

Friedensarbeit im Betrieb – unerlaubte parteipolitische Betätigung?

In einem Großhandelsbetrieb war es üblich, daß die Gewerkschaft HBV ihre Mitteilungen an einem Schwarzen Brett bekannt machte. Mitte September 1981 brachte sie dort ein Poster im DIN-A3-Format an, auf dem folgender Text stand:

„Antikriegstag 1981

DGB: Frieden durch Abrüstung!

Verhandeln statt rüsten!

Ächtung der Atomwaffen in Ost und West“

Daneben war im DIN-A4-Format eine Erklärung angeheftet, in der es u. a. hieß:

„Die Besetzung Afghanistans verletzt das Selbstbestimmungsrecht dieses Volkes und versetzt die Entspannungspolitik einen schweren Schlag. Weitere militärische Aktionen dieser Art könnten das Ende jeder Verständigungsbereitschaft bedeuten.

Die wirtschaftliche und politische Bedeutung des Nahen Ostens läßt die militärischen Konfrontationen in diesem Gebiet zu einer ständigen Bedrohung des Weltfriedens werden.

Bürgerkriege und militärische Unterdrückung, wie in El Salvador oder wie in der Türkei, fordern täglich neue Opfer an Menschenleben. Die Unterstützung der regierenden Militärs verlängert die Leiden der unterdrückten Völker.

Politische Auseinandersetzungen in Asien, Afrika, Mittel- und Südamerika fordern täglich unzählige Menschenleben, führen oft zu Massenvernichtungen und selbst zum Völkermord.“

Das verschwundene Plakat

Plakat und Erklärung hingen nicht lange; der Personalchef entfernte sie eigenhändig und verbot für die Zukunft vergleichbare Aktionen. Was hier geschehen sei, stelle eine verbotene parteipolitische Betätigung dar; die Gewerkschaften hätten sich um solche Dinge nicht zu kümmern.

Die HBV ging vors Arbeitsgericht und beantragte eine einstweilige Verfügung gegen den Arbeitgeber. Beim Arbeitsgericht Düsseldorf stieß sie auf taube Ohren; die Position des Personalleiters wurde in vollem Umfang bestätigt. Das Berufungsurteil des LAG Düsseldorf vom 3. 11. 1981 (18 Sa 1087/81) war zwar im Ergebnis ebenfalls negativ, doch enthielt die Begründung eine Reihe wichtiger Feststellungen:

– „Friedenspropaganda“ hat grundsätzlich keinen parteipolitischen, sondern allgemeinpolitischen Charakter.

– Die Gewerkschaft bewegt sich grundsätzlich im Rahmen der ihr durch Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumten Handlungsmöglichkeiten, wenn sie sich des Friedensthemas annimmt. Politische Fragen ließen sich nicht aus dem Geschehen der Arbeitswelt ausklammern.

– Die Grenze des Erlaubten ist jedoch überschritten, wenn die Aussagen geeignet sind, zu einer Polarisierung im Betrieb zu führen. Dies wurde zwar nicht für das Poster, wohl aber für die Erklärung angenommen, die außenpolitische Probleme und Länder erwähne, die zu den Einflußberei-

chen verschiedener Machtblöcke gehören.

Diese Ausführungen lassen sich nur teilweise mit der BAG-Rechtsprechung vereinbaren.

Allgemeinpolitische und parteipolitische Betätigung

Richtig ist zunächst die Feststellung, daß Erklärungen zum Frieden grundsätzlich keinen parteipolitischen Charakter haben: Da sich alle Parteien programmatisch zum Frieden bekennen, liegt kein Engagement für die eine oder andere vor, wenn sich die Gewerkschaft oder eine ihrer Untergliederungen mit diesem Thema befaßt. Insoweit gilt dasselbe, wie bei einer Anti-Atomkraft-Plakette, die vom BAG in einer neueren Entscheidung als „politische“, nicht aber als „parteipolitische“ Betätigung qualifiziert wurde (BAG DB 1982, 2143). „Partei-politik“ liegt auch dann nicht vor, wenn sich die gewerkschaftlichen Forderungen inhaltlich mit denen einer bestimmten Partei oder einer dort vorhandenen Gruppierung decken: Es muß das bewußte Engagement für die Partei hinzukommen, das sich etwa in der Nennung ihres Namens oder in der Aufforderung zur Unterstützung zeigen kann (so LAG Berlin AuR 1974, 157). Die Forderung, C-Waffen aus dem Territorium der Bundesrepublik zu entfernen, hat daher ebensowenig parteipolitischen Charakter wie die Aussage, Pershing II und Cruise Missiles dürften unter keinen Umständen in der Bundesrepublik stationiert werden.

Zusammenhang mit den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen

Die Tatsache, daß eine bestimmte Aussage keinen parteipolitischen Inhalt hat, führt noch nicht automatisch dazu, daß sie sich im Rahmen des gewerkschaftlichen Betätigungsrechts nach Art. 9 Abs. 3 GG bewegt. Hinzukommen muß vielmehr ein Zusammenhang zu den dort genannten „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“.

Wie eng dieser Zusammenhang sein muß, kann unterschiedlich beurteilt werden. Wichtig ist, daß das Bundesverfassungsgericht schon in einer Entscheidung vom 26. 5. 1970 davon sprach, Art. 9 Abs. 3 gewährleiste den Koalitionen die „freie Darstellung der in ihnen organisierten Gruppeninteressen gegenüber dem Staat und den politischen Parteien“ (BVerfGE 28, 295, 305). Das bedeutet, daß sich die Gewerkschaft eben auch um „politische“

Fragen kümmern kann, auf deren Lösung der Arbeitgeber unter Umständen keinerlei Einfluß hat. Der Frieden ist nun – wie das Grundsatzprogramm 1981 des DGB sagt – „elementare Voraussetzung für gewerkschaftliches Wirken und Grundlage für den sozialen und kulturellen Fortschritt und soziale Sicherheit in allen Teilen der Welt. Deshalb ist die umfassende Sicherung des Friedens in der Welt ein zentrales Anliegen der Gewerkschaften.“ Dem ist angesichts der existenziellen Risiken, die gerade für unser Volk mit jeder kriegerischen (auch konventionellen) Auseinandersetzung in Europa verbunden sind, nichts hinzuzufügen. Unterstützend könnte man nur noch darauf hinweisen, daß die Bewahrung des Friedens auch in der Vergangenheit ein zentrales gewerkschaftliches Anliegen war – überkommene Betätigungsfelder sind jedoch in besonderem Maße durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt.

Nur konsensfähige Aussagen?

Einige Verwunderung muß allerdings die These des LAG Düsseldorf erwecken, die Erklärung der Gewerkschaft sei deshalb rechtswidrig, weil sie zu Polarisierungen im Betrieb führen könne. Möglicherweise war sich das Gericht insofern seiner Sache selbst nicht ganz sicher, wies es doch am Ende seines Urteils in etwas unüblicher Weise „ausdrücklich“ darauf hin, daß die Entscheidung „nur“ im einstweiligen Verfügungsverfahren ergangen sei. Das Polarisierungsargument mag dem an Arbeitgeber und Betriebsräte gerichteten Verbot parteipolitischer Betätigung nach § 74 Abs. 2 BetrVG zugrunde liegen; es stellt jedoch keine Grenze für sonstige Äußerungen im Betrieb dar. Meinungsverschiedenheiten sind ein selbstverständlicher Bestandteil jeder demokratischen Willensbildung; man könnte das Grundrecht der Meinungsfreiheit getrost vergessen, dürften nur solche Dinge zum Ausdruck gebracht werden, die allseitiges Kopfnicken hervorrufen. Im Zusammenhang mit Auseinandersetzungen zwischen konkurrierenden Gewerkschaften hat das BAG etwa die Grenze erst dort gezogen, wo die eine Koalition gegen die andere „in grob unwahrer oder hetzerischer Weise vorgeht oder es auf deren Vernichtung anlegt“ (BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG Bl. 4 R; ähnlich BAG DB 1978, 894 re. Spa.). Das Bundesverfassungsgericht hat sich im Zusammenhang mit der gewerkschaftlichen Werbung vor Personalratswahlen ausdrücklich zum Austragen von Kontroversen bekannt und ausgeführt (BVerfGE 19, 303, 321):

„Der Sinn eines solchen Wahlkampfes ginge auch dann verloren, wenn es einer Koalition oder ihren Mitgliedern verwehrt wäre, Kritik an konkurrierenden Koalitionen zu üben. Ohne gegensätzliche Meinungsäußerungen ist ein Wahlkampf nicht denkbar. Es ist unvermeidbar und muß hingenommen werden, daß Mitglieder anderer Gewerkschaften auf solche Äußerungen ablehnend reagieren.“

Grenze der gegenseitigen Polemik ist allein die Störung der Arbeitsabläufe. Davon

konnte hier nun beim besten Willen nicht die Rede sein. Niemand kann ernsthaft behaupten, im Betrieb würde nicht korrekt weiter gearbeitet, weil etwa einige Kollegen das sowjetische Vorgehen in Afghanistan nicht als „Besetzung“ ansehen oder weil andere Sympathien für das türkische Militärregime aufbringen oder weil wieder andere gerne auch einen Hinweis auf Südafrika gesehen hätten.

Ausnahme für Betriebe mit Rüstungsaufträgen?

Man könnte sich die Frage stellen, ob in jenen Betrieben, die in- oder ausländische Rüstungsaufträge abwickeln, andere Grundsätze gelten müssen. Könnte es ein Bauunternehmer nicht als geschäftsschädigend empfinden, wenn in seinem Betrieb ein gegen neue Mittelstreckenraketen gerichtetes Plakat hängt, während er gleichzeitig darum bemüht ist, von der US-Armee einen Auftrag über Betonierungsarbeiten zu bekommen? Überlegungen dieser Art tauchen immer wieder auf, doch entbehren sie jeder Rechtsgrundlage. Dazu nur einige Stichworte:

– Rüstungsbetriebe sind genau so wenig wie Kernkraftwerke oder Banken Tendenzunternehmen; eine Verpflichtung, den besonderen Zielsetzungen des Arbeitgebers Rechnung zu tragen, besteht daher nicht.

– Gewerkschaftliche Betätigung steht anders als (laut BAG) die Meinungsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers nicht unter dem Vorbehalt der Treupflicht. Der Arbeitgeber darf nicht unsachlich angegriffen werden (ebenso BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG Bl. 5; BAG DB 1978, 894 re. Spa.), ansonsten sind auch „unerwünschte“ Aussagen erlaubt. Daß sich dabei Nachteile für den Arbeitgeber ergeben können, ist denkbar, wird jedoch von Art. 9 Abs. 3 GG bewußt in Kauf genommen, wäre doch sonst eine Streikgarantie gar nicht möglich.

– Selbst die vom BAG extrem weit ausgelegte Treupflicht ist nur dann verletzt, wenn der Arbeitgeber in der Meinung der Öffentlichkeit herabgesetzt wird; sachliche Kritik ist nicht rechtswidrig (auch wenn es natürlich sehr viele außerjuristische Mechanismen gibt, um eine von Arbeitnehmern ausgehende Kritik von vornherein auf Ausnahmefälle zu beschränken).

Der Gewerkschaft ist es also unbenommen, nicht nur bestimmte Rüstungsmaßnahmen zu kritisieren, sondern beispielsweise auch den Arbeitgeber aufzufordern, sich besser nicht um bestimmte Aufträge zu bemühen. Zulässig wäre auch, Konzepte über eine Umstellung auf „Friedensproduktion“ zu entwickeln und zu verbreiten, wie dies etwa die Arbeitnehmer des britischen Luftfahrtkonzerns Lucas Aerospace in vielbeachteter Weise getan haben. Auf der anderen Seite wäre eine Aussage „wer Rüstungsaufträge annimmt, hilft den Mördern“ als unsachlich zu qualifizieren und deshalb nicht mehr durch Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt.

Sonstige Betätigungsformen

Was für das Aufhängen eines Plakats am Schwarzen Brett gilt, trifft genau so für die Verteilung eines Flugblatts oder für eine Unterschriftenaktion zu. Art. 9 Abs. 3 GG macht insoweit keinen Unterschied zwischen verschiedenen Handlungsformen, solange sich diese im Rahmen der für alle geltenden Gesetze bewegen. Allerdings wird der Spielraum dadurch eingengt, daß gewerkschaftliche Werbung und Information nur außerhalb der Arbeitszeit möglich sind; nach einer neueren BAG-Entscheidung gilt dies sogar dann, wenn der „werbende“ Arbeitnehmer seine Arbeitszeit bereits beendet hat und sich an andere wendet, die mit Rücksicht auf eine im Betrieb praktizierte Gleitzeitregelung noch weiterarbeiten müssen (dazu Zichert AiB 1982, 73 ff.). Nur zur Verdeutlichung sei andererseits daran erinnert, daß Art. 9 Abs. 3 GG nicht nur die Betätigung der „Institution Gewerkschaft“, sondern auch das Recht des einzelnen Arbeitnehmers schützt, sich an den gemeinsamen Aktivitäten zu beteiligen. Müßte der einzelne irgendwelche Nachteile erleiden, weil er ein gewerkschaftliches Flugblatt in erlaubter Weise verteilt hat, so wäre dies ein Eingriff auch in seine Koalitionsfreiheit.

Rückgriff auf die Meinungsfreiheit

Wenn im konkreten Fall Art. 9 Abs. 3 nicht eingreift, sind die Beteiligten nicht schutzlos: Soweit sie sich zu Problemen von Krieg und Frieden äußern, können sie sich auf die Meinungsfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 GG berufen. Dies ist vom Bundesverfassungsgericht anlässlich der Verteilung eines Wahlauftrags ausdrücklich bestätigt worden (BVerfG NJW 1976, 1627). Der Bezug zu Art. 9 Abs. 3 GG kann etwa dadurch verloren gehen, daß eine bewußte Solidarisierung mit den sicherheitspolitischen Vorstellungen einer bestimmten Partei erfolgt oder daß beispielsweise eine Erklärung verteilt wird, die außerhalb des gewerkschaftlichen Rahmens entstanden und die auch nicht zum Inhalt gewerkschaftlicher Politik gemacht wurde.

Das eigentliche Problem der Meinungsfreiheit liegt in den ihr von der Rechtsprechung gezogenen Grenzen. Das BAG erblickt diese insbesondere in den „Grundregeln“ des Arbeitsverhältnisses und damit in einer Größe, die sich fast beliebig mit richterlichen Wertungen ausfüllen läßt. Was dies konkret bedeuten kann, wurde an der vor kurzem ergangenen Entscheidung zur Anti-Strauß-Plakette deutlich: Das Tragen einer 12 bis 15 cm großen Plakette mit einer Karikatur des damaligen Kanzlerkandidaten und der Aufschrift „Strauß, nein danke“ wurde als „provozierende parteipolitische Betätigung“ qualifiziert und deshalb für rechtswidrig erklärt (BAG DB 1982, 2704 – Presseerklärung). Daß man im Betrieb nicht „provokieren“ darf, wird sicherlich vielen einleuchten, doch kann man sehr unterschiedlicher Meinung sein, wann eine „Provokation“ eigentlich be-

ginnt. Würde es nicht ausreichen, nur beleidigende Äußerungen zu untersagen? Warum soll im Betrieb beispielsweise ein Aufkleber verboten sein, den man an jeder zweiten Tankstelle kaufen kann? Führt die Unterscheidung zwischen provozierenden und nicht provozierenden Äußerungen nicht zu einer inhaltlichen Bewertung von Meinungen, zur Schaffung von „guten“ und „schlechten“ Aktionen? Hätte der Arbeitnehmer wohl auch eine Kündigung riskiert, wenn er sich den Spruch „Mit Strauß die Zukunft meistern“ angeheftet hätte? In unserem Zusammenhang kommt es daher letztlich darauf an, wo das zuständige Arbeitsgericht die Grenze zur „Provokation“ zieht. Dies hängt sehr stark davon ab, wie die sicherheitspolitische „Diskussionsatmosphäre“ beschaffen ist. Verglichen mit anderen Themen wird jedenfalls im Augenblick der Bogen sehr weit gespannt; wegen der Größe des Problems werden im Grunde nur solche Positionen als „völlig abwegig“ oder „provokativ“ ausgegrenzt, die von ihrer Terminologie wie von ihrem Inhalt her aus schlichten Phrasen bestehen. Auch wäre es sicherlich falsch, von der Vermutung auszugehen, Arbeitgeber, Vorstandsmitglieder und Personalleiter stünden der Friedensbewegung von vornherein schroff ablehnend gegenüber: Der Einsatz von Massenvernichtungswaffen macht anders als der konventionelle Krieg keinen Unterschied zwischen arm und reich.

Sonderfall öffentlicher Dienst?

Eine zusätzliche Grenze der Meinungsfreiheit könnte sich für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes ergeben. Das BAG hat in einer Entscheidung vom März 1982 das Tragen einer Anti-Atomkraft-Plakette durch einen Lehrer während der Arbeitszeit für unzulässig erklärt. Grundlage war allerdings nicht die allgemeine Treupflicht – so daß die obigen Ausführungen dadurch nicht relativiert werden –, sondern allein § 8 Abs. 1 Satz 1 BAT. Danach hat sich der öffentliche Angestellte so zu verhalten, „wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird“, was – laut BAG – den beamtenrechtlichen Regelungen entsprechend die Pflicht beinhaltet, bei politischer Betätigung diejenige Mäßigung und Zurückhaltung zu wahren, die sich aus der Stellung des öffentlichen Bediensteten gegenüber der Gesamtheit und aus der Rücksicht auf die Pflichten seines Amtes ergibt. Welches Maß an Zurückhaltung bei politischer Betätigung geboten sei, hänge allerdings weitgehend von der Funktion ab, die der Bedienstete wahrzunehmen habe. Bei Lehrern wurde nun insbesondere auf den Erziehungsauftrag der Schule abgestellt, der einer derartigen Meinungsbekundung entgegenstehe. (BAG DB 1982, 2143)

Das BAG hat mit dieser Entscheidung im Grunde nur den Einzelfall entschieden, da es sehr stark auf die Verhältnisse in der Schule sowie darauf abstellte, daß die Plakette „wegen ihrer Größe und ihrer farblichen Gestaltung auch dem flüchtigen Betrachter ins Auge springe“. (BAG DB 1982, 2143, li. Spa.). Ob eine 3 cm große Plakette mit Friedenstaube bei einem Beschäftigten

des Grundbuchamtes, bei einem Straßenbahnschaffner oder bei einer Krankenschwester zulässig wäre, ist damit offen geblieben. Hinweise auf die BAG-Entscheidung würden dem Arbeitgeber daher nicht weiterhelfen. Ein Engagement für das Ziel „Frieden“ kann außerdem – wenn man die Verfassung ernst nimmt – schwerlich gegen das Zurückhaltungsgebot für öffentliche Bedienstete verstoßen: Dem Frieden zu dienen, ist der Staatsgewalt vom Grundge-

setz her aufgegeben (näher dazu Däubler, Stationierung und Grundgesetz, Reinbek 1982, S. 149 ff.), die sogenannte friedliche Nutzung der Kernenergie ist vom Grundgesetz dagegen ausdrücklich zugelassen und deshalb Gegenstand politischer Auseinandersetzungen. Es besteht daher kein Grund, das Bekenntnis zum Frieden auf die Zeit nach Dienstschaft zu verschieben.
Prof. Dr. Wolfgang Däubler

daß sich umgerechnet für Frauen in Wechselschicht ein Lohn von 7,70 DM, für Männer in der Nurnachtschicht ein Lohn von 14,88 DM ergab. Die Klägerinnen nahmen zwar die betriebliche Nurnachtschichtzulage als zulässig hin, versuchten aber mit Rechtsschutz der IG Druck und Papier 0,24 DM Differenz bei den übertariflichen Zulagen und die 0,79 DM Arbeitsmarktzulage einzuklagen.

Lohngleichheit

Die Entscheidung des BAG zu Arbeitsmarktzulagen

Verschiedenste gewerkschaftliche Aktivitäten haben in den Betrieben zu Erfolgen im Kampf um die Lohngleichheit geführt, auch die Rechtsprechung des BAG hat dabei eine positive Rolle gespielt. Ein Rückschritt ist jetzt aber durch die Entscheidung des BAG im Prozeß der „Schickedanz-Frauen“ erfolgt.

Die Auseinandersetzung um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Lohn und Gehalt im Bereich der Tarifverträge und in den Betrieben hat erhebliche Erfolge erbracht. Zwar gibt es noch vereinzelt diskriminierende Tarifvertragsbestimmungen (z. B. Metalltarifvertrag Berlin: 10 DM Verheiratetenzulage nur für verheiratete Männer) und auch Frauen und Männer ungleich behandelnde betriebliche Regelungen (z. B. absichtliche höhere Eingruppierung nur von Männern), doch die gewerkschaftlichen Aktivitäten wie die Zurückdrängung der Leichtlohngruppen und Aktionen zugunsten einer gerechten Eingruppierung haben zu positiven Ergebnissen geführt (ausführlich dazu Wolter, AiB 1982, 68 ff. und AuR 1981, 129 ff.).

Die Hauptprobleme bei der Lohndiskriminierung von Frauen liegen heute zum einen im Bereich der Bestimmung der körperlichen Schwere von Arbeiten, zum anderen im Bereich der betrieblichen Zulagen.

Bisherige Rechtsprechung

Die Rechtsprechung gerade auch des BAG hat mit dazu beigetragen, im Lohnbereich Diskriminierungen zwischen Frauen und Männern abzubauen (Sammlung und Kommentierung der Rechtsprechung bei Pfarr/Bertelsmann, Lohngleichheit – Zur Rechtsprechung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung, 1981). Nach der Feststellung der Verfassungswidrigkeit der Lohnabschlagsklauseln für Frauen („Frauen erhalten 75 Prozent der Männerlöhne“) in den 50er Jahren und der Unzulässigkeitsklärung für nur Männern gegebenen freiwilligen Zulagen hat das BAG mit seinem Urteil zu den „Heinze-Frauen“ eine weitere Entscheidung zugunsten einer Gleichbehandlung von Frauen und Männern getroffen (Urteil vom 9. 9. 1981, 5 AZR 1182/79; ausführlich dazu Wolter, AiB 1982, 68 ff.).

Auch bezüglich der mittelbaren Diskriminierung von Frauen durch Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten sind vom BAG positive Anregungen erfolgt (Urteil vom 6. 4. 1982, 3 AZR 134/79, DB 1982, 1466 ff.).

Hinsichtlich des immer stärker zum Schwerpunkt der Diskriminierung von Frauen werdenden Bereichs der Zulagen (dazu siehe im einzelnen v. Seggern, AiB 1981, 130 ff. und Bertelsmann/Pfarr, AuR 1982, 86 ff.) ist nun aber eine Entscheidung des BAG ergangen, die nur als Rückschritt und schwere Gefahr für die Auslegung des Lohngleichheitsgrundsatzes gewertet werden kann. In seiner Entscheidung um die Ungleichbehandlung der 52 „Schickedanz-Frauen“ hat sich das BAG in höchst problematischer Weise zu den Arbeitsmarktzulagen geäußert.

Der Fall der „Schickedanz-Frauen“

Im Fall der Schickedanz-Frauen waren die Klägerinnen als Packerinnen an Packmaschinen tätig, wie auch die gleiche Arbeit verrichtenden Männer waren sie nach Lohngruppe IV bezahlt. Während die Frauen in Wechselschicht (Früh-/Spätschicht) arbeiteten, waren die Männer in Dauernachtschicht beschäftigt. Die Bezahlung sah wie folgt aus:

	Frauen DM	Männer DM
Grundlohn nach Tarifvertrag	6,43	6,43
Zulage aus Besitzstandsregelung	0,76	–
Übertarifliche unbenannte Zulage	0,51	1,51
Arbeitsmarktzulage	–	0,79
Tarifliche Nachtschichtzulage	–	2,61
Betriebliche Nurnachtschichtzulage	–	0,75
	7,70	12,09

Zudem mußten die Männer in der Nachtschicht nur 6,5 Stunden arbeiten, so

Die Entscheidung des BAG

Das BAG gab der Klage hinsichtlich der 24 Pfennig Differenz statt, verwies aber das Verfahren zur Entscheidung über die Arbeitsmarktzulage an das LAG Düsseldorf zurück.

Positiv an der Entscheidung des BAG ist insbesondere folgendes zu sehen:

● Das BAG hat erneut bestätigt, daß der Arbeitgeber dann, wenn Gründe für eine ungleiche Behandlung nicht ohne weiteres erkennbar sind, die Differenzierungsgründe spätestens offenlegen muß, wenn Arbeitnehmerinnen mit entsprechenden Forderungen an ihn herantreten. Das „Nachschieben“ einer Begründung ist nicht möglich.

● Das BAG hat entschieden, daß bei einem Zulagensystem mit unterschiedlich benannten Zulagen der Sinn einer jeden Zulage zu ermitteln ist – der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, daß er zwar mehrere unterschiedliche Zulagen zahlt, die dadurch entstehende Differenz zwischen Frauen- und Männerbezahlung aber insgesamt als Ganzes durch einen vermeintlichen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

● Weiterhin muß sich der Arbeitgeber an der Bezeichnung der verschiedenen Zulagen festhalten lassen. Wird eine besondere Erschwernis zum Beispiel durch eine Nurnachtschichtzulage vergütet, so kann eine weitere unbenannte oder anders benannte Zulage nicht mit dem gleichen Zweck gerechtfertigt werden.

Diese positiven Punkte der Entscheidung des BAG haben für die Praxis der Durchsetzung der Gleichbehandlung starke Auswirkungen, da die Betriebe nunmehr eingeschränkt sind in der Ausgestaltung ihrer „übertariflichen Spielwiese“ (ausführlicher dazu Wolter, AiB 1982, 68 ff.).

Im Fall der „Schickedanz-Frauen“ hat das BAG daher in Anwendung dieser Punkte den Frauen auch die 24 Pfennig Differenz bezüglich der unbenannten Zulagen zugesprochen.

Abkehr von Lohngleichheitsgrundsatz

Diesen positiven Punkten steht aber der Leitsatz 5 des BAG gegenüber, der praktisch eine Abkehr von der bisherigen positiven Rechtsprechung des BAG zur Lohngleichheit beinhaltet:

„5. Mit dem Begriff der Arbeitsmarktzulage wird noch kein eindeutiger Zweck dieser Zulage gekennzeichnet.

a) Wird eine solche Zulage gewährt, weil sonst bestimmte Arbeitsplätze nicht be-