge der Klägerin besteht keine Veranlassung für den Senat, die übrigen Teile der Vergütungsordnung zum BAT darauf zu durchleuchten, ob eine mittelbare Entgeltdiskriminierung der Sozialarbeiter gegenüber einer anderen wie auch immer einzugrenzenden Vergleichsgruppe besteht.



2.2.6.4 Die tatsächliche Besetzung der hier interessierenden VergGr. III und IV a BAT läßt im übrigen insoweit eine geschlechtsspezifische Benachteiligung von Frauen durch die Vergütungsordnung nicht vermuten. Betrachtet man das Geschlechterverhältnis aller von der Vergütungsordnung erfaßten Angestellten per 30. Juni 1996 betrug der Frauenanteil in der VergGr. IV a 42,5 % <Männeranteil somit 57,5 %>, in der VergGr. III sogar 47,6 % <Männeranteil hier 52,4 %> (Statistisches Bundesamt, Vollzeitbeschäftigte des öffentlichen Dienstes am 30. Juni 1996 nach Einstufungen und Beschäftigungsbereichen).

2.2.7 Die Klage ist damit unbegründet. Auf die Erfüllung der Allgemeinen Merkmale der VergGr. III und IV a BAT hat die Klägerin ihre Klage nicht gestützt. Ein Anspruch aus § 612 Abs. 3 BGB nach den speziellen Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppen für Technische Angestellte wäre nur dann gegeben, wenn deren Begünstigung im Verhältnis zu der Gruppe der anderen Angestellten mit Fachhochschulabschluß eine Frauendiskriminierung enthielte; dies hat die Klägerin selbst nicht behauptet.

3. Fehlt es somit an schlüssigem Vortrag einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung der Sozialarbeiter in der Vergütungsordnung zum BAT durch die Klägerin, stellt sich nicht die Frage, wie die Beweislast hinsichtlich der Gleichwertigkeit verschiedener Tätigkeiten zu verteilen ist. Der diesbezüglich von der Klägerin angeregten Anrufung des EuGH wegen dieser Frage bedurfte es daher nicht.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Friedrich

Bott

Konow

Jürgens



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)