

Urteil

LAG Hamm, Artikel 119 EG-Vertrag,
LohngleichheitsRiLi 75/117 EWG,
Lohntarifvertrag für gewerbliche
Arbeitnehmer der Holzindustrie und des
Serienmöbelhandwerks Westfalen/Lippe
Unwirksamkeit einer Leichtlohngruppe

1. Das Eingruppierungsmerkmal „keine besonderen körperlichen Belastungen“ in den Lohngruppen I und II im Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in Betrieben der Holzindustrie und des Serienmöbelhandwerks in Westfalen-Lippe besitzt frauendiskriminierende Wirkung, weil nach einer von den Tarifvertragsparteien getroffenen Inhaltsbestimmung auf den erforderlichen Kräfteaufwand abzustellen ist und hierdurch Männer tatsächlich begünstigt werden. Die Lohngruppe I und II des Tarifvertrages sind damit wegen Verstoßes gegen Art. 119 EG-Vertrag und die Lohngleichheitsrichtlinie 75/117 EWG nichtig und entfallen ersatzlos.

2. Erfüllt die Tätigkeit einer Mitarbeiterin die Voraussetzung der besonderen Anforderungen an die körperliche Belastung i.S. des Heraushebungsmerkmals der Lohngruppe III des Tarifvertrages, so ist ihre Arbeit auch dann nach Lohngruppe IV zu vergüten, wenn die Verwendung dieses Merkmals ebenfalls mittelbar diskriminierend sein könnte. Solange Art. 119 EG-Vertrag nicht ordnungsgemäß umgesetzt ist, ist das tarifliche Bezugssystem jedenfalls zugunsten eines Angehörigen der benachteiligten Gruppe anzuwenden.

LAG Hamm, Urt. v. 11.8.1997 – 16 Sa 213/96 rk -

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten um die richtige Eingruppierung der Klägerin.

Die 28jährige Klägerin ist seit dem 4.11.1991 bei der Beklagten als Furnierzuschneiderin beschäftigt. Die Beklagte betreibt

eine Möbelfabrik und stellt Schlafzimmermöbel her. Seit April 1993 bedient die Klägerin die Folienschneidemaschine. Ihre Tätigkeit wird im Akkord vergütet. Die Klägerin erzielte 1995 einen durchschnittlichen Akkordlohn von 25,00 DM.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für die Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Anwendung. Die Tätigkeit der Klägerin ist in die Lohngruppe II des Lohnstarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer in Betrieben der Holzindustrie und des Serienmöbelhandwerks in Westfalen-Lippe eingruppiert (im folgenden: LohnTV), der räumlich für die Regierungsbezirke Arnsberg, Detmold und Münster gilt. Mit ihrer Feststellungsklage verfolgt die Klägerin ihre Höhergruppierung in die Lohngruppe IV, zweitinstanzlich hilfsweise in die Lohngruppe III dieses Tarifvertrages. Außerdem verlangt sie im Berufungsverfahren Zahlung der Differenzbeträge für die Zeit von Dezember 1994 bis einschließlich November 1995.

Aus den Gründen:

Die Klage ist begründet.

1. Der Klägerin steht die begehrte Eingruppierung in die Lohngruppe III Abs. 2 LohnTV zu, was zur Folge hat, daß sie Vergütung nach der Lohngruppe IV beanspruchen kann. Die maßgeblichen Tarifbestimmungen sind wie folgt umschrieben:

„Lohngruppe III

Einfache Arbeiten, die ohne vorherige Arbeitskenntnis, also ohne Ausbildung, Anlernung oder Übung nach kurzer Einweisung ausgeführt werden können, jedoch größere Anforderungen an körperliche Belastungen stellen.

Innerhalb dieser Lohngruppe bei besonders hohen Anforderungen an die körperliche Belastung erhält der Arbeitnehmer den Lohn der Gruppe IV.

Lohngruppe II

Arbeiten, die in der Regel eine dreimonatige Anlernung voraussetzen und keine besonderen körperlichen Belastungen erfordern.

Lohngruppe I

Einfache Arbeiten, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse, also ohne Ausbildung, Anlernung oder Übung nach kurzer Einweisung ausgeführt werden können und keine besonderen körperlichen Belastungen erfordern.

Bei den Lohngruppe I und II handelt es sich um Arbeiten, bei denen ein besonderer Kräfteaufwand nicht erforderlich ist.

Siehe Protokollnotiz“

Die Protokollnotiz lautet:

„Bei der Beurteilung der „... körperlichen Belastungen ...“ im Sinne der Lohngruppen I, II und III des Lohnstarifvertrages ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG v. 27.4.1988 – 4 AZR 707/87 –) zu beachten.“

Für die Eingruppierung in die Lohngruppe III LohnTV kommt es demnach allein auf das Ausmaß der körperlichen Belastung an. Auf Qualifikationsgesichtspunkte wird in dieser Tarifgruppe, anders als – mit Ausnahme der Lohngruppe I LohnTV – in allen anderen Lohngruppen nicht abgestellt. Die Tätigkeit kann vielmehr ohne jegliche vorherigen Arbeitskenntnisse nach kurzer Einweisung ausgeführt werden. Die Lohngruppe II LohnTV, in die die Tätigkeit der Klägerin bislang eingruppiert war, setzt immerhin eine dreimonatige Anlernung voraus. Von dieser

Lohngruppe unterscheidet sich die Lohngruppe III LohnTV nur durch das Ausmaß der körperlichen Belastung. Dieses Merkmal dient gleichzeitig dazu, eine Tätigkeit aus der Lohngruppe III LohnTV herauszunehmen und Bezahlung nach der Lohngruppe IV LohnTV zu ermöglichen, ohne daß die in dieser Lohngruppe sonst geforderten Qualifikationsvoraussetzungen – sechsmonatige Anlernung bzw. einjährige Tätigkeit an bestimmten Maschinen – vorliegen.

2. Die Eingruppierung der Tätigkeit der Klägerin in die Lohngruppe III LohnTV ist schon aus Rechtsgründen vorzunehmen, ohne daß es auf eine Bewertung der Tätigkeit der Klägerin selbst ankommt. Bei den Lohngruppen I und II LohnTV handelt es sich nämlich um sogenannte Leichtlohngruppen (vgl. Unterrichtung durch die Bundesregierung vom 21.12.1994, BT-Drucksache 12/4033, S. 4), denen wegen ihres frauendiskriminierenden Charakters die rechtliche Anerkennung zu versagen ist.

a) Die Verwendung des Merkmals „keine besonderen körperlichen Belastungen“ in den Lohngruppen I und II, so wie sie im vorliegenden Lohnstarifvertrag erfolgt, ist nach der Rechtsprechung des EuGH nicht zulässig. Die Lohngruppen entfallen ersatzlos, so daß die Tätigkeit der Klägerin von vornherein in die Lohngruppe III LohnTV als Eingangslohngruppe einzugruppiert ist.

b) Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit verlangt zunächst, daß die Kriterien, nach denen die Einstufung in eine Lohngruppe erfolgt, die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv berücksichtigt. Die Eingruppierung anhand des Maßstabs „körperliche Belastung“ ist grundsätzlich nicht verboten. Dieses Merkmal darf jedoch zum einen nur verwendet werden, wenn es auf den objektiv meßbaren erforderlichen Kraftaufwand oder auf die objektive Schwere der Arbeit abstellt. Zum anderen muß ein System der beruflichen Einstufung insgesamt so beschaffen sein, daß Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden (EuGH, Urt. v. 1.7.1986 – Rs. 237/85 – Rummler – AP Nr. 13 zu Art. 119 EWG-Vertrag).

Das Eingruppierungskriterium der „körperlichen Belastung“ ist ein Merkmal, das tatsächlich männliche Arbeitnehmer begünstigen kann, da davon auszugehen ist, daß ihre Körperkräfte im allgemeinen größer sind als die der weiblichen Arbeitnehmer. Über die mögliche frauendiskriminierende Wirkung dieses Tarifmerkmals besteht seit langem Einigkeit (vgl. etwa EuGH, a.a.O., BAG v. 27.4.1988 – 4 AZR 707/87 – AP Nr. 63 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie, insbesondere Anm. Pfarr; Bericht der Bundesregierung, a.a.O.; Feldhoff, Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, Diss. Halle, 1997, Teil F IV 2; Colneric, BB 1988, 968,

970). Im vorliegenden Fall ist eine solche Wirkung gegeben.

Der Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in Betrieben der Holzindustrie und des Serienmöbelhandwerks in Westfalen-Lippe erhebt zunächst die für eine Tätigkeit erforderliche Qualifikation zum Eingruppierungsmerkmal. In die höchste Lohngruppe, die Lohngruppe V, sind Facharbeiter mit einer fachentsprechenden Berufslehre eingruppiert. Diese Lohngruppe ist für angelernte Arbeiter geöffnet, die drei Jahre an bestimmten Maschinen tätig waren und im einzelnen definierte Fähigkeiten erworben haben. Die Lohngruppe IV setzt eine sechsmonatige Anlernzeit voraus, in der bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse erworben werden. Diese Lohngruppe ist ebenfalls für weitere Gruppen von Arbeitnehmern geöffnet, wenn diese bestimmte einjährige Tätigkeiten nachweisen. Der hohe Wert der vorhandenen Qualifikation für die Eingruppierung nach dem Lohntarifvertrag wird noch durch die Differenzierung innerhalb der Leichtlohngruppen deutlich, wenn die Eingruppierung in die Lohngruppe II von einer dreimonatigen Anlernzeit abhängig gemacht wird. Als einziges weiteres Kriterium wird neben dem Merkmal der Qualifikation das der „körperlichen Belastung“ zur Begründung einer Eingruppierung eingesetzt. In den Lohngruppen I und II dient dieses Merkmal dazu, eine Tätigkeit, die ohne Verwendung dieses Kriteriums in die Lohngruppe III einzuordnen wäre, herabzugruppieren.

Diese Funktion des Tarifmerkmals verstößt unter Anwendung der vom EuGH vorgegebenen Grundsätze gegen Art. 119 EG-Vertrag und die Lohnleichtheitsrichtlinie 75/117 EWG. Frauen werden aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert, weil dieses Tarifmerkmal auf Eigenschaften abstellt, die sie in geringerem Maße als Männer besitzen. Dementsprechend sind in den alten Bundesländern etwa 71.000 Frauen und 17.000 Männer in Leichtlohngruppen von Tarifverträgen eingestuft (Bericht der Bundesregierung, a.a.O., S.3).

Die Beklagte hat freilich auf die mit Wirkung zum 1.1.1989 in den Lohntarifvertrag aufgenommene Protokollnotiz verwiesen, wonach bei der Beurteilung der „körperlichen Belastungen“ im Sinne der Lohngruppen I, II und III die Entscheidung des Bundesarbeitsgericht vom 27.4.1988 zu beachten ist. In dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht eine geänderte Verkehrsauffassung zum Begriff der „geringen körperlichen Belastung“, wie er in der Lohngruppe II des Lohnrahmentarifvertrages der Ei-

sen-, Metall- und Elektroindustrie NRW verwandt wird, festgestellt. Während früher der Begriff der körperlich leichten Arbeit allein nach dem Ausmaß der Muskelbeanspruchung zu bestimmen war, sind aufgrund der veränderten Verkehrsauffassung alle Umstände zu berücksichtigen, die auf den Menschen belastend einwirken und zu körperlichen Reaktionen führen. Dies gilt aber, wie das Bundesarbeitsgericht weiter ausgeführt hat, nur dann, wenn die Tarifvertragsparteien auf eine nähere Bestimmung des Begriffs der geringen körperlichen Belastung verzichten.

Die Parteien des vorliegenden LohnTV haben aber – anders als die des Lohntarifvertrages der Metallindustrie (vgl. ArbG Bochum, Beschluß v. 26.9.1980 – 3 BV 7/79 –, STREIT 1984, 126) – eine Inhaltsbestimmung zum Eingruppierungsmerkmal „keine besonderen körperlichen Belastungen“ in den Lohngruppen I und II getroffen. Im Anschluß an die Lohngruppenbeschreibung, noch unter § 3 LohnTV heißt es ausdrücklich, daß es sich bei den Lohngruppen I und II um Arbeiten handle, bei denen ein besonderer Kräfteaufwand nicht erforderlich ist. Sie lassen damit für eine geänderte Verkehrsauffassung und eine daraus folgende Berücksichtigung weiterer Umstände, die auf den Menschen belastend einwirken, keinen Raum. Indem der Lohntarifvertrag auf den für eine Tätigkeit erforderlichen Kräfteaufwand

abstellt, verwendet er ein Kriterium, durch das Männer tatsächlich begünstigt werden. Einen Ausgleich, nämlich die positive Bewertung von Tätigkeitsmerkmalen, hinsichtlich derer die weiblichen Arbeitnehmer besonders geeignet sein können, enthält der LohnTV dagegen nicht. Nach der Rechtsprechung des EuGH verstößt er damit gegen Art. 119 EG-Vertrag und die Lohngleichheitsrichtlinie 75/117 (vgl. auch BAG v. 29.7.1992 – 4 AZR 502/91 –, AP Nr. 32 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel).

b) Dieser Verstoß hat die Nichtigkeit der tariflichen Bestimmungen zur Folge.

Art. 119 EG-Vertrag ist nach ständiger Rechtsprechung des EuGH unmittelbar geltendes Recht. Diese Bestimmung ist auf alle, auch die tariflich geregelten Arbeitsverhältnisse, anwendbar. Einer Umsetzung in nationales Recht bedarf es nicht (vgl. Urteil v. 8.4.1976 – RS 43/75 – Defrenne II – EAS Art. 119 Nr. 2; zuletzt: Urteil v. 31.5.1995 – RS.C – 400/93 – Royal Copenhagen – EAS Art. 119 Nr. 36). Inhaltlich stimmt der Anwendungsbereich des Art. 119 EG-Vertrag mit der Lohngleichheitsrichtlinie 75/117 überein. Die materielle Tragweite des Art. 119 EG-Vertrag wird durch die Richtlinie präzisiert. Art. 119 EG-Vertrag umfaßt trotz seines engeren Wortlauts alle Formen der Diskriminierung im Entgelt, findet also auch bei gleichwertigen Arbeiten Anwendung (vgl. EuGH v. 8.4.1976, a.a.O.; Feldhoff, a.a.O., Teil C III).

Der Verstoß gegen das Lohngleichheitsgebot bewirkt, daß nur die diskriminierenden Sonderbestimmungen eines tariflichen Regelwerks, nicht aber die gesamte Regelung nichtig ist (BAG v. 14.10.1986 – 3 AZR 66/83 – AP Nr. 11 zu Art. 119 EWG-Vertrag; MünchArbR-Richardi, § 11 RdzF. 42). Dies bedeutet, daß im vorliegenden Tarifvertrag die Lohngruppen I und II wegen der Verwendung des diskriminierenden Eingruppierungsmerkmals „keine besonderen Belastungen“ nichtig sind, mit der Folge, daß die Klägerin von vornherein in die Lohngruppe III einzugruppieren ist.

3. Aus dieser Lohngruppe ist die Tätigkeit der Klägerin herausgehoben, weil sie Arbeit verrichtet, bei der besonders hohe Anforderungen an die körperliche Belastung gestellt werden.

a) Der Lohntarifvertrag enthält keine allgemeinen Bestimmungen über die bei einer Eingruppierung zu beachtenden Grundsätze. Er trifft insbesondere keine Regelungen zu Zeitanteilen. Auf Zeitanteile kommt es, bezogen auf das einzelne Tätigkeitsmerkmal der besonders schweren körperlichen Belastung, auch deshalb nicht an, weil der Klägerin im wesentlichen eine einheitliche Arbeitsaufgabe übertragen worden ist, zu der nach der betrieblichen Organisation der

Beklagten alle verrichteten Einzelarbeiten gehören. Diese einheitliche Aufgabe ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Grundlage für die Eingruppierung. Nicht zulässig ist es, eine Tätigkeit so zu „atomisieren“, daß eine sachgerechte tarifliche Bewertung unmöglich gemacht wird (beispielhaft die für den vorliegenden Fall bedeutenden Entscheidungen v. 29.7.1992, AP Nr. 32, und v. 7.11.1990, AP Nr. 41 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel).

b) Aufgabe der Klägerin ist es, Gegenzugfolien für die bei der Beklagten angefertigten Schlafzimmermöbel zuzuschneiden. In unmittelbarem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dieser Aufgabe steht das Heranschaffen der Folienrollen vom Regal zur Schneidemaschine, das Einlegen dieser Rollen in die Schneidemaschine, das Herausnehmen der geschnittenen Folien aus dem Ablagefach sowie deren Ablage auf dem bereitgestellten Wagen. Die in diesem Rahmen auszuführenden Einzelarbeiten, wie zum Beispiel Herausnahme der Folienrollen aus dem Regal, Beladen der Sackkarre, Schieben der Sackkarre zur Schneidemaschine, Verbringen der Folienrolle in die Hebevorrichtung sind Teil der einheitlichen Arbeitsaufgabe. Für die tarifliche Bewertung sind nicht diese Teilarbeiten maßgebend, Grundlage für die Eingruppierung ist die Arbeitsaufgabe als ganze.

c) Die Arbeitsaufgabe der Klägerin ist schon deshalb mit besonders hohen Anforderungen an die körperliche Belastung verbunden, weil zu ihrer Ausführung ein besonders hoher Kräfteaufwand erforderlich ist.

Nach dem unstreitigen Sachvortrag der Parteien hat die Klägerin Folienrollen mit einem Gewicht von 18,14 kg bis 117,6 kg zu verarbeiten. Das durchschnittliche Gewicht dieser Rollen liegt schon nach den Angaben der Beklagten bei 54,5 kg, die Klägerin geht mit durchschnittlich 70 kg von einem noch höheren Gewicht aus. Solche Folienrollen hat die Klägerin etwa alle 20 Minuten zu wechseln, insgesamt verarbeitet sie am Tag etwa 22 Rollen. Die Beklagte hat für einen Zeitraum von sieben Arbeitstagen das Gesamtgewicht der von der Klägerin verarbeiteten Folienrollen mit 4.100,74 kg ermittelt, pro Arbeitstag ergeben sich also 585,7 kg, das sind etwa 11,7 Zentner.

Die Arbeitsaufgabe der Klägerin enthält erhebliche manuelle Anteile, wie die Kammer bei der Augenscheinseinnahme feststellen konnte. Die Klägerin muß die Folienrollen, um sie auf die Sackkarre zu bringen, anheben. Sie muß an der Maschine die in senkrechter Position auf der Sackkarre befindliche Folienrolle von dieser herunterziehen und die Folienrolle dann kippen, um sie waagrecht auf den Boden vor die Maschine zu legen. Nachdem sie die Folienrolle mit Hilfe eines Krans in die Rollenaufnahme gelegt hat, muß sie diese mit der Hand in die richtige

Position ruckeln. Dabei bewegt die Klägerin nicht nur das Gewicht der Folienrolle, hinzu kommt das Gewicht der Achse, das die Beklagte mit 1,5 kg, die Klägerin mit 5 kg angibt. Außerdem nimmt die Klägerin die geschnittene Folie aus dem Ablagefach der Schneidemaschine und legt sie auf einen ein bis zwei Meter entfernten Wagen. Sie geht dabei so vor, daß sie nach Ende eines Schneidevorgangs die geschnittenen Folien in drei Chargen entnimmt. Auf der Grundlage der Berechnungen der Beklagten trägt die Klägerin bei kurzen Folien 4,3 kg, bei langen Folien 7,3 kg.

Allein wegen dieser von der Klägerin zu bewegend Gewichte stellt ihre Arbeit besonders hohe Anforderungen an die körperliche Belastung. Das Bundesarbeitsgericht hat in den oben zitierten Entscheidungen zu den Einzelhandelsstarifverträgen ausgeführt, daß bei zu transportierenden Gewichten von acht bis zehn Zentnern arbeitstäglich eine Tätigkeit als schwere körperliche Arbeit anzusehen ist. Mit einem Durchschnitt von jedenfalls 11,7 Zentnern arbeitstäglich liegt das Gewicht der von der Klägerin zu bewegend Lasten über diesem Wert. Hinzu kommt, daß die Klägerin Folienrollen mit einem Durchschnittsgewicht von 54,4 kg zu bewegen hat. Eine gängige von der Klägerin zu verarbeitende Größe liegt bei 70 kg. Demgegenüber waren in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 29.7.1992 Waren und Warengbinde mit einem Gewicht von lediglich 2 bis 17 kg zu bewegen, es überwog ein Gewicht von 8 kg. Hält man sich zudem vor Augen, daß die Klägerin in der Stunde etwa drei Folienrollen verarbeiten muß, so wird das Ausmaß der mit der Arbeit verbundenen hohen körperlichen Belastung deutlich. Dementsprechend hat die Kammer des Berufungsgerichts, die bei der Augenscheinsinnahme die Arbeit der Klägerin ausgeführt hat, diese als körperlich schwer belastend empfunden.

Bei der Durchführung dieser Tätigkeit ist außerdem zu Tage getreten, daß die Klägerin mehrfach belastende Körperhaltungen einnehmen muß. Dies gilt zum einen, wenn sie die Folienrolle auf der Sackkarre vom Regal zur Folienschneidemaschine zu transportieren hat. Die Klägerin hält die durchschnittlich 54,5 kg schwere Folienrolle mit der einen Hand fest, während sie mit der anderen Hand die Schubkarre schiebt. Ihr Körper ist dadurch leicht nach vorne gedreht. Sie kann außerdem die Schubkraft des eigenen Körpers nicht in vollem Umfang ausnutzen. Als besonders belastend haben die Mitglieder der Kammer jedoch die beim Herausnehmen der geschnittenen Folien aus dem Ablagefach einzunehmende Körperhaltung empfunden. Das Ablagefach befindet sich unterhalb der Kniehöhe, so daß die Klägerin in Hockstellung gehen muß. Sie muß sich außerdem nach vorne beugen, um die geschnittenen

Folien herauszunehmen, da das Ablagefach nach Schätzungen der Kammer etwa 50 cm von der Klägerin entfernt ist. Die Klägerin kann die geschnittenen Folien also nicht nahe am Körper anheben. Sie muß weiter mit einem Arm über die Breite der Folie von zum Teil 58 cm, zum Teil 50,8 cm greifen. Die geschnittenen Folien sind zum Teil 103 cm, zum Teil 209 cm lang. Das Folienmaß von 209 cm x 50,8 cm besitzt bei den von der Klägerin üblicherweise entnommenen Chargen ein Gewicht von 7.366 g (260 Blatt: 3 x 85 g). Die Klägerin muß sich mit diesem Gewicht bei den schwierig zu handhabenden Mäßen von der Hockstellung aufrichten, eine Drehbewegung machen und dieses Paket etwa ein bis zwei Meter zum bereitgestellten Wagen bringen und es dort ablegen. Die Mitglieder der Kammer, die auch diesen Arbeitsschritt durchgeführt haben, haben eine hohe Belastung des Rückens durch diese Tätigkeit festgestellt.

Als Ergebnis läßt sich festhalten, daß die Tätigkeit der Klägerin deshalb besonders hohe Anforderungen an die körperlich hohe Belastung stellt, weil wegen des hohen Gewichts der zu bewegend Lasten eine besonders hohe Muskelbeanspruchung vorliegt und die einzunehmende Körperhaltung besonders belastend ist.

d) Die Verwendung des Merkmals der besonders hohen Anforderungen an die körperliche Belastung in Lohngruppe III LohnTV, die eine Vergütung nach Lohngruppe IV LohnTV nach sich zieht, könnte freilich ebenfalls mittelbar diskriminierend und deshalb rechtsunwirksam sein. Als Heraushebungsmerkmal ist dieses Kriterium grundsätzlich geeignet, eine mittelbare Diskriminierung von Frauen beim Arbeitsentgelt zu bewirken. Geht man davon aus, daß die Leichtlohngruppen I und II LohnTV nichtig sind, so stellt das Kriterium „hohe Anforderungen an die körperliche Belastung“ das einzige tarifliche Bewertungsmerkmal dar, das die Eingruppierung nicht von Qualifikationsgesichtspunkten abhängig macht. Auch wenn die Tarifvertragsparteien in ihrer mit Wirkung zum 1.1.1989 in den Lohntarifvertrag aufgenommenen Protokollnotiz auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 27.4.1988 verweisen, so schließt dies unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes eine mittelbare Diskriminierung von Frauen nicht aus. Sie nehmen damit lediglich eine Uminterpretation eines einzelnen Eingruppierungsmerkmals vor, ohne daß von vornherein frauenbegünstigende Eigenschaften zum Zuge kommen. Nach der Rechtsprechung des EuGH müssen Entgelttarifverträge jedoch in ihrer Gesamtstruktur diskriminierungsfrei sein. Dafür muß ein Tarifvertrag bei Verwendung von einseitig Männer begünstigenden Kriterien auch auf Merkma-

le abstellen, hinsichtlich derer Frauen besonders geeignet sind (EuGH v. 1.7.1986, a.a.O.; vgl. hierzu auch Pfarr, Anm. zu BAG AP Nr. 63 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie; Feldhoff, a.a.O., Teil F IV 2 bb).

Ob eine solche mittelbare Diskriminierung durch das Tarifmerkmal „besonders hohe Anforderungen an die körperliche Belastung“ in der Lohngruppe III LohnTV anzunehmen ist, braucht jedoch nicht abschließend entschieden zu werden. Denn auch wenn dies der Fall sein sollte, so wirkt sich der mögliche Verstoß gegen Art. 119 EG-Vertrag und die Lohngleichheitsrichtlinie 75/117 EWG jedenfalls nicht zu Lasten der Klägerin aus.

e) Der EuGH hat für tarifliche Regelungen, die Teilzeitbeschäftigte von Leistungen ausnehmen, die Vollzeitbeschäftigten gewährt werden, entschieden, daß Angehörige der diskriminierten Gruppe Anspruch auf die gleiche Behandlung und auf Anwendung der gleichen Regelung wie die übrigen Arbeitnehmer haben, allerdings unter Berücksichtigung ihres geringeren Beschäftigungsumfangs. Die tariflichen Regelungen bleiben, solange wie Art. 119 EG-Vertrag nicht ordnungsgemäß umgesetzt ist, das einzig gültige Bezugssystem (Urteil v. 27.6.1990 – RS.C – 33/89 – Kowalska – EAS Art. 119 EG-Vertrag Nr. 19).

Dieses Urteil ist zwar zu einem anders gelagerten Sachverhalt ergangen: Es beantwortet die Frage, ob den mittelbar diskriminierten Teilzeitbeschäftigten tarifliche Leistungen zustehen, von denen sie nach dem Willen der Tarifvertragsparteien gerade ausgeschlossen sein sollen. Nach den Grundsätzen dieser Entscheidung müssen sich die Angehörigen einer diskriminierten Gruppe nicht auf eine Neuverhandlung des Tarifvertrages verweisen lassen, sondern können die vorhandenen tariflichen Regelungen als das einzig gültige Bezugssystem für sich in Anspruch nehmen.

Diese Grundsätze können um so mehr Geltung beanspruchen, wenn ein Angehöriger der nach dem Tarifvertrag diskriminierten Gruppe – ausnahmsweise – die tariflichen Voraussetzungen für die Leistung erfüllt. In einem solchen Fall treten tarifrechtliche Bedenken, wie sie im Hinblick auf die grundrechtlich geschützte Tarifautonomie geltend gemacht werden, gar nicht erst auf (vgl. zu dieser Problematik: Feldhoff, a.a.O., Teil G I 2). Das tarifliche Regelwerk wird so, wie es die Tarifvertragsparteien vereinbart haben, angewandt. Die Anwendung des tariflichen Bezugssystems zugunsten eines Angehörigen der benachteiligten Gruppe berührt die Tarifautonomie nicht. Im konkreten Einzelfall scheidet eine Diskriminierung aus. Wie die Eingruppierungsklage eines Mannes bei der dargestellten Problematik zu entscheiden wäre, kann offenbleiben.

4. Die Klägerin kann demnach für ihre Tätigkeit Lohn nach der Lohngruppe IV LohnTV beanspruchen. Die Beklagte ist verpflichtet, ihr die Lohndifferenz für die Zeit ab Januar 1995 nachzuzahlen.

Nach Rdnr. 115 des Manteltarifvertrages für die Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nord-westdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland (MTN) sind alle übrigen gegenseitigen Ansprüche, d.h., soweit es sich nicht um Ansprüche auf Mehrarbeit und ähnliches handelt, sechs Monate nach Fälligkeit geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist sind, wie Rdnr. 116 bestimmt, die Ansprüche verwirkt, es sei denn, daß sie dem anderen Teil gegenüber schriftlich geltend gemacht worden sind.

Die Klägerin hat mit ihrer Klage vom 22.6.1995, die der Beklagten am 28.6.1995 zugestellt worden ist, die sich aus ihrer fehlerhaften Eingruppierung ergebenden Ansprüche seit Januar 1995 erfaßt. Die Eingruppierungsfeststellungsklage wahrt die Schriftform des Tarifvertrages für eine Geltendmachung von Ansprüchen. Das Bundesarbeitsgericht hat für Ansprüche, die vom Ausgang eines Kündigungsschutzprozesses abhängig sind, entschieden, daß dann, wenn ein das gesamte Arbeitsverhältnis umfassender Streit vorliegt, die fristgerecht erhobene Kündigungsschutzklage die vom Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses abhängigen Lohnansprüche erfaßt, wenn eine tarifliche Verfallklausel die schriftliche Geltendmachung aller gegenseitigen Ansprüche innerhalb einer Ausschußfrist verlangt. Das Ziel, die Ansprüche, die vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängig seien, zu sichern, sei dem Arbeitgeber erkennbar, er sei hinreichend über den Willen des Arbeitnehmers unterrichtet, sich Einzelansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu erhalten. Im Falle eines Streits um die Zahlung von Zulagen sei zumindest ein entsprechender Feststellungsantrag erforderlich (BAG v. 5.4.1995 – AP Nr. 130 zu § 4 TVG Ausschußfristen).

Im Entscheidungsfall verfolgt die Klägerin mit der Feststellungsklage das Ziel, eine Vorfrage, von der die später geltend gemachten Zahlungsansprüche abhängig sind, zu klären (s. auch BAG v. 1.3.1979, AP Nr. 66 zu § 1 TVG Ausschußfristen; v. 16.8.1983, BAG AP Nr. 131 zu § 1 TVG Auslegung). Der Streit der Parteien hatte ausschließlich die Frage zum Gegenstand, ob die Klägerin richtig eingruppiert war, die aus einer Korrektur der Eingruppierung folgenden Einzelansprüche der Klägerin waren und sind zwischen den Parteien nicht streitig. Der Beklagten war erkennbar, daß die Klägerin mit der Klage auch ihre Einzelansprüche erhalten wollte. Die Feststellungsklage wird damit dem Zweck der tariflichen Verfallsklausel gerecht.