

nen ist zwar nicht für alle Normen des Gemeinschaftsrechts anerkannt (siehe dazu: Dausen, Manfred A.: Das Vorabentscheidungsverfahren nach Artikel 177 EWG-Vertrag, Luxemburg 1985, S. 12 mwN), jedoch bei dem hier einschlägigen Art. 119 EWG-Vertrag gegeben.

Der EuGH bejahte die Geltung des Art. 119 EWG-Vertrag unmittelbar zwischen Privatpersonen zunächst für den Fall der direkten offenen Diskriminierung in der Defrenne II-Entscheidung (Urteil vom 8.4.1976 – Rs 43/75 – NJW 1976, 2068 f.), in der er übrigens Diskriminierungen, die ihren Ursprung unmittelbar in Rechtsvorschriften haben, den Diskriminierungen durch individuelle oder kollektive Verträge hinsichtlich der Rechtsfolgen für die Betroffenen ausdrücklich gleichstellte.

Die unmittelbare Geltung des Art. 119 EWG-Vertrag zwischen Privaten bei mittelbarer Diskriminierung wurde dann im Fall Jenkins angesprochen, in dem es um unterschiedliche Stundenlöhne für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte ging (EuGH, Urteil vom 31.3.1981 – Rs 96/80 – AP Nr. 2 zu Art. 119 EWG-Vertrag). In dieser Entscheidung heißt es:

„Artikel 119 EWG-Vertrag ist unmittelbar auf alle Arten von Diskriminierungen anwendbar, die sich schon anhand der in dieser Vorschrift verwendeten Merkmale gleiche Arbeit und gleiches Entgelt allein feststellen lassen, ohne daß gemeinschaftliche oder nationale Maßnahmen zur Bestimmung dieser Kriterien für deren Anwendung erforderlich wären. (...) Soweit das innerstaatliche Gericht anhand der Merkmale gleiche Arbeit und gleiches Entgelt, ohne auf gemeinschaftliche oder nationale Maßnahmen angewiesen zu sein, feststellen kann, daß die Gewährung eines geringeren Stundenlohnes für Teilzeitarbeit als für Vollzeitarbeit eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, ist Art. 119 EWG-Vertrag auf eine solche Sachlage unmittelbar anwendbar.“

Der EuGH hat auch bereits entschieden, wie Verstöße gegen Art. 119 EWG-Vertrag zu beheben sind. Da diese Vorschrift nicht nur der Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen dient, sondern auch dem Ziel, die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern, kann sie nur durch eine Angleichung nach oben befolgt werden. (EuGH Urteil vom 8.4.1976 – Rs 43/75 = Defrenne II – NJW 1976, 2068).

Für das Bundesverfassungsgericht wirft die Vorlage des Arbeitsgerichts Oldenburg die Frage auf, ob nicht die Normenkontrollverfahren über die Vorlagen des Arbeitsgerichts Hamburg und des BAG unzulässig werden, wenn sich herausstellen sollte, daß § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG wegen Unvereinbarkeit mit Art. 119 EWG-Vertrag nicht angewendet werden darf. Nach den Grundsätzen der Simmenthal-Entscheidung müssen das Arbeitsgericht Hamburg und das Bundesarbeitsgericht dann nämlich von sich aus ihre Aussetzungsbeschlüsse gemäß § 150 ZPO aufheben und den geringfügig beschäftigten Arbeiterinnen ohne weiteres Abwarten Lohnfortzahlung zusprechen.

Dr. Ninon Colneric, Oldenburg

Urteil

BAG, Art. 3 GG, § 2 Ziff. 4 LRA

Kein leichter Lohn

1. *Bei der Bewertung der Arbeitsschwere im Rahmen der tariflichen Eingruppierung ist nicht nur auf das Ausmaß der Muskelbeanspruchung abzustellen, sondern es sind alle Umstände zu berücksichtigen, die auf den Menschen belastend einwirken und zu körperlichen Reaktionen führen können.*

2. *Da Frauen und Männer unterschiedlich belastbar sind, gebietet es der Gleichheitssatz des Art. 3 GG, daß für Frauen und Männer die Schwere ein- und derselben Arbeit unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Belastbarkeit getrennt bewertet wird.*

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27. April 1988 – 4 AZR 707/87 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerinnen stehen seit mindestens acht Jahren als Kabelarbeiterinnen in den Diensten der Beklagten und sind im Zweigwerk Witten beschäftigt, in dem vorwiegend Autokabelsätze hergestellt werden. Alle Klägerinnen und die Beklagte gehören den tarifschließenden Verbänden der Metallindustrie an. Die Beklagte zahlt den Klägerinnen Vergütung nach Lohngruppe 2 des Lohnrahmenabkommens in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 26. September 1967/15. April 1970 nach dem Stand vom 19. Februar 1975/25. Januar 1979 (LRA).

Die Klägerinnen arbeiten in der sogenannten Flechtereie, in der Kabelsätze umflochten werden. Dabei handelt es sich um eine geschlossene Halle von 6,5 x 8,5 m Grundfläche und etwa 8 m Höhe, in der insgesamt 16 Flechtmaschinen aufgestellt sind. Bis zu vier Flechtmaschinen werden gleichzeitig von einem Arbeitnehmer bedient; die Anzahl der zu bedienenden Maschinen ist abhängig von der Länge der zu beflechtenden Strecke und der Art des Flechtvorgangs. Die Arbeit wird im Stehen verrichtet. Nach dem Anflechten haben die Klägerinnen den maschinell verlaufenden Flechtvorgang zu überwachen; danach ist der Kabelbaum aus der Flechtmaschine zu entnehmen, zu bündeln und auf einem Transportwagen aufzuhängen. Das Tragen von Gehörschutz ist erforderlich. Im Monatsdurchschnitt werden nach Angaben der Beklagten während 62% der anfallenden Arbeitszeit drei Flechtmaschinen bei einer durchschnittlich benötigten Arbeitszeit von 3,31 Minuten pro Kabelsatz bedient.

Mit ihren Klagen begehren die Klägerinnen die Zahlung der Lohndifferenz zwischen den Lohngruppen 2 und 3 LRA für die Monate November 1982 bis Mai 1983 in der rechnerisch unstrittigen Höhe von jeweils 249,12 DM brutto.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerinnen beantragen Zurückweisung der Revision.

Aus den Gründen:

Die Revision ist unbegründet. Die Klägerinnen sind in die Lohngruppe 3 LRA eingruppiert, da ihre Arbeit nicht nur mit geringen körperlichen Belastungen verbunden ist.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Vorschriften des Lohnrahmenabkommens in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 26. September 1967/15. April 1970 nach dem Stand vom 19. Februar 1975/25. Januar 1979 (LRA) mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz TVG). Nach § 2 Ziff. 4 LRA gilt für Arbeitnehmer, denen Arbeiten übertragen werden, die verschiedenen Lohngruppen zuzuordnen sind, die Lohngruppe, die den überwiegenden Arbeiten entspricht (Stammlohngruppe). Damit ist für die Vergütung der Klägerinnen allein deren überwiegend ausgeübte Tätigkeit maßgebend, die in der Bedienung der Flechtmaschinen besteht. Für die Eingruppierung der Klägerinnen sind danach folgende Lohngruppen des LRA heranzuziehen:

Gruppe 2:

Arbeiten *entweder* einfacher Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können und mit geringen körperlichen Belastungen verbunden sind
oder die ein Anlernen von vier Wochen erfordern und mit geringen körperlichen Belastungen verbunden sind.

Gruppe 3:

Arbeiten einfacher Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können.

Gruppe 4:

Arbeiten, die ein Anlernen von 4 Wochen erfordern.

Unstreitig verrichten die Klägerinnen Arbeiten einfacher Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können. Damit erfüllen sie die Merkmale der Lohngruppe 3 LRA. Die Voraussetzungen der Lohngruppe 2 LRA sind hingegen nicht erfüllt, da die überwiegende Tätigkeit der Klägerinnen nicht mit geringen körperlichen Belastungen verbunden ist.

Mangels anderweitiger Anhaltspunkte in den tariflichen Bestimmungen ist davon auszugehen, daß der Begriff der „geringen körperlichen Belastungen“ der körperlich leichten Arbeit im Sinne der Rechtsprechung des Senats gleichzusetzen ist. Da das LRA insofern auch keine weiteren Anhaltspunkte enthält, ist der

Begriff der körperlich leichten Arbeit nach der Verkehrsanschauung zu bestimmen (BAG Urteil vom 17. August 1966 – 4 AZR 398/65 –, nicht veröffentlicht). Die Verkehrsanschauung bewertete nach dem Senatsurteil vom 17. August 1966 eine Arbeit als „körperlich leicht“ oder „körperlich nicht leicht“ nach dem Ausmaß der Muskelbeanspruchung. Davon ist der Senat auch noch in seinen Urteilen vom 14. März 1984 – 4 AZR 433/81 – (AP Nr. 23 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie) und vom 17. April 1985 – 4 AZR 363/83 – (nicht veröffentlicht) ausgegangen, zumal in einem in dem Rechtsstreit 4 AZR 363/83 erstellten Gutachten die körperlich schwere Arbeit allein im Hinblick auf den Energieumsatz bestimmt wurde.

Nunmehr stellt das Landesarbeitsgericht im vorliegenden Fall fest, daß sich die Verkehrsanschauung gewandelt hat. Nach der vom Landesarbeitsgericht ermittelten Verkehrsanschauung sind für die Bewertung der Arbeitsschwere alle Umstände zu berücksichtigen, die auf den Menschen belastend einwirken und zu körperlichen Reaktionen führen können. Deshalb seien u. a. zu berücksichtigen ausschließlich stehende Tätigkeit, notwendige Körperhaltung, taktgebundene, repetitive Arbeit, nervliche Belastungen und Lärmeinwirkung. Diese tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Verkehrsanschauung sind für den Senat bindend.

Darüber hinaus wird diese geänderte Verkehrsanschauung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts besser gerecht als die bisherige Verkehrsanschauung. Der Europäische Gerichtshof (Urteil vom 1. Juli 1986 – Rs 237/85 –, AP Nr. 13 zu Art. 119 EWG-Vertrag) verlangt beim System der beruflichen Einstufung, wenn es nicht diskriminierend sein soll, daß Kriterien zu berücksichtigen sind, hinsichtlich derer die Arbeitnehmer beider Geschlechter besonders geeignet sein können, soweit die Art der im Unternehmen zu verrichtenden Tätigkeiten dies zuläßt. Hinsichtlich der muskelmäßigen Beanspruchung sind erfahrungsgemäß Männer besser geeignet als Frauen. Wenn aber für den Begriff der körperlichen Schwere der Arbeit nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch alle anderen Umstände außerhalb der muskelmäßigen Beanspruchung zu berücksichtigen sind, die auf den Menschen belastend einwirken und zu körperlichen Reaktionen führen können, können diese Umstände gleichermaßen bei Frauen und Männern eintreten, ohne daß hierbei Voraussetzungen ersichtlich sind, die bei Männern eher vorliegen können als bei Frauen. Damit können Frauen den Begriff der körperlich schweren Arbeit entsprechend besser erfüllen, als wenn es nur auf die muskelmäßige Beanspruchung ankäme.

Das Landesarbeitsgericht zieht im Anschluß an das Gutachten des Sachverständigen als Bewertungskriterien für die Beurteilung der Arbeitsschwere den

Arbeitsenergieumsatz (dynamisch-muskuläre Belastung) und die Arbeitspulsfrequenz (Beanspruchungsreaktion des Herz-Kreislaufsystems) heran. Dies ist zutreffend. In der Arbeitswissenschaft wird nach dem Sachverständigengutachten als Grundlage der Bewertung der Arbeitsschwere die Gesamtheit der auf den Menschen einwirkenden Belastungen und die Reaktion des Körpers auf diese Belastungen – als Beanspruchung ausgedrückt – herangezogen. Die Reaktion des Körpers auf Belastungen jedweder Art (z. B. Lärm), die sich u. a. in der Arbeitspulsfrequenz widerspiegelt, stellt selbst eine körperliche Belastung dar, da der körperliche Zustand verändert wird.

Das Landesarbeitsgericht kommt hier im Anschluß an das Sachverständigengutachten zu dem Ergebnis, daß hinsichtlich der Arbeitsenergien die körperliche Belastung der Klägerinnen gering ist, hinsichtlich der Arbeitspulsfrequenz sich die körperliche Belastung aber bereits im Grenzbereich zur Überschreitung der Dauerleistungsgrenze bewegt. Da die Arbeitspulsfrequenz die gesamte Arbeit der Klägerinnen bestimmt, konnte das Landesarbeitsgericht damit die gesamte Tätigkeit der Klägerinnen rechtsfehlerfrei nicht mehr als körperlich leicht oder mit geringen körperlichen Belastungen verbunden ansehen.

Die Durchschnittswerte hat der Sachverständige für Frauen und Männer getrennt gemessen und damit dem Umstand Rechnung getragen, daß die physische Leistungsfähigkeit der Frau im Durchschnitt um ein Drittel geringer ist als die des Mannes, wie sich aus dem Sachverständigengutachten ergibt. Da die Schwere der Arbeiten für einen Arbeitnehmer sich nach seiner Belastbarkeit richtet und Frauen und Männer unterschiedlich belastbar sind, gebietet es der Gleichheitssatz des Art. 3 GG, daß für Frauen und Männer die Schwere ein und derselben Arbeit unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Belastbarkeit getrennt bewertet wird. Andernfalls könnten z. B. Arbeiten, die die Belastbarkeitsgrenze der Frau erreichen, nicht als sehr schwer angesehen werden, weil sie ein Drittel unter der Belastbarkeitsgrenze des Mannes und ein Sechstel unter der Belastbarkeitsgrenze liegen, wenn man aus der Belastbarkeit von Frauen und Männern einen gemeinsamen Durchschnittswert ermittelt. Dies wäre sachwidrig und verstieße gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG: Denn Arbeiten, die die Belastbarkeitsgrenze des Menschen erreichen, haben für den betreffenden Arbeitnehmer den höchsten Schwierigkeitsgrad.

Die vom Gutachter festgestellte Durchschnittsleistung der Klägerinnen an ihren Arbeitsplätzen in Höhe von 140% gegenüber der menschlichen Normalleistung (100%) ist vorliegend für die Feststellung der körperlichen Belastungen an den Arbeitsplätzen der Klägerinnen unerheblich. Denn der Sachverständige hat auch für die Normalleistung eine nicht geringe körperliche Belastung bejaht.

Der Auffassung der Revision, die Tarifvertragsparteien hätten im LRA bei dem Begriff der „geringen körperlichen Belastungen“ der bei Abschluß des Tarif-

vertrags bestehenden Vertragsanschauung folgen und diese festschreiben wollen, kann der Senat nicht folgen. Verwenden Tarifvertragsparteien Begriffe, deren Inhalt durch Umstände bestimmt wird, die an bestehende, sich aber wandelnde Verhältnisse anknüpfen, ist mangels anderweitiger Anhaltspunkte im Tarifvertrag davon auszugehen, daß sich die Tarifvertragsparteien den wandelnden Verhältnissen anschließen wollen. Denn sich ändernde Verhältnisse beruhen im allgemeinen auf gesellschaftlichen und technischen Weiterentwicklungen oder – wie vorliegend – auf neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen. Es kann nicht angenommen werden, daß Tarifvertragsparteien sich solchen neuen Erkenntnissen verschließen wollen. Dies gilt jedenfalls, solange sie nicht anderes deutlich erkennbar regeln. Ein solcher gegenteiliger Wille der Tarifvertragsparteien ist im vorliegenden Fall nicht ersichtlich.

Die weitere Rüge der Revision, die körperliche Belastung der Klägerinnen müsse für jede einzelne Arbeit getrennt bewertet werden, nur wenn überwiegend Arbeiten anfielen, die nicht mit nur geringen körperlichen Belastungen verbunden seien, sei eine Eingruppierung in die Lohngruppe 3 LRA gerechtfertigt, geht fehl. Der Revision ist einzuräumen, daß nach § 2 Ziff. 4 LRA für die Eingruppierung die überwiegende Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend ist. Im vorliegenden Fall läßt sich der Aufgabenbereich der Klägerinnen aber nicht in mehrere Tätigkeiten aufspalten. Sie haben Flechtmaschinen zu bedienen und hierbei Kabelsätze anzuflechten, den Flechtvorgang zu überwachen, den Kabelbaum den Flechtmaschinen zu entnehmen, zu bündeln und auf einen Transportwagen aufzuhängen. Sie sind damit für den gesamten Flechtvorgang verantwortlich. Diese Tätigkeit läßt sich nicht weiter aufspalten. Im übrigen bestimmt die Arbeitspulsfrequenz die Arbeit der Klägerinnen beim Flechtvorgang und damit ihre gesamte Tätigkeit.

Hinweis der Redaktion:

siehe auch den zu diesem Sachverhalt ergangenen Beschluß des ArbG Bochum vom 26.9.1980 – 3 BV 7/79 – STREIT 84, 126 ff mit Anmerkung von Ninon Colneric, „Leichter Lohn“, STREIT 84, 129 ff und Gine Elsner, Arbeitsmedizin und Diskriminierung von Frauen, STREIT 85, 135 ff.

Urteil

ArbG Saarbrücken, §§ 50 II BAT, 315 BGB Sonderurlaub für Kleinkindbetreuung

Eine Angestellte hat im öffentlichen Dienst zur Betreuung eines Kleinkindes Anspruch auf die Gewährung von Sonderurlaub für die Dauer von 2 Jahren.

Urteil des Arbeitsgerichts Saarbrücken vom 20.11.1987 – 1 Ca 194/87 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerin ist seit 1971 bei der Beklagten als Verwaltungsangestellte beschäftigt.

Sie brachte am 09.11.1986 einen Sohn zur Welt. Im