

ablauf noch relativ vielfältig ist, zu nervlicher wie auch aus der Einseitigkeit der Körperhaltung resultierender körperlicher Belastung.

2.3.4.

Darüberhinaus sind die beteiligten Arbeitnehmerinnen bei ihrer Tätigkeit einer Lärmeinwirkung von 65 bis 70 dB (A) ausgesetzt. Ein solcher Lärmwert stellt, wie der Sachverständige ausführt, eine Belastung des vegetativen Nervensystems, damit eine körperliche Belastung dar. Auf einer Gewichtigkeit dieser Belastungsfaktoren weisen einmal § 15 Arbeitsstättenverordnung wie auch die Unfallverhütungsvorschrift Lärm hin.

Die Berücksichtigung von Umgebungseinflüssen bei der Bestimmung des Grades der körperlichen Be-

lastung im Rahmen des § 3 Lohnrahmenabkommen ist nicht durch § 5 Lohnrahmenabkommen ausgeschlossen. § 5 stellt für die Zahlung von Erschwerungszulagen auf besonders starke Umgebungseinflüsse ab, die über die normalen Erschwerungszulagen hinausgehen. Damit sollen aber lediglich extreme Erschwerungszulagen gesondert abgegolten werden. Es ist nichts darüber ausgesagt, in welchem Maße weniger stark belastender Umgebungseinflüsse im Rahmen des § 3 Lohnrahmenabkommen herangezogen werden können.

Liegen aber diese Belastungsfaktoren vor, so kann hinsichtlich des Grades der körperlichen Belastung eine Abweichung von der Regel der normalen körperlichen Belastung der Lohngruppen 3 - 10 des Lohnrahmenabkommens nicht angenommen werden.

Ninon Colneric

Leichter Lohn –

Anmerkung zum Beschluß des ArbG Bochum vom 26. 9. 80

I.

Der vorstehend abgedruckte Beschluß ist ein Meilenstein in der Geschichte des Kampfes gegen die Diskriminierung von Frauen im Lohnbereich. Er stellt die Leichtlohngruppen zwar nicht grundsätzlich in Frage, entwickelt jedoch durch konsequente Abkehr von androzentrismen Denkmustern Lösungen, die den bisher angenommenen Anwendungsbereich der Leichtlohnentartarife erheblich einschränken. Mehrere Betriebsräte des Ruhrgebietes haben die Entscheidung bereits dazu genutzt, arbeitsphysiologische Messungen an Frauenarbeitsplätzen zu verlangen und Höhergruppierungen durchzusetzen.

Vom Landesarbeitsgericht Hamm ist der Beschluß des Arbeitsgerichts Bochum inzwischen größtenteils bestätigt worden¹. Die Beschwerde des Arbeitgebers war nur insoweit erfolgreich, als die zweite Instanz den eigenen Feststellungsantrag des Betriebsrats als unzulässig ansah und die Kompetenz des Arbeitsgerichts, anstelle des Sachverständigen eigene Werte für den Kalorienumsatz an den streitigen Arbeitsplätzen zu ermitteln, verneinte.

II.

In verfahrensrechtlicher Hinsicht lag eine für Eingruppierungsstreitigkeiten ungewöhnliche Konstellation vor: Der Konflikt wurde dem Gericht nicht durch eine Klage der betroffenen Arbeitnehmerinnen unterbreitet, sondern durch einen auf § 99 IV BetrVG gestützten Antrag des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat. Es war deshalb nicht im Urteilsverfahren zu entscheiden (§ 2a I Nr. 1 ArbGG).

Diskriminierten Frauen bietet diese Verfahrensgestaltung erhebliche Vorteile. Die psychische Belastung durch die Prozeßführung und das Prozeßkostenrisiko, das im Urteilsverfahren gerade bei Strei-

tigkeiten über die Eingruppierung in Leichtlohngruppen wegen des meist erforderlichen Sachverständigengutachtens sehr erheblich sein kann², entfallen. Der Sachverhalt wird von Amts wegen erforscht (§ 83 I ArbGG). Die objektive Beweislast dafür, daß die tatsächlichen Voraussetzungen der beabsichtigten Eingruppierung in die Leichtlohngruppe, insbesondere also die Merkmale leichter körperlicher Arbeit, vorliegen, trägt der Arbeitgeber. Im Urteilsverfahren würden umgekehrt grundsätzlich die Arbeitnehmerinnen die Beweislast dafür tragen, daß die Tatbestandsvoraussetzungen der begehrten höheren Lohngruppe erfüllt sind.

Frauen, die sich die Entscheidung des Arbeitsgerichts Bochum zunutze machen wollen, sollten daher ihr Anliegen nach Möglichkeit über den Betriebsrat realisieren. Da der Betriebsrat im Rahmen des § 99 BetrVG kein Initiativrecht hat, lassen sich bereits vollzogene Eingruppierungen, denen er – aus welchen Gründen auch immer – seinerzeit zugestimmt hat, allerdings nicht mehr über diese Vorschrift einer gerichtlichen Überprüfung zuführen. Die schon eingruppierten Frauen können aber indirekt von Beschlußverfahren über die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung von Frauen auf vergleichbaren Arbeitsplätzen profitieren.

Ein Problem sind in diesem Zusammenhang die tariflichen Verfallsfristen. Sie machen eine Klageerhebung zur Wahrung der Ansprüche für die Vergangenheit vielfach unumgänglich.

Zahlt ein Betrieb übertarifliche Zulagen, schließt dies einen Verstoß gegen den Tarifvertrag durch fehlerhafte Eingruppierung nicht aus, weshalb auch in solchen Fällen der Weg des § 99 II Nr. 1 BetrVG gangbar ist. Eine Verrechnung der übertariflichen Zulage mit den tarifvertraglichen Lohnbestandteilen,

die aufgrund einer erstrittenen Höhergruppierung gezahlt werden, läßt sich in der Regel durch vertragsrechtliche Argumentationen oder durch Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz abwehren.

III.

1. Die arbeitswissenschaftlichen Ausführungen des Arbeitsgerichts Bochum und die rechtliche Bewertung der ermittelten physiologischen Werte sind vor dem Hintergrund des Belastungs-Beanspruchungskonzepts zu sehen, dem die in Deutschland herrschende, an Rohmert und Rutenfranz orientierte arbeitswissenschaftliche Schule zentrale Bedeutung beimißt. Sie versteht unter *Belastung* „jede Einflußgröße, die am menschlichen Organismus eine Wirkung hervorrufen kann“ und unter *Beanspruchung* „Veränderungen des Organismus, die durch solche Belastungen hervorgerufen werden“. ³ Identische Belastungen rufen je nach Konstitution individuelle unterschiedliche Beanspruchungen hervor.

Bei muskulärer Arbeit wird die *Belastung* üblicherweise durch Messung des Energieumsatzes, der bis zu der kürzlich erfolgten Umstellung auf die Energieeinheit Joule in kcal pro Zeiteinheit angegeben wurde, ermittelt. Die *Beanspruchung* mißt man bei Arbeiten, die große Muskelgruppen beanspruchen, meist über die Pulsfrequenz⁴. Läßt man Kinder und Erwachsene, Frauen und Männer, Untrainierte und Hochleistungssportler – z.B. am Fahrradergometer – die gleiche physikalische Leistung ausführen, ist der Kalorienverbrauch trotz der weitdifferierenden Leistungsfähigkeit für alle Personen gleich, weshalb er als Belastungsindikator brauchbar ist. Individuelle Unterschiede zeigen sich dagegen im Verhalten der Pulsfrequenz⁵.

2. In der Tarifvertragsbestimmung, die das Arbeitsgericht Bochum zu interpretieren hatte, ist von Belastung die Rede. Es erscheint sinnvoll, unter diesem Begriff hier ähnlich wie in der Arbeitswissenschaft objektive, der Arbeitssituation inhärente Faktoren, die am Menschen Wirkungen hervorrufen können, zu verstehen. Nicht gemeint sein kann die individuelle Beanspruchung; denn wenn man auf sie abstellen würde, müssten auf ein und demselben Arbeitsplatz unterschiedliche Tariflöhne gezahlt werden, je nachdem, ob die Arbeit von einer Person, die durch die Arbeitsleistung stark beansprucht wird, oder von einer Person, die kaum Beanspruchungsreaktionen zeigt, verrichtet wird.

Trotzdem kommt man bei der Interpretation der Vorschrift nicht umhin, auch auf Beanspruchungsparameter abzustellen; denn die Abgrenzung zwischen leichter und mittelschwerer körperlicher Belastung läßt sich nur dadurch vornehmen, daß man prüft, wie stark eine bestimmte objektive Belastung den Körper beansprucht. Will man den Effekt unterschiedlicher Tariflöhne auf ein- und demselben Arbeitsplatz vermeiden, muß man allerdings auf der Beanspruchungsseite mit Durchschnittswerten arbeiten.

3. Es liegt nahe, für die Abgrenzung der leichten von der mittelschweren körperlichen Belastung das arbeitswissenschaftliche Konzept des Dauerleistungsgrenzwerts zu benutzen, das eine Verknüpfung des Belastungsindikators Energieumsatz mit dem Beanspruchungsindikator Pulsfrequenz erlaubt. Dieses Konzept ist allem Anschein nach dort gemeint, wo in dem Beschluß des Arbeitsgerichts Bochum mit der Dauerhöchstleistungsgrenze argumentiert wird. Die Dauerleistungsgrenze ist bei körperlicher Arbeit „die Grenze, bis zu der ein Mensch ständig beansprucht werden kann, ohne daß er körperlichen Schaden erleidet“⁶.

Eine verbreitete Methode zur Bestimmung des Dauerleistungsgrenzwerts beruht auf einem Destabilisierungskonzept: Wird ein Mensch belastet, reagiert ein Beanspruchungsindikator darauf mit einem Anstieg vom Grundwert auf einen höheren Wert. Welcher Beanspruchungswert erreicht wird, ist von der Höhe der Belastung abhängig. Dauert die Belastung an, sind drei Möglichkeiten denkbar: Die Beanspruchungshöhe nimmt mit der Belastungsdauer ab (Gewöhnung), sie bleibt über die Belastungsdauer konstant auf dem zu Beginn erreichten höheren Wert, oder sie nimmt mit der Belastungsdauer weiter zu. Der Wert, oberhalb dessen die Beanspruchungshöhe mit der Belastungsdauer ansteigt, ist bei Zugrundelegung des Destabilisierungskonzepts die Dauerleistungsgrenze⁷.

Der Dauerleistungswert ist individuell verschieden, weil Menschen wegen ihrer unterschiedlichen Konstitution bei unterschiedlichen Belastungswerten den kritischen Punkt erreichen. Der eine reagiert schon bei einer geringen energetischen Belastung mit einem kontinuierlich ansteigenden Puls; beim anderen tritt der gleiche Effekt erst unter der doppelten oder dreifachen Belastung auf. Im Durchschnitt liegt der Dauerleistungsgrenzwert der Männer bei muskulärer Arbeit über dem der Frauen.

4. Der Sachverständige gab den Dauerleistungsgrenzwert für Männer – einer verbreiteten Praxis entsprechend⁸ – mit 2000 kcal pro Schicht an. Er grenzte für Männer die leichte von der mittelschweren Arbeit dadurch ab, daß er diesen Wert halbierte und einen Arbeitsumsatz bis zu 1000 kcal pro Schicht der Rubrik der leichten Arbeit zuordnete. Den so gewonnenen männerbezogenen Maßstab legte er, anscheinend ohne darin überhaupt ein Problem zu sehen, bei seiner Bewertung der mit Frauen besetzten Arbeitsplätze im Betrieb der Antragstellerin zugrunde, obwohl er gegenüber dem Gericht erklärte, daß man für Frauen einen Betrag von jeweils 2/3 der Männerwerte annehme.

Zu Recht ordnete das Arbeitsgericht die Frage, auf welche Werte bei der Entscheidung über die Eingruppierung abzustellen ist, als Rechtsproblem ein. Es schloß sich dem Gutachten nur insoweit an, als es die Halbierung des Dauerleistungsgrenzwerts als Methode der Abgrenzung leichter von mittelschwerer

Arbeit akzeptierte. An sich hätte ihm auch hier eine andere Beurteilung freigestanden; denn diese Grenzziehung ist aus arbeitswissenschaftlichen Prämissen nicht ableitbar. Rechtlich vertretbar wäre ebenso eine Drittelung des Dauerleistungsgrenzwerts gewesen, was zu der arbeitnehmerfreundlicheren Abstufung „erste Hälfte: leichte Arbeit; zweite Hälfte, erstes Viertel: mittelschwere Arbeit; zweite Hälfte, zweites Viertel: schwere Arbeit“ geführt hätte.

Für die Lösung des zentralen Problems, nach wessen Leistungsfähigkeit die körperliche Belastung bei der Entscheidung über die Eingruppierung zu beurteilen ist, kommen theoretisch vier Alternativen in Betracht: 1. Männerwerte für alle Arbeitsplätze, 2. Männerwerte für von Männern besetzte Arbeitsplätze und Frauenwerte für von Frauen besetzte Arbeitsplätze, 3. Mittelwerte, 4. Frauenwerte für alle Arbeitsplätze. Das Gericht verwarf die erste Alternative zu Recht als unvereinbar mit Art. 3 Abs. 2 GG und entschied sich für die vierte. Daß die zweite Alternative ebenso inkompatibel mit dem Lohngleichheitssatz ist wie die erste, liegt auf der Hand.

Einer näheren Erörterung hätte jedoch die dritte Alternative bedurft, auf die auch das LAG Hamm in der Beschwerdeentscheidung mit keinem Wort eingeht. Sie läßt sich nicht mit dem Argument ausscheiden, daß die Arbeiten, die bei einem Abstellen auf Mittelwerte den Lohngruppen für mittelschwere körperliche Arbeit zugeordnet werden müßten, für Männer typischerweise weniger beanspruchend wären als für Frauen, Männer also unter geringeren subjektiven Strapazen den gleichen Lohn verdienen könnten wie Frauen; denn genau das ist auch die Konsequenz der vierten Alternative. Da die vierte Alternative den Frauen eher die Chance eröffnet, den gleichen Verdienst zu erzielen wie Männer, wird sie dem Lohngleichheitssatz jedoch besser gerecht als die dritte.

In dem Fall, den das Arbeitsgericht Bochum zu entscheiden hatte, konnte das Problem letztlich dahingestellt werden; denn die Arbeit an den streitigen Arbeitsplätzen wäre auch dann als mittelschwer zu bewerten gewesen, wenn man der Bewertung – von den Angaben des Sachverständigen ausgehend – Mittelwerte zugrundegelegt hätte.

5. Bedauerlicherweise ist sich die Arbeitswissenschaft über die Werte der Dauerleistungsgrenze längst nicht so einig, wie es in dem Beschluß des Arbeitsgerichts Bochum den Anschein hat, weshalb von Gutachter zu Gutachter mit unterschiedlichen Ansätzen gerechnet werden muß. Die Zahlenangaben einzelner Autoren divergieren erheblich. Sie bewegen sich in einer von Krell zusammengestellten Übersicht⁹ für Männer zwischen 2000 und 2500 kcal pro Arbeitstag und für Frauen zwischen 1200 und 1900 kcal pro Arbeitstag.

Es spricht einiges dafür, daß diese Werte ausnahmslos nicht mit den in der neueren arbeitswissenschaftlichen Literatur erläuterten Methoden der Grenzwertbestimmung ermittelt worden sind. Rutenfranz führte kürzlich in einem für die 4. Kammer des Ar-

beitsgerichts Hamm erstellten arbeitsphysiologischen Gutachten aus, daß die wesentlichen Ansätze zur Kalorimetrie primär von der Ernährungsphysiologie entwickelt worden seien. In Perioden der Nahrungsmittelknappheit (Kriegs- und unmittelbare Nachkriegszeit) sei das Hauptproblem dieser Wissenschaft die Sicherung der notwendigen Ernährungszufuhr bei unterschiedlichen Arbeiten gewesen. Sie habe unter diesen Prämissen Arbeiten in Schwerstarbeit, Schwerarbeit, mittelschwere Arbeit und leichte Arbeit unterteilt und jeder Arbeitskategorie Kalorienwerte zugeordnet, deren täglicher „Ersatz“ durch Lebensmittelkarten garantiert werden sollte, um ein fiktives normales Körpergewicht konstant zu erhalten. Ziel solcher Überlegungen sei nicht gewesen, Aussagen darüber zu machen, wo Höchstbelastungsgrenzwerte anzusetzen seien, sondern darüber, wie groß der Nahrungsbedarf bei bestimmten Tätigkeiten unter der Voraussetzung sei, daß kein Gewichtsverlust auftreten sollte. Leider seien diese in den 50er Jahren vorhandenen Kenntnisse zum Teil etwas kurzschlüssig und undifferenziert in verschiedene summarische und analytische Arbeitsbewertungsverfahren übernommen worden, da man geglaubt habe, hiermit Ansätze für eine objektive Bewertung der Arbeitschwere gefunden zu haben.

Anscheinend sind die gängigen Angaben über Dauerleistungsgrenzen für Männer und Frauen in erster Linie Meinungsäußerungen darüber, welche Belastungen für den Durchschnitt dieser beiden Bevölkerungsgruppen noch tolerabel sein sollen. Trifft diese Annahme zu, ist die extreme Streuung insbesondere bei den für Frauen angegebenen Werten nicht weiter verwunderlich.

6. Die Messung der Pulsfrequenz sollte, wie aus dem Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm hervorgeht, nach den Erläuterungen des Gutachters „nur zur Orientierung dienen, ob Höchstbelastungen vorliegen“. „Aufgrund der Kurve“ wurden Höchstbelastungen verneint. Diese Informationen deuten darauf hin, daß der Gutachter untersucht hat, ob der Puls mit der Belastungsdauer gestiegen ist, was nach dem Destabilisierungskonzept ein Überschreiten der individuellen Dauerleistungsgrenze bedeutet hätte.

Wie der Gutachter in seinen mündlichen Ausführungen dazu kam, bei bis zu 20 Arbeitspulsen leichte Arbeit, bei 20 bis 27 Arbeitspulsen mittelschwere Arbeit und bei 28 bis 35 Arbeitspulsen schwere Arbeit anzunehmen, läßt sich anhand der beiden Gerichtsbeschlüsse nicht klären. Möglicherweise ging er davon aus, daß der Wert der Pulsfrequenz, wenn die energetische Belastung dem Dauerleistungsgrenzwert entspricht, typischerweise 35 Arbeitspulse beträgt¹⁰. Auffällig ist, daß der Anteil des Höchstwertes, den der Sachverständige der leichten Arbeit zuordnet, hier noch größer ist als bei der Einteilung auf der Basis des Energieumsatzes.

Da in dem Teil der gutachterlichen Stellungnahme, der die Pulsfrequenz betrifft, nicht zwischen Männern und Frauen differenziert wird, könnte man

auf den Gedanken verfallen, daß dieses Kriterium zur Abgrenzung der tarifvertraglichen Kategorien körperlicher Belastungen tauglicher ist als der Energieverbrauch. Um die Geschlechtsproblematik kommt man auf diesem Wege jedoch nicht herum; denn Männer und Frauen erreichen typischerweise bei unterschiedlichen Belastungswerten einen Arbeitspuls von 20/min oder auch 35/min. Anders ausgedrückt: Bei körperlicher Belastung werden Männer und Frauen auf dem gleichen Arbeitsplatz typischerweise unterschiedliche Pulsfrequenzen aufweisen, weshalb bei einem Abstellen auf die Pulsfrequenz zu entscheiden wäre, ob es für die Eingruppierung auf die Pulsfrequenz ankommt, die ein Durchschnittsmann auf dem betreffenden Arbeitsplatz erreicht, oder aber auf die einer Durchschnittsfrau.

7. Sehr verdienstvoll ist, daß sich das Arbeitsgericht Bochum nicht mit der Feststellung begnügt hat, bei der Arbeit an den streitigen Arbeitsplätzen handele es sich, gemessen am Kriterium der Muskelbeanspruchung, um mittelschwere körperliche Arbeit. Es geht unter Berufung auf die gewandelte Verkehrsanschauung zu einer Gesamtschau über und wertet als besondere Belastungsfaktoren den Umstand, daß die Arbeit stehend zu verrichten ist, die Taktgebundenheit und die Lärmeinwirkung.

Für das Stehen hatte das Gericht allerdings schon bei seiner Neuschätzung des Arbeitsumsatzes $2 \times 0,6$ kcal/min angesetzt. Trotzdem erscheint es mir statthaft, das Stehen nochmals unter den besonderen Belastungsfaktoren zu berücksichtigen; denn es belastet nicht nur die Muskeln, sondern in besonderem Maße auch die Gefäße der Beine, was sich z.B. in dem erhöhten Risiko für Krampfaderbildung bei stehender Tätigkeit zeigt.

Zur Begründung dessen, daß auch die Taktgebundenheit der Arbeit eine körperliche Belastung darstellt, ließe sich ergänzend anführen, daß bei repetitiven, eiförmigen Tätigkeiten Monotoniezustände auftreten können. „Der Monotoniezustand ist verbunden mit Schläfrigkeit, einem leichten Unlustgefühl und geistiger Stumpfheit.“¹¹ Als physiologische Symptome dieser Erscheinung nennt die Arbeitswissenschaft: Abnahme der Pulsfrequenz mit ansteigender (Pulsfrequenz-)Arrhythmie, Abnahme von Blutdruck und Muskeltonus, Verminderung des Energieumsatzes¹².

IV.

1. Es verbleibt die Frage, wie die rechtliche Situation der z.Z. nach Leichtlohnтарifen bezahlten Frauen ist, die im Sitzen arbeiten, keinen belastenden Umwelteinflüssen wie Lärm u.ä. ausgesetzt sind und bei der Arbeit nur unwesentlich mehr Energie umsetzen als im Ruhezustand. Zu denken ist hier etwa an bestimmte Montagetätigkeiten im Bereich der elektrotechnischen Industrie, die schnelle, präzise Bewegungen der Finger und Hände erfordern und häufig auch die Augen durch langandauernde Naheinstellung stark beanspruchen.

Ließe man für die Verneinung leichter körperlicher Belastung genügen, daß eine Arbeit taktgebunden und/oder mit einer verkrampften Arbeitshaltung verbunden ist, gäbe es in der Industrie kaum einen typischen Frauenarbeitsplatz mehr, der in einen Leichtlohnтарif eingeordnet werden könnte.

Vermutlich käme man zu ähnlichen Ergebnissen, wenn man den Gedanken, die Abgrenzung leichter von mittelschwerer körperlicher Arbeit über Dauerleistungsgrenzen vorzunehmen, bei der tariflichen Einordnung von Muskularbeit konsequent durchhalten würde.

Die Arbeitswissenschaft unterscheidet bei dynamischer Muskularbeit, also bei Muskularbeit, die zu einer Bewegung der Gliedmaßen führt, zwischen schwerer dynamischer Muskularbeit und einseitig dynamischer Muskularbeit¹³. Als schwere dynamische Muskularbeit bezeichnet sie dynamische Muskularbeit großer Muskelgruppen, die immer einen erhöhten Energieumsatz notwendig macht¹⁴. Unter einseitig dynamischer Muskularbeit wird demgegenüber die dynamische Arbeit kleiner Muskelgruppen verstanden¹⁵. Diesem Arbeitstyp ist u.a. die Arbeit der Finger und Hände bei den oben beschriebenen Montagetätigkeiten zuzuordnen.

Einseitig dynamische Muskularbeit „kann zu einer hohen Beanspruchung der Muskeln führen, ohne daß der Organismus als Ganzes nennenswerte Beanspruchungsreaktionen zeigt“¹⁶. Die Beanspruchung wird hier nicht über die Pulsfrequenz gemessen, sondern über die elektrischen Muskel-Aktionspotentiale an den beanspruchten Muskeln. Die Pulsfrequenz würde bei einseitig dynamischer Muskularbeit nicht genügend differenzieren¹⁷.

Die Belastung der kleinen Muskelgruppen läßt sich ebenso wie die der großen durch ein Energiemaß angeben. Die individuelle Dauerleistungsgrenze für einseitig dynamische Muskularbeit wäre bei Zugrundeliegung des Destabilisierungskonzepts der Belastungswert, oberhalb dessen eine Destabilisierung der elektrischen Muskel-Aktionspotentiale an den beanspruchten Muskeln eines Menschen zu beobachten ist. Die Energiewerte, die die Dauerleistungsgrenze markieren sind hier natürlich wesentlich niedriger als bei der über die Destabilisierung der Pulsfrequenz ermittelten Dauerleistungsgrenze für schwere dynamische Muskularbeit. Zur Abgrenzung leichter von mittelschwerer einseitig dynamischer Muskularbeit könnte man – analog zu dem Vorgehen des Arbeitsgerichts Bochum – von der durchschnittlichen Dauerleistungsgrenze ausgehen und den betreffenden Wert halbieren.

Auch durch eine konsequente Berücksichtigung der Belastungen, denen das Nervensystem von Frauen auf typischen industriellen Frauenarbeitsplätzen ausgesetzt ist, ließe sich den Leichtlohngruppen weitgehend der Boden entziehen.

2. Es fragt sich aber, ob es zulässig wäre, die Leichtlohnklauseln so auszulegen, daß ihr Anwendungsbereich nahezu auf Null schrumpfen würde.

Die Leichtlohngruppen gehen auf eine Anregung zurück, die das Bundesarbeitsgericht den Tarifvertragsparteien in derselben Entscheidung, in der es die Verfassungswidrigkeit der bis dahin üblichen tariflichen Lohnabschlagsklauseln für Frauen feststellte, mit auf den Weg gab. Es hieß in diesem Urteil:

Allerdings ist es notwendig, daß die Tarifparteien einen gewissen Umbau der TVe vornehmen, der aber keineswegs zu einer ungebührlichen oder wirtschaftlich nicht tragbaren Belastung der Unternehmen führt. Es ist nach dem Gesagten möglich und notwendig, genauere Lohnkategorien zu bilden, insbesondere auch für leichtere und schwerere Arbeiten, die näher bezeichnet werden. Diese Lohnkategorien müssen aber für Mann und Frau gleich sein. (...) Sollte eine solche Methode dazu führen, daß die Frauen alsdann deshalb geringer entlohnt werden, weil gerade sie es sind, die die leichtere Arbeit oder die überwiegend leichtere Arbeit leisten, so bestehen dagegen keine rechtlichen Bedenken.¹⁸

Angesichts dieser Rechtsprechung konnten die Gewerkschaften einen ersatzlosen Wegfall der Abschlagsklauseln im Bereich der Arbeiterinnen nicht durchsetzen. Der Anregung des BAG folgend, schalteten die Tarifvertragsparteien den übrigen Lohngruppen die Leichtlohngruppen vor, die durch Eingruppierungsmerkmale wie „körperlich leichte Arbeit“ oder „geringe körperliche Belastung“ gekennzeichnet sind.¹⁹

Der Zweck der Leichtlohngruppen läßt sich aufgrund ihrer Entstehungsgeschichte unschwer bestimmen: Sie sollten bewirken, daß die Lohnkosten in den Betrieben, ohne daß Männer Verdiensteinbußen

hinnehmen müssen, nicht wesentlich höher sind, als sie es wären, wenn weiterhin die früher üblichen Lohnabschlagsklauseln²⁰ für Frauen vereinbart würden. Dieser Zweck ist nur erreichbar, wenn die auf den typischen Frauenarbeitsplätzen anfallende Arbeit als leicht gewertet wird. Legt man den Begriff der leichten körperlichen Belastung so aus, daß unabhängig davon, ob die energetische Belastung des gesamten Körpers hoch oder niedrig ist, nahezu alle typischen Frauenarbeitsplätze dem Bereich der mittelschweren oder sogar schweren körperlichen Belastung zuzuordnen sind, wird der Zweck der Leichtlohnklauseln gänzlich außer acht gelassen.

3. Hält man eine den Zweck der Leichtlohnklauseln ignorierende Auslegung für unzulässig, ist zu entscheiden, ob diese Klauseln bei einer Interpretation, die den Zweck berücksichtigt, als verfassungswidrig angesehen werden müssen.

Wenn man den Zweck der Leichtlohnklauseln mit in Rechnung stellt, kommt man nicht umhin, die leichte von der mittelschweren körperlichen Belastung in erster Linie über das Kriterium des erforderlichen Aufwandes an Muskelkraft abzugrenzen und andere Kriterien höchstens ergänzend zu berücksichtigen. Die Fragestellung läßt sich deshalb dahingehend präzisieren, daß zu untersuchen ist, ob Tarifvertragsklauseln, die die Eingruppierung von dem bei der Arbeit erforderlichen Aufwand an Muskelkraft abhängig machen, verfassungswidrig sind.

Prüfungsmaßstab ist der in Art. 9 II, III GG verankerte, nach ständiger Rechtsprechung des BAG²¹ auch die Tarifvertragsparteien bindende Lohngleichheitssatz. Bei der Konkretisierung dieses Satzes sind Art. 119 des EWG-Vertrages und die EG-Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen vom 10.2.75 (75/117/EWG) zu beachten. Gemäß Art. 1 Satz 2 der Richtlinie muß dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, daß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden. Art. 4 der Richtlinie schreibt den Mitgliedstaaten vor, die notwendigen Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbare Bestimmungen in Tarifverträgen nichtig sind oder für nichtig erklärt werden können.

Bei einem Vergleich des Art. 1 Satz 2 mit den Thesen, die das BAG in dem oben zitierten Urteil vom 15.1.55 vertreten hat, fällt auf, daß die EG-Richtlinie die Gleichheit der Eingruppierungskriterien für Männer und Frauen im Gegensatz zum BAG nicht genügen läßt, sondern zusätzlich eine Beschaffenheit des Eingruppierungssystems fordert, die Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausschließt. Die Verfassungsmäßigkeit der Leichtlohngruppen ist daher nicht schon deshalb zu bejahen, weil sie nicht auf das Geschlecht abstellen. Es kommt vielmehr entscheidend darauf an, ob ein Tarifvertrag, der Leichtlohngruppen verwendet, so beschaffen ist, daß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen sind.

Wann eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts anzunehmen ist, braucht hier nicht abschließend bestimmt zu werden. Frauen werden jedenfalls dann auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert, wenn das Entlohnungssystem Kriterien benutzt, die Frauen auf Grund ihrer physischen Beschaffenheit im Durchschnitt weniger leicht erfüllen können als Männer. Eben dies ist der Fall, wenn ein Entlohnungssystem die Eingruppierung von dem bei der Arbeit erforderlichen Aufwand an Muskelkraft abhängig macht.²²

Im Durchschnitt liegt die Muskelkraft der Frau (unter den derzeit in Europa herrschenden soziokulturellen Bedingungen) etwa 33 - 40 % unter der des Mannes.²³ Frauen sind deswegen auf den Arbeitsplätzen überrepräsentiert, die nur geringe Anforderungen an die Muskelkraft stellen. Verwendet ein Eingruppierungssystem den Aufwand an Muskelkraft als Kriterium, ist ihre Überrepräsentation in den am schlechtesten bezahlten Lohngruppen vorprogrammiert.²⁴ Tarifklauseln, die die Eingruppierung von dem bei der Arbeit erforderlichen Aufwand an Muskelkraft abhängig machen, verstoßen daher gegen Art. 9 II, III GG.

4. Das EG-Recht gibt auch eine Antwort auf die oben offengelassene Frage nach der Zulässigkeit einer den Normzweck außer acht lassenden korrigierenden Auslegung der Leichtlohnklauseln. Art. 6 der Richtlinie vom 10.2.75 lautet: *Die Mitgliedstaaten treffen nach Maßgabe ihrer innerstaatlichen Verhältnisse und ihrer Rechtssysteme die Maßnahmen, die erforderlich sind, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu gewährleisten. Sie verwirklichen sich, daß wirksame Mittel vorhanden sind, um für die Einhaltung dieses Grundsatzes Sorge zu tragen.*

Sind Eingruppierungssysteme, die auf den Aufwand an Muskelkraft abstellen, mit Art. 1 Satz 2 der EG-Richtlinie vom 10.2.75 unvereinbar, können Leichtlohnklauseln, auch wenn sie so ausgelegt werden, daß bei der Abgrenzung leichter von mittelschwerer körperlicher Belastung die für Frauenarbeitsplätze typischen Beanspruchungen die gleiche Rolle spielen wie die für Männerarbeitsplätze typische Beanspruchung der großen Muskelgruppen, nicht als verfassungskonform angesehen werden.

Sollte entgegen der hier vertretenen Ansicht ein Tarifsysteem, das die Beanspruchung großer Muskelgruppen als Eingruppierungskriterium benutzt, grundsätzlich mit Art. 1 Satz 2 der EG-Richtlinie vom 10.2.75 vereinbar sein, wenn es den für Frauenarbeitsplätzen typischen Beanspruchungen die gleiche Bedeutung für die Eingruppierung beimißt, ist zu prüfen, ob bei den in den Leichtlohnklauseln gewählten Formulierungen eine Diskriminierung der Frauen *faktisch* ausgeschlossen ist. Diese Frage ist zu verneinen.

Die betriebliche Praxis würde auch bei einer korrigierenden Auslegung der Leichtlohnklauseln durch die Gerichte überwiegend – wie gewohnt – in erster Linie das Kriterium des erforderlichen Aufwandes an Muskelkraft verwenden. Solange die Leichtlohngruppen existieren, werden Tausende von Frauen, die bei ihrer Arbeit wenig Muskelkraft einsetzen müssen, nach Leichtlohnтарifen bezahlt werden, obwohl sie durch die Arbeitsleistung in anderer Hinsicht stark beansprucht sind. Durch korrigierende Auslegung der Leichtlohnklauseln läßt sich daher ein europarechtskonformer Zustand nicht herbeiführen. Als verfassungskonform kann aus europarechtlichen Gründen nur die Feststellung ihrer Nichtigkeit angesehen werden; denn nur hierdurch läßt sich verhindern, daß unter Berufung auf die Leichtlohnklauseln permanent gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts verstoßen wird.

5. Die Feststellung der Nichtigkeit ist auf die diskriminierenden Bestandteile des Tarifvertrages zu beschränken und nicht etwa auf den gesamten Tarifvertrag zu erstrecken. Die Lohngruppen oberhalb der Leichtlohngruppen müssen als Anspruchgrundlage für die bisher nach den rechtswidrigen Leichtlohnтарifen bezahlten Frauen erhalten bleiben; denn Art. 119 EWG-Vertrag erlaubt als Rechtsfolge bei

Verstoßen gegen den Lohngleichheitssatz nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofs nur eine Anhebung der Vergütung der bisher benachteiligten Arbeitnehmergruppe.²⁵

6. Nach dem herrschenden Verständnis des Art. 100 GG ist die Entscheidung über die Verfassungswidrigkeit einer Tarifnorm ohne Vorlage an das BVerfG zu treffen. Es kommt jedoch bei Streitigkeiten über die Gültigkeit von Leichtlohnklauseln eine Vorlage an den EuGH gemäß Art. 177 EWG-Vertrag in Betracht. Schon das erstinstanzliche Gericht kann den EuGH, wenn es eine Auslegung des Gemeinschaftsrechts zum Erlaß des Urteils für erforderlich hält, anrufen.

7. Für die Prozeßvertretung in Streitigkeiten, bei denen es um die Eingruppierung von Frauen in Leichtlohngruppen geht, ergibt sich aus alledem die Konsequenz, daß in erster Linie die Nichtigkeit der Leichtlohngruppen geltend gemacht werden muß. Die vom Arbeitsgericht Bochum entwickelten und oben unter IV 1 weiter ausgebauten Ansätze für eine frauenfreundlichere Auslegung der Leichtlohnklauseln sind lediglich hilfsweise ins Feld zu führen.

- 1 Beschluß vom 8.7.81 - 12 TaBV/81, unveröffentlicht.
- 2 Als das LAG Hamm kürzlich im Urteilsverfahren ein arbeitswissenschaftliches Gutachten in Auftrag gab, kalkulierte der Sachverständige die Kosten der von ihm geplanten außerordentlich umfangreichen Untersuchung auf sage und schreibe 38.000 DM zzgl. MwSt. Es handelte sich um den Sachverständigen, von dem auch das Gutachten in dem hier besprochenen Verfahren vor dem ArbG Bochum stammte, und um denselben Betrieb. Der Sachverständige wollte es diesmal besser machen. Er begründete den beabsichtigten Aufwand ausdrücklich u.a. mit der Kritik, die die Richterin am ArbG Bochum an seinem Gutachten geübt hatte.
- 3 Valentin, H., u.a.: Arbeitsmedizin. Band 1. Grundlagen für Prävention und Begutachtung. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. — Stuttgart 1979, S. 33.
- 4 Siehe hierzu Rohmert, W.: Umdruck zur Vorlesung Arbeitswissenschaft I. 13. berichtigte und erweiterte Auflage. — Darmstadt 1982, S. 29a f.
- 5 Rohmert, W./Rutenfranz, J.: Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. — Bonn 1975, S. 52 f.
- 6 Kaminsky, Gerhard: Praktikum der Arbeitswissenschaft. — München 1971, S. 258, zit. nach Krell, Getraude: Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft. — Frankfurt/New York 1984, S. 74.
- 7 Siehe hierzu Rohmert/Rutenfranz (Fußnote 5), S. 27 und 59 f.; Rohmert (Fußnote 4), S. 34; Follert, Bernd: Arbeitslehre unter besonderer Berücksichtigung personenbezogener Dienste. — Baltmannsweiler 1980, S. 82.
- 8 Siehe die Zusammenstellung von Zahlenangaben zur Dauerleistungsgrenze bei Krell (Fußnote 6), S. 75.
- 9 Krell (Fußnote 6), S. 75.
- 10 Follert (Fußnote 6) gibt an, daß die Pulsfrequenz bei der individuellen Dauerleistungsgrenze etwa 90-110/min = ca. 30 - 40 Arbeitspulse/min über die Ruhepulsfrequenz betrage (S. 82).
- 11 Bartenwerfer, Hansgeorg: Über die Auswirkungen einförmiger Arbeitsgänge. Untersuchungen zum Monotonieproblem. — Marburg 1957, S. 11, zit. nach Krell (Fußnote 6), S. 109.

- 12 Rohmert, W.: Umdruck zur Vorlesung Arbeitswissenschaft II. 11. verbesserte Auflage. — Darmstadt 1981, S. 15.
- 13 Hierzu und zum folgenden Rohmert (Fußnote 4), S. 28 f.
- 14 Für die Arbeitswissenschaft ist der Begriff „große Muskelgruppen“ gleichbedeutend mit „schwere Muskelgruppen“. Beispiel: Sandschaufeln, aber auch die von großen Muskelgruppen beim Aufheben eines leichten Gegenstandes verrichtete Arbeit.
- 15 Der Begriff hat also mit der Rechts-links-Unterscheidung nichts zu tun.
- 16 Rohmert (Fußnote 4), S. 28.
- 17 Rohmert (Fußnote 4), S. 32.
- 18 BAG, Urt. v. 15.1.55 — 1 AZR 305/54 — AP Nr. 4 zu Art. 3 GG.
- 19 So ist auch die Lohngruppe 2 des Lohnrahmenabkommens vom 26.9.67/15.4.70 entstanden. In ihren Vorläufern, den früheren Lohngruppen 01 und 02, war von körperlich leichter Arbeit die Rede. „Mit der Einführung des Tatbestands-Merkmals ‚körperlich leicht‘ in der Vereinbarung vom 3.6.59 haben die Tarifvertragsparteien den 20 %igen Frauenabschlag abgeschafft, der gegen Artikel 3 GG verstieß (BAG v. 15.1.55...)“ (Böhner-Ziepe: Handkommentar zum Lohnrahmenabkommen vom 29.9.1967 bzw. 15.4.1970 sowie zum Tarifvertrag zur Leistungsbeurteilung von Zeitlohnarbeitern vom 7.9.1970. 2. erweiterte Auflage, S. 54).
- 20 Arbeiterinnen erhielten auf Grund der Lohnabschlagsklauseln für identische Arbeit zwischen 10 % und 30 % weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen (Pfarr, Heide M./Bertelsmann, Klaus: Lohngleichheit. Zur Rechtsprechung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung. — Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1981, S. 63).
- 21 Grundlegend die oben zitierte BAG-Entscheidung vom 15.1.55.
- 22 Im Ergebnis ebenfalls für einen Verstoß der Leichtlohnklauseln gegen Art. 1 Satz 2 der Richtlinie v. 10.2.75 Wolter, Henner: Probleme der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen, ArbuR 1981, 129 ff., 134.
- 23 Krell (Fußnote 6), S. 69 mit weiteren Nachweisen.
- 24 Die Bundesregierung teilte 1977 mit, daß Ende 1976 rund 300.000 Frauen und rund 100.000 Männer nach Leichtlohngruppen bezahlt worden seien. Der mit 25 % relativ hohe Männeranteil wird von Claudia Pihl mit dem Argument bezweifelt, daß Männer allenfalls vorübergehend nach ihrer Einstellung in die untersten Lohngruppen eingestuft würden (Ursachen der ungleichen Bezahlung von Männern und Frauen und bisherige Strategien zu ihrer Überwindung, in: Marielouise Janssen-Jurreit, Hrsg.: Frauenprogramm — Gegen Diskriminierung. — Reinbek 1979, S. 85 ff., 87 f.). Ingrid Peikert gibt den Anteil der Frauen in den Leichtlohngruppen unter Berufung auf eine Arbeit von Winkelsträter aus dem Jahre 1976 mit etwa 90 % an (Frauenarbeit — Proletarisierung auf Widerruf? in: Claus Offe, Hrsg.: Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit. — Neuwied und Darmstadt 1977, S. 63 ff., 67). Der Anteil der Frauen an der Gesamtheit aller abhängig Erwerbstätigen betrug damals nur etwa ein Drittel (Peikert, a.a.O., S. 68).
- 25 EuGH, Urt. v. 8.4.76 — Rs 43/75 — NJW 1976, 2068 ff. Siehe auch Däubler, Wolfgang: Lohngleichheit von Mann und Frau als Rechtsproblem, ArbuR 1981, 193 ff., 196, 200; ferner ArbG Berlin, Urt. v. 14.9.83 — 18 Ca 275/83 — BB 1983, 2182.