

In der BRD befaßt sich seit 1984 eine von BJM Engelhard und BFM Riesenhuber eingesetzte Kommission unter dem Vorsitz des ehemaligen Präsidenten des BVerfG Benda mit den Problemen der heterologen Insemination und der In-vitro-Fertilisation. Ohne Ergebnissen dieser Kommission vorgreifen zu wollen, meint Engelhard jedoch schon sagen zu können, daß der rein kommerzielle Handel bei der Leihmuttertschaft zu unterbinden sei. Er könne sich aber Ausnahmefälle vorstellen, in denen die Rechtsordnung eine Leihmuttertschaft tolerieren könne. Diese Ausnahme sei gegeben, wenn damit einem kinderlosen Ehepaar der sonst nicht erfüllbare Wunsch nach einem Kind ermöglicht werde.³⁵

Was immer damit gemeint sein mag, jedenfalls wird der Regelfall der Leihmuttertschaft schon einmal zur tolerierbaren Ausnahme erklärt. Engelhard stellt damit den vermeintlich nicht anders erfüllbaren Kinderwunsch der BestellerInnen über die Menschenwürde der Leihmutter und des Kindes. Dieses stellt eine weitere rechtspolitische Festschreibung von weiblichen Fähigkeiten und Bedürfnissen dar.

Wie die Rechtsprechung bei Streitigkeiten aus Leihmuttervereinbarungen reagieren wird, ist derzeit nicht absehbar. Nicht auszuschließen ist, daß die Gerichte die „Prostitutionsrechtsprechung“³⁶ auch bei der Leihmuttertschaft anwenden werden. Für die Leihmutter besteht dann die Gefahr, daß ihre gesellschaftliche Position der der Prostituierten gleichgesetzt wird, indem sie „ihre eigene Person entwürdigt“ und den „natürlichen, nicht anders erfüllbaren Kinderwunsch“ der BestellerInnen „ausbeutet“.³⁷

Aus feministischer und juristischer Sicht kann der potentiellen Leihmutter aufgrund der vorangegangenen Überlegungen grundsätzlich nur von der Übernahme einer Leihmuttertschaft abgeraten werden. Nicht zuletzt, um der Ausbeutung der Gebärfähigkeit der Frau durch Staat und Gesellschaft entgegenzutreten.

35 vgl. Engelhard, Leihmütter, „recht“ 1/85 ohne Seitenangabe

36 eine Darstellung und Kritik der Prostitutionsrechtsprechung leistete Susanne Pötz-Neuburger in ihrem Artikel „Billig und ungerecht“, STREIT 1/85, S. 1 ff.

37 vgl. BGHZE 67, 119 ff

Beschluß

Was ist leichte Arbeit??

Vorlagebeschluß an den EuGH u.a. zur Frage, ob eine Differenzierung in einem Lohnrahmentarifvertrag nach schwerer und muskelbeanspruchender Arbeit – weil an männlichen Maßstäben orientiert – gemäß den Richtlinien des Rates vom 10.02.1975 über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen zulässig ist
Beschluß des ArbG Oldenburg vom: 25.6.85 - 5 Ca 2999/85

Dem Europäischen Gerichtshof werden folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Folgt aus den Bestimmungen der Richtlinie des Rates vom 10.02.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen, daß in Systemen beruflicher Einstufung nicht danach differenziert werden darf,

a) in welchem Maße eine Arbeit die Muskeln beansprucht/belastet,

b) ob eine Arbeit schwer ist oder nicht?

2. Falls die Frage 1 grundsätzlich verneint wird: Ist bei der Entscheidung darüber,

a) in welchem Maße eine Arbeit die Muskeln beansprucht/belastet,

b) ob eine Arbeit schwer ist oder nicht, darauf abzustellen, in welchem Maße sie für Frauen beanspruchend/belastend ist bzw. ob sie für Frauen schwer ist?

3. Falls die Frage 2 bejaht wird:

Genügt ein System beruflicher Einstufung, das das Kriterium muskuläre Beanspruchung/Belastung oder das Kriterium Arbeitsschwere verwendet, aber nicht deutlich macht, daß es darauf ankommt, in welchem Maße die Arbeit für Frauen muskulär beanspruchend/belastend bzw. ob die Arbeit für Frauen schwer ist, den Anforderungen der Richtlinie?

Aus dem Sachverhalt

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1.3.82 als Fachhilfskraft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West, der am 6.7.1984 zwischen dem Bundesverband Druck e. V. und der Industriegewerkschaft Druck und Papier abgeschlossen worden ist, Anwendung.

Die Beklagte zahlte der Klägerin seit dem 1.10.83 und über den 1.10.84 hinaus eine Vergütung nach der Lohngruppe III. Die Klägerin ist der Auffassung, daß sie ab 1.10.84 eine Vergütung nach der Lohngruppe IV des Lohnrahmentarifvertrages vom 6.7.84 beanspruchen kann.

§ 3 Ziffer 2 des Lohnrahmentarifvertrages lautet:

Lohngruppen-Beschreibung

Lohngruppe I

Tätigkeiten,

- die ohne Vorkenntnisse nach Anweisung oder kurzer Einweisung unmittelbar ausgeführt werden können
- und die mit einer geringen Verantwortung für Betriebsmittel und/oder für die eigene Arbeit verbunden sind.

Lohngruppe II**Tätigkeiten,**

- die mit geringen Vorkenntnissen und einer kurzen aufgabenbezogenen Unterweisung oder Einarbeitung ausgeführt werden können,
- die geringe Anforderungen an Aufmerksamkeit wie Genauigkeit/Konzentration erfordern,
- die einer geringen bis erhöhten muskelmäßigen Beanspruchung unterliegen,
- die mit einer geringen, fallweise erhöhten Verantwortung für Betriebsmittel und/oder für die eigene Arbeit verbunden sind.

Lohngruppe III**Tätigkeiten,**

- die mit erhöhten Vorkenntnissen und einer aufgabenbezogenen Unterweisung oder Einarbeitung ausgeführt werden können,
- die erhöhte Anforderungen an Genauigkeit oder Gewissenhaftigkeit voraussetzen,
- die einer erhöhten, fallweise großen muskelmäßigen Belastung unterliegen,
- die mit geringer, fallweise erhöhter Verantwortung für Betriebsmittel und/oder für die eigene Arbeit verbunden sind.

Lohngruppe IV**Tätigkeiten,**

- die Vorkenntnisse aufgrund aufgabenbezogener Unterweisung oder Einarbeitung, fallweise längerer Berufspraxis voraussetzen,
- die erhöhte Anforderungen an Genauigkeit oder Gewissenhaftigkeit stellen,
- die mit erhöhten, fallweise großen Belastungen unterschiedlicher Art, insbesondere infolge maschinenabhängiger Arbeit,
- die mit erhöhter Verantwortung für Betriebsmittel und/oder Arbeitsprodukt verbunden sind.

(Folgt Lohngruppe V - VII)

Die in den Tätigkeitsmerkmalen aufgeführten Bewertungskriterien sind nicht in jedem Fall kumulativ zu verstehen. Im Zweifel wird die Bewertung der den einzelnen Lohngruppen zugeordneten Richtbeispiele als Auslegungshilfe herangezogen.

Die Richtlinienbeispiele sind in der Anlage zu dem Lohnrahmentarifvertrag aufgeführt. In den Richtbeispielen zu Lohngruppe I heißt es unter Ziffer 6:

„Tisch-, Verpackungsarbeiten, manueller Einzelversand“

In den Richtbeispielen zur Vergütungsgruppe IV werden unter anderem die folgenden Tätigkeiten aufgeführt:

3. Einrichten und Bedienen von einfachen Einzelmaschinen und Geräten der Weiterverarbeitung
 4. Schwere Verpackung-, Versand- und Verladearbeiten
 7. Zählen und Aussortieren von Druckbogen von Hand
- Übt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten aus, die verschiedenen Lohngruppen zuzuordnen sind, so erfolgt die Eingruppierung gemäß § 4 Ziffer 2 des Lohnrahmentarifvertrages nach der überwiegenden Tätigkeit.

Die Klägerin hat eine einfache Falzmaschine, die sie selbst einrichtet, und mehrere kleinere Maschinen zu bedienen. Zu ihren Aufgaben gehört ferner, Prospekte und Formulare versandfertig zu verpacken. Die Klägerin trägt vor, der Anteil der Arbeitszeit an der Falzmaschine betrage 30 bis 50 % ihrer Arbeitszeit. Sie richte auch die kleineren Maschinen selbst ein. Die von ihr zu verpackenden Pakete hätten teilweise ein Gewicht von weit über 20 Kilogramm. Die Verpackungsarbeit sei für sie schwere körperliche Arbeit. Sie müsse auch Tätigkeiten nach Ziffer VII der Richtbeispiele zu Lohngruppe IV verrichten. Die Klägerin fordert für den Monat Oktober 1984 die Differenz zwischen dem Tariflohn der Lohngruppe IV und der gezahlten Vergütung (und für die Zukunft Vergütung nach Maßgabe der Lohngruppe IV).

Die Beklagte trägt vor, der Anteil der Arbeitszeit an der Falzmaschine betrage nur 10 %, der an den kleineren Maschinen 20 %. Das Einstellen der kleineren Maschinen werde nicht von der Klägerin, sondern von einem Fachmann besorgt. 70 % seien sogenannte Tischarbeiten. Die Pakete würden maximal ein Gewicht von einem Kilogramm erreichen. Es handele sich lediglich um leichte Verpackungsarbeiten. An sich seien nicht einmal die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Lohngruppe III erfüllt. Die Tätigkeit könne mit geringen Vorkenntnissen ausgeübt werden und sei mit geringen Anforderungen an die Aufmerksamkeit, einer geringen muskelmäßigen Beanspruchung und geringer Verantwortung verbunden. Dies würde eine Eingruppierung in die Lohngruppe II rechtfertigen.

Erläuterungen der Fragen

Das weitere Procedere ist im vorliegenden Fall davon abhängig, ob der Lohnrahmentarifvertrag mit den Bestimmungen der Richtlinie des Rates vom 10.2.75 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen vereinbar ist und, falls ja, welche Konsequenzen aus der Richtlinie für die Auslegung des Tarifvertrages zu ziehen sind:

Falls der Tarifvertrag auch insoweit, als er auf die muskelmäßige Beanspruchung bzw. Belastung und die Arbeitsschwere abstellt, den Anforderungen der Richtlinie genügt, könnte ein arbeitswissenschaftliches Gutachten dazu eingeholt werden, ob es sich bei den von der Klägerin zu verrichtenden Verpackungsarbeiten um schwere Verpackungsarbeiten handelt. Käme dieses Gutachten zu einem für die Klägerin positiven Ergebnis, könnte unterstellt werden, daß die Klägerin — wie von der Beklagten behauptet — überwiegend Verpackungsarbeiten verrichtet. Es müßte jedoch vor Einholung des Gutachtens die Rechtsfrage geklärt werden, ob auf die Leistungsfähigkeit von Männern oder auf die Leistungsfähigkeit von Frauen abzustellen ist.

Sollte der Lohnrahmentarifvertrag dagegen mit der Richtlinie teilweise unvereinbar sein, wäre bei der Bestimmung der Rechtsfolgen Artikel 6 der Richtlinie zu beachten, der die Mitgliedstaaten verpflichtet, sich zu vergewissern, daß wirksame Mittel vorhanden sind, um für die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts Sorge zu tragen. Es wäre außerdem zu berücksichtigen, daß Verstöße gegen Artikel 119 Absatz 1 EWGV nur durch eine Anhebung der Vergütung der bisher benachteiligten Arbeitnehmergruppe behoben werden können (EuGH, Urteil vom 8.4.76 — Rs 43/75 — NJW 1976, 2068 ff.). Wie diese Vorgaben im vorliegenden Fall zu verwirklichen wären, hinge vom Grund und vom Ausmaß des Verstoßes gegen die Richtlinie ab.

Zu Frage 1

a)

Während der Nachkriegszeit war es in der Bundesrepublik wie schon in der Weimarer Republik üblich, in Tarifverträgen zu vereinbaren, daß Frauen für die gleiche Arbeit eine geringere Vergütung als Männer erhalten. Arbeiterinnen erhielten aufgrund

der Lohnabschlagsklauseln für identische Arbeit zwischen 10 % und 30 % weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen. Bei den Angestellten bewegte sich die Abschlagsspanne meistens zwischen 5 und 15 %. (Pfarr, Heide/Bertelsmann, Klaus: Lohnungleichheit – Zur Rechtsprechung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung – Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1981, S. 63).

Das Bundesarbeitsgericht stellte in einer Entscheidung vom 15.1.55 (1 AZR 305/54 – AP Nr. 4 zu Art. 3 GG) die Verfassungswidrigkeit der Lohnabschlagsklauseln fest, gab den Tarifvertragsparteien jedoch in demselben Urteil die folgende Anregung mit auf den Weg:

Allerdings ist es notwendig, daß die Tarifvertragsparteien 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.

Im Angestelltenbereich wurden die Lohnabschlagsklauseln relativ schnell ersatzlos beseitigt. Im gewerblichen Bereich schalteten die Tarifvertragsparteien, der Anregung des Bundesarbeitsgerichts folgend, den Hauptlohngruppen „Facharbeiter, Angelernte, Ungelernte“ sogenannte Leichtlohngruppen vor, die durch Eingruppierungsmerkmale wie „körperlich leichte Arbeit“ oder „geringe körperliche Belastung“ gekennzeichnet waren. Für Un- und Angelernte in den Leichtlohngruppen wurde ein niedrigerer Lohn vereinbart als für Un- und Angelernte außerhalb der Leichtlohngruppen.

Bei der Konkretisierung des Begriffs „körperlich leichte Arbeit“ orientierten sich die Gerichte in der Folgezeit an der landläufigen Vorstellung, die „körperlich leicht“ mit typischer Frauenarbeit und „körperlich schwer“ mit typischer Männerarbeit gleichsetzt. Ein Landesarbeitsgericht führte aus, die Verkehrsauffassung beurteile die Schwere einer Arbeit in erster Linie nach dem erforderlichen Kraftaufwand unter Berücksichtigung der Belastungsdauer, ferner nach der zeitlichen Verteilung der Belastung und der notwendigen Körperhaltung. Das BAG sah sich in einem Urteil aus dem Jahr 1966 an diese von der Revision nicht angegriffene Feststellung über die Verkehrsanschauung gebunden. Es folgte dem Landesarbeitsgericht darin, daß sich die Bewertung einer Arbeit als „körperlich leicht“ oder „körperlich nicht leicht“ nach dem Ausmaß der Muskelbeanspruchung richte (Urteil vom 17.8.1966 – 4 AZR 398/65).

b)

Der im vorliegenden Fall einschlägige Lohnrahmentarifvertrag trägt deutliche Spuren dieser Geschichte, wenn er auch nicht mehr die „klassische“

Struktur eines Tarifvertrages mit vorgeschalteten Leichtlohngruppen aufweist und durch die Berücksichtigung von Anforderungen an Aufmerksamkeit und Genauigkeit für „Frauenarbeitsplätze“ typische Anforderungsarten einbezieht. Die Differenzierung nach „schwer“ und „nicht schwer“ findet sich noch in den Richtbeispielen. Aus ihnen geht hervor, daß bei den Verpackungsarbeiten im Normalfall alleiniges Kriterium für die Eingruppierung in eine höhere oder niedrigere Lohngruppe der Grad der Arbeitsschwere sein soll. In der Lohngruppenbeschreibung selbst ist wiederholt von „muskelmäßiger Beanspruchung“ (Lohngruppen II, V, VI) die Rede, einmal auch von „muskelmäßiger Belastung“ (Lohngruppe III). Lediglich in Lohngruppe IV wird schlicht auf „Belastungen unterschiedlicher Art“ abgestellt. Die „muskelmäßige Belastung“ ist im Rahmen dieser Lohngruppe eine von mehreren relevanten Belastungsarten.

c)

Die Bedenken der Kammer gegen die Verwendung der Kriterien „muskuläre Beanspruchung/Belastung“ und „Arbeitsschwere“ resultieren daraus, daß Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie vom 10.2.1975 strengere Anforderungen an Systeme beruflicher Einstufung stellt als das BAG in seiner Entscheidung vom 15.1.55. Wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muß dieses System nach der genannten Vorschrift der Richtlinie nicht nur auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen, sondern auch so beschaffen sein, daß Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

Frauen werden dann aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert, wenn das Entlohnungssystem Kriterien benutzt, die Frauen aufgrund 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. Im Durchschnitt liegt die Muskelkraft der Frau (unter den derzeit in Europa herrschenden soziokulturellen Bedingungen) etwa 33 - 40 % unter der des Mannes (Krell, Gertraude: Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft. – Frankfurt, New York 1984, S. 69 m. w. N.). Frauen sind deswegen auf 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. Dies gilt auch dann, wenn neben dem Aufwand an Muskelkraft Kriterien verwandt werden, die Frauen ebenso gut wie Männer erfüllen können. Es verbleiben stets Bereiche, in denen die Arbeitsbedingungen hauptsächlich nach dem Aufwand an Muskelkraft variieren (Verpackung leichter Gegenstände, Verpackung schwerer Gegenstände, Konfektionierung leichter Reifen, Konfek-

stände, Konfektionierung leichter Reifen, Konfektionierung schwerer Reifen usw.).

Wie stark die Benachteiligung von Frauen ist, wenn die Eingruppierung bei im übrigen gleichen Voraussetzungen (z. B. hinsichtlich der Vorkenntnisse und der Anlernzeit) vom Aufwand der Muskelkraft abhängt, zeigt das Zahlenmaterial zum Frauenanteil in Leichtlohngruppen. Die Bundesregierung teilte 1977 mit, daß Ende 1976 rund 300.000 Frauen und rund 100.000 Männer nach Leichtlohngruppen bezahlt worden seien. In der Literatur wurde der immer noch relativ hohe Männeranteil mit dem Argument bezweifelt, daß Männer allenfalls vorübergehend nach ihrer Einstellung in die untersten Lohngruppen eingestuft würden (Pinl, Claudia: Ursachen der ungleichen Behandlung von Männern und Frauen und bisherige Strategien zu ihrer Überwindung. In: Frauenprogramm – Gegen Diskriminierung, hrsg. v. Marie-Louise Janssen-Jureit. – Reinbek 1979, S. 85 ff., 87 f.). Eine Arbeit von Winkelsträter aus dem Jahre 1976 kommt zu dem Ergebnis, daß etwa 90 % der in Leichtlohngruppen eingestuften Arbeiter Frauen seien (Winkelsträter, L.: Entlohnung weiblicher Arbeitnehmer – Standortanalyse. In: Probleme der Frauen – Probleme der Gesellschaft, hrsg. v. M. Weber – Köln, Frankfurt 1976). Der Anteil der Frauen an der Gesamtheit aller abhängig Erwerbstätigen betrug damals nur etwas mehr als ein Drittel, wobei zusätzlich zu berücksichtigen ist, daß Frauen in der Gruppe der Arbeiter erheblich unterrepräsentiert sind. (Stand April 1978: Arbeiteranteil bei den Erwerbstätigen insgesamt 42,3 %, bei den erwerbstätigen Frauen 31,6 %; siehe Der Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit: Leben in der Bundesrepublik Deutschland – Frauen '80. – Bonn 1980, S. 16). Diese Zahlen sprechen, auch wenn man in Rechnung stellt, daß die enorme Überrepräsentation der Arbeiterinnen in den untersten Lohngruppen durch ein geschlechtliches Bildungsgefälle mitbedingt ist, eine deutliche Sprache.

d)

Bei der Entscheidung der Frage, ob in Systemen beruflicher Einstufung danach differenziert werden darf, in welchem Maße eine Arbeit die Muskeln beansprucht/belastet ist zu beachten, daß bei Begriffen wie „muskelmäßige Beanspruchung“ und „muskelmäßige Belastung“ in der betrieblichen Praxis regelmäßig nur an die sogenannten großen Muskelgruppen gedacht wird, deren Beanspruchung für „Männerarbeit“ typisch ist und deren Betätigung immer mit einem erhöhten Energieumsatz einhergeht. Ausgeblendet wird die Beanspruchung kleiner Muskelgruppen, z. B. der Muskeln an Fingern und Händen. Dynamische Arbeit kleiner Muskelgruppen – wie sie für „Frauenarbeitsplätze“ typisch ist – kann zu einer hohen Beanspruchung der Muskeln führen, ohne daß der Organismus als ganzer nennenswerte Beanspruchungsreaktionen zeigt (Rohmert, W.: Umdruck zur Vorlesung Arbeitswissenschaft I. 13. berichtigte und erweiterte Auflage. – Darmstadt 1982, S. 28).

Wegen der faktischen Ignorierung der Beanspruchung kleiner Muskelgruppen führt die Benutzung des Kriteriums „muskuläre Beanspruchung/Belastung“ in Systemen beruflicher Einstufung zu einer doppelten Benachteiligung der Frauen.

e)

Der Begriff der Arbeitsschwere ist aus arbeitswissenschaftlicher Sicht wesentlich umfassender als der der muskulären Beanspruchung oder Belastung. Er schließt z. B. auch die Berücksichtigung von Belastungen im sensumotorischen Bereich und/oder Faktoren wie Taktgebundenheit der Arbeit ein. Die betriebliche Praxis tendiert jedoch dazu, die Arbeitsschwere – wenn es nicht gerade um Erschwerniszulagen für Hitze, Lärm und ähnliches geht – hauptsächlich oder sogar ausschließlich nach dem Maß der muskulären Beanspruchung zu bestimmen. Es mag insoweit ein allmählicher Wandel der Verkehrsanschauung zu verzeichnen sein. Die in den sechziger Jahren von den Gerichten abgesegnete Gleichsetzung von schwerer Arbeit mit Arbeit, die große Muskelgruppen stark beansprucht, ist aber immer noch für weite Bereiche Realität. Dies muß bei der Entscheidung darüber, ob ein System beruflicher Einstufung danach differenzieren darf, ob eine Arbeit schwer ist oder nicht, berücksichtigt werden.

Zu Frage 2

Während in dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1966 und in dem Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie die Begriffe „Belastung“ und „Beanspruchung“ anscheinend in eins gesetzt werden, sind diese beiden Begriffe für die in der BRD dominierende arbeitswissenschaftliche Schule nicht gleichbedeutend. 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" (Valentin, H., u. a.: Arbeitsmedizin. Band 1. Grundlagen für Prävention und Begutachtung. Zweite überarbeitete und erweiterte Auflage. — Stuttgart 1979, S. 33). Identische Belastungen rufen je nach Konstitution individuell 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 beansprucht, meist über die Pulsfrequenz (siehe hierzu Rohmert, a.a.O., S. 29 a f.). 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 weit differenzierenden Leistungsfähigkeit für alle Personen gleich, weshalb er als Belastungsindikator brauchbar ist. Individuelle Unterschiede zeigen sich dagegen im Verhalten der Pulsfrequenz. (Rohmert, W./Rutenfranz, J.: arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. — Bonn 1975, S. 52 f.).

Wenn in Tarifverträgen von „Beanspruchung“ die Rede ist, kann nicht die individuelle Beanspruchung im arbeitswissenschaftlichen Sinne gemeint sein; denn wenn man auf sie abstellen würde, müßten auf ein und demselben Arbeitsplatz unterschiedliche Tariflöhne gezahlt werden, je nach dem, 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 von Tarifverträgen, die die Begriffe „Belastung“, „Beanspruchung“ oder „Arbeitsschwere“ verwenden, nicht umhin, auch auf Beanspruchungsparameter abzustellen; denn die Abgrenzung zwischen den einzelnen Graden („leicht“, „mittelschwer“, „schwer“; „gering“, „erhöht“, „groß“ usw.) 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.

Arbeitswissenschaftler benutzen bei der Lösung des Abgrenzungsproblems häufig das Konzept der Dauerleistungsgrenze. Die *Dauerleistungsgrenze* ist bei körperlicher Arbeit „die Grenze, bis zu der ein Mensch ständig beansprucht werden kann, ohne daß er körperlichen Schaden erleidet“ (Krell, a. a. O., S. 74 m. w. N.). Eine verbreitete Methode zur Bestimmung des Dauerleistungsgrenzwerts beruht auf einem Destabilisierungskonzept: Wird ein Mensch be-

lastet, reagiert ein Beanspruchungsindikator darauf mit einem Anstieg vom Grundwert auf einen höheren Wert. Dauert die Belastung an, sind drei Möglichkeiten denkbar: Die Beanspruchungshöhe nimmt mit der Belastungsdauer ab (Gewöhnung), sie bleibt über die Belastungsdauer konstant auf einem 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 Dauerleistungsgrenze. (Siehe hierzu Rohmert/Rutenfranz, a. a. O., S. 27 und S. 59 f.; Rohmert, a. a. O., S. 74; Vollert, Bernd: Arbeitslehre unter besonderer Berücksichtigung personenbezogener Dienste. — Baltmannsweiler 1980, S. 82). Der Dauerleistungsgrenzwert ist individuell verschieden, weil Menschen wegen ihrer unterschiedlichen Konstitution bei unterschiedlichen Belastungswerten den kritischen Punkt erreichen.

Der durchschnittliche Dauerleistungsgrenzwert kann als Grenze zwischen Schwer- und Schwerstarbeit aufgefaßt werden. Durch Quotierung des Dauerleistungsgrenzwerts (also z. B. erstes Drittel des Wertes: leichte Arbeit, zweites Drittel: mittelschwere Arbeit, drittes Drittel: schwere Arbeit) ließen sich die tarifvertraglichen Abstufungen konkretisieren.

Unter dem Blickwinkel der Lohngleichheit wirft die Konkretisierung der Stufen muskulärer Beanspruchung/Belastung und der Stufen der Arbeitschwere deshalb besondere Probleme auf, weil der Dauerleistungsgrenzwert der Männer bei muskulärer Arbeit großer Muskelgruppen im Durchschnitt erheblich über dem der Frauen liegt.

Der Dauerleistungsgrenzwert pro Schicht wird für Männer häufig mit 2.000 kcal pro Tag angegeben (Nachweise bei Krell, a. a. O. S. 75). Die für Frauen angegebenen Durchschnittswerte liegen — je nach Autor — zwischen 400 und 800 kcal unter den entsprechenden Männerwerten (siehe Krell, a. a. O., S. 75).

Das geschilderte Dilemma läßt sich nicht durch Ausweichen auf ein anderes Konzept als den Dauerleistungsgrenzwert vermeiden; denn — gleichgültig, welches Konzept man wählt —: Frauen werden nun einmal durch Arbeit, die den Einsatz großer Muskelgruppen erfordert, im Schnitt bei gleicher Belastung deutlich stärker beansprucht als Männer.

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 und Frauenwerte für von Frauen besetzte Arbeitsplätze,

3. Mittelwerte,
4. Frauenwerte für alle Arbeitsplätze.

Die zweite Alternative ist mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbar. Dasselbe gilt für die erste Alternative; denn würde man bei der beruflichen Einstufung schlicht den Mann zum Maß der Dinge erheben, läge darin eine Diskriminierung der Frauen aufgrund ihres Geschlechts. Es kommen deshalb nur die dritte und die vierte Alternative näher in Betracht.

Die dritte Alternative läßt sich nicht mit dem Argument ausscheiden, daß die Arbeiten, die bei einem Abstellen auf Mittelwerte den höheren Lohngruppen 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 Frauen eher die Chance eröffnet, den gleichen Verdienst zu erzielen wie Männer, wird bei der Zugrundelegung von Frauenwerten eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts aber eher vermieden als bei der Zugrundelegung von Mittelwerten.

Es gibt in der BRD bereits Gerichtsentscheidungen, die bei der Auslegung des Eingruppierungsmerk-

mals „geringe körperliche Belastung“ auf die körperliche Leistungsfähigkeit der Frau abstellen (Arbeitsgericht Bochum, Beschluß vom 26.9.80 – 3 BV 7/79 – STREIT 1984, 126 ff.; LAG Hamm, Beschluß vom 8.7.81 – 12 Ca BV 75/81, unveröffentlicht). Zur Vermeidung einer Ungleichbehandlung von Männern müssen Männer bei diesem Ansatz in dem Bereich der für sie körperlich leichten, für Frauen jedoch mittelschweren oder schweren Arbeit wie Frauen behandelt werden.

Zu Frage 3

Die betriebliche Praxis würde, solange in den Tarifverträgen nicht explizit festgelegt ist, daß bei der Eingruppierung auf die Leistungsfähigkeit der Frau abzustellen ist, überwiegend – wie gewohnt – den Mann zum Maß der Belastung, Beanspruchung und Arbeitsschwere nehmen. Ein System beruflicher Eingruppierung, das die Notwendigkeit, bei der Beurteilung nach den Kriterien „muskuläre Beanspruchung/Belastung“ und „Arbeitsschwere“ auf die Leistungsfähigkeit der Frau abzustellen, nicht deutlich macht, ist daher nicht so beschaffen, daß Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

Ninon Colneric, Oldenburg

Gine Elsner

Arbeitsmedizin und Diskriminierung von Frauen: Zum Problem von Leichtlohngruppen

Sechs Prozent aller erwerbstätigen Frauen in der Bundesrepublik müssen an ihrem Arbeitsplatz häufig schwere Lasten tragen oder heben, die mehr als 20 kg wiegen! Dreizehn Prozent der erwerbstätigen Frauen müssen dies gelegentlich tun!¹ Zusammengefaßt heißt das: daß rund ein Fünftel aller erwerbstätigen Frauen Dinge tun, die sie nach den Empfehlungen des Bundesarbeitsministers² gar nicht tun dürften. Dieser hat nämlich gesagt, daß die zumutbare Last, die Frauen heben oder tragen sollten, bei 10 kg (oder allenfalls bei 15 kg) liege. Ein Fünftel aller Frauen arbeitet also unter Bedingungen, die ihrer Gesundheit schaden. Dennoch hört man aus Kreisen der wissenschaftlichen Arbeitsmedizin wenig über dieses Problem!

Im Gegenteil! Eher hört man davon, daß Frauen doch viel mehr leichte Arbeit verrichten (auch wenn dies gar nicht stimmt), womit ihre geringe Entlohnung legitimiert wird. Berichtet werden soll hier

über einen Sachverhalt, der darlegt, wie die arbeitsmedizinische Wissenschaft in der Bundesrepublik eingesetzt werden kann zur rechtlichen Diskriminierung von Frauen, indem die sog. Leichtlohngruppen angeblich wissenschaftlich begründet werden. Dieser Sachverhalt war an dieser Stelle schon einmal Gegenstand der Erörterung und zwar aus vorwiegend arbeitsrechtlicher Sicht³; jetzt sollen arbeitsmedizinische Argumente hinzugefügt werden.

Zum Sachverhalt⁴: In einem Metallbetrieb werden Autokabelsätze hergestellt. Die Arbeitnehmerinnen werden nach Lohngruppe 2 entlohnt, in der nur Arbeiten mit geringen körperlichen Belastungen vorgesehen sind. Da aber die Tätigkeit mit erheblicher körperlicher Beanspruchung verbunden ist, klagen die Arbeitnehmerinnen auf Eingruppierung in die Lohngruppe 3.

- 1 IAB/BiBB (Hrsg.), Qualifikation und Berufsverlauf, Berlin 1981 (Neuauswertung des Datensatzes durch Volker Volkholz, Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung, Dortmund)
- 2 Siehe hierzu: Hettinger, Th., Heben und Tragen von Lasten, Forschungsbericht des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1981

- 3 Siehe hierzu: Colneric, Ninon, Leichter Lohn – Anmerkungen zum Beschluß des Arbeitsgerichts Bochum vom 26.09.80, in: Streit, 1984, Heft 4, S. 129 - 135
- 4 Der Sachverhalt einschließlich Urteil und Sachverständigen-Gutachten ist in einer Broschüre der IG Metall (Verwaltungsstelle Witten & Vorstandsverwaltung, Abtlg. Frauen) dokumentiert: „Dokumentation: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.“