

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.“

Prof. Hettinger, einer der führenden Arbeitsmediziner auf diesem Gebiet, wird vom Gericht gehört und kommt in seinem Gutachten zu dem Ergebnis, daß die Frauen tatsächlich nur leichte körperliche Arbeit verrichten und daß die Eingruppierung der Frauen in die Lohngruppe 2 gerechtfertigt sei. Die wissenschaftliche Basis seiner Argumentation soll im folgenden erläutert werden.

Trotz des Gutachter-Votums entscheidet das Gericht anders: es weist nach, daß die Frauen körperlich zumindest mittelschwere Arbeiten verrichten und somit in die Lohngruppe 3 einzustufen sind.

In einem zweiten, ähnlich gelagerten Nachfolgeverfahren⁵ wird derselbe Gutachter erneut gehört. Jetzt hat er die richterlichen Argumente aus dem ersten Verfahren aufgenommen und votiert anders. Wie ist das eigentlich mit der objektiven Wissenschaft, wenn dieselben Sachverhalte mal so und mal so dargestellt werden? Was ist das für eine Wissenschaft, die durch richterliches Urteil bedingt mal das eine und mal das andere sagt? Dazu im einzelnen.

1. Der Maßstab der Arbeitsmedizin ist der Mann

Für die Messung von körperlicher Schwerarbeit gibt es vor allem zwei Meßverfahren: die Messung der verbrauchten Energie in Kalorien und die Messung des Pulses. Jeder weiß ja, daß ein Schwerarbeiter mehr Kalorien verbraucht als ein Büroarbeiter; und jeder weiß auch, daß der Puls schneller wird, wenn man sich körperlich anstrengt. Mit Hilfe dieser beiden Meßdaten kann also entschieden werden, ob ein Arbeitnehmer leichte oder schwere Arbeit leistet. Man mißt die verbrauchten Kalorien in Form der verbrauchten Energie und trägt diesen Wert in vorhandene Tabellen ein. In diesen ist festgelegt, bei welchem Kalorienverbrauch von einer leichten, mittelschweren oder schweren Arbeit gesprochen wird. Die Messung des Pulses ist natürlich noch einfacher. Und auch hier gibt es Tabellen, die ausweisen, bei welcher Erhöhung der Pulszahl von leichter oder schwerer Arbeit geredet wird.

- 5 Dieser Nachfolgeprozeß war zum Zeitpunkt, als dieser Aufsatz geschrieben wurde, noch nicht entschieden worden.

Bei den Autokabelherstellerinnen wurde also festgehalten, wieviele Kalorien sie pro Schicht verbrauchten. Im Ergebnis fand sich ein Betrag von 865 Arbeitskilokalorien (Akcal). Dazu führte der Gutachter Hettinger aus:

Als Dauerleistungsgrenze wird ein Energieumsatz pro Schicht für den Mann mit 2000 Kalorien angegeben. Infolge der im Durchschnitt geringeren physischen Leistungsfähigkeit der Frau rechnet man für diese mit einem Grenzwert von ca. 1350 Kalorien.

In der Diskussion um die Arbeitsschwere wird man einen Energieumsatz unter 1000 Kalorien unter die Rubrik der leichten körperlichen Arbeit einordnen.

Er kommt deshalb zu dem Ergebnis, daß die Frauen, da sie ja weniger als 1000 Kalorien pro Schicht verbrauchen, leichte Arbeit leisten. Nur: dieser Richtwert von 1000 ist ein Richtwert ausschließlich für Männer! Wenn der Gutachter schon ausführt, daß bei der Dauerleistungsgrenze die Werte für Männer und Frauen unterschiedlich sind, so hätte er ja auch ausführen können, daß Männer und Frauen hinsichtlich der Grenzwerte für leichte Arbeit auch unterschiedlich zu bewerten sind. Und dies umso mehr, als entsprechende unterschiedliche Richtwerte für Männer und Frauen seit zehn Jahren (aus der DDR) bekannt sind.

Im Jahre 1975 haben Frauendorf & Kobryn (1975) Richtwerte für körperliche Schwerarbeit veröffentlicht, aus denen hervorgeht, wieviele Kalorien Männer und Frauen bei unterschiedlicher Belastung verbrauchen. Dabei wurde explizit darauf hingewiesen:

Die für Männer und Frauen unterschiedlichen Arbeitsenergieumsätze sind zu beachten.

Die Tabelle 1 gibt diese Richtwerte wieder – allerdings in einer Veröffentlichung aus dem Jahre 1979 (Frauendorf, Kramer & Küchler 1979), weil hier die Werte der inzwischen gebräuchlichen Einheit Joule mitaufgezeigt sind. Diese Tabelle ist deshalb für die Praxis handhabbarer, da üblicherweise noch beide Einheiten nebeneinander benutzt werden. Unterschieden ist in der Tabelle weiterhin nach Kalorienverbrauch pro Schicht und Kalorienverbrauch pro Minute. Aus dieser Tabelle geht hervor, daß Frauen, die 865 Akcal/Schicht verbrauchen, in die Rubrik 'mittelschwere Arbeit' einzustufen sind.

Tabelle 1: Richtwerte für den Arbeitsenergieumsatz bei Männern und Frauen

Arbeitsenergie bei Männern				
Belastung	Akcal/Schicht	Acal/min	AkJ/Schicht	AkJ/min
leicht bis mäßig schwer	bis 1000	bis 2,1	bis 4200	bis 9
mittelschwer	>1000...1500	>2,1...3,1	>4200...6300	> 9...13
schwer	>1500...2000	>3,1...4,0	>6300...8400	>13...17
sehr schwer	>2000	>4,0	>8400	>17
Arbeitsenergie bei Frauen				
leicht bis mäßig schwer	bis 700	bis 1,5	bis 3000	bis 6
mittelschwer	> 700...1000	>1,5...2,1	>3000...4200	>9...12
schwer	>1000...1350	>2,1...2,8	>4200...5700	>9...12
sehr schwer	>1350	>2,8	>5700	>12

Quelle: Frauendorf, Kramer & Küchler 1979

Eine leichte Arbeit für Frauen ist dadurch charakterisiert, daß nur bis zu 700 Akcal/Schicht verbraucht werden. Diese Richtlinien aus der DDR wurden inzwischen auch in der Bundesrepublik veröffentlicht (*Bachmann 1983*). Sie sind für jeden Arbeitsmediziner zugänglich.

Hinsichtlich der Bewertung von Dauerleistungsgrenzen und der Bewertung von leichter körperlicher Arbeit für Männer stimmt *Hettinger* ja auch mit diesen Zahlen überein! Die Dauerleistungsgrenze (= sehr schwere Arbeit) wird auch von ihm mit 2000 Kalorien für Männer und mit 1350 Kalorien für Frauen angegeben. Auch der Richtwert von 1000 Kalorien für leichte Arbeit findet sich bei *Hettinger*: allerdings sagt er nicht, daß dies ein Richtwert nur für Männer ist, und er verschweigt den Richtwert für Frauen in Höhe von 700 Kalorien und stuft die Frauen wie Männer ein.

Dieser Argumentation folgte das Gericht aber nicht und führte aus:

Es fällt auf, daß der Sachverständige in seinem Gutachten bei dem Grenzwert zwischen leichter und mittelschwerer Arbeit (1000 Kalorien) nicht entgegen seinen übrigen Ausführungen differenziert zwischen Männern und Frauen. Diese Differenzierung muß aber – so ist den schriftlichen und mündlichen Ausführungen des Sachverständigen zu entnehmen ...

Die beklagte Firma wurde entsprechend verurteilt, die Klägerinnen in die Lohngruppe 3 einzustufen.

Hettinger zu diesem Problem:

... läßt sich eine Bewertung der Beanspruchung am Arbeitsplatz getrennt für Frauen und Männer vornehmen? (...)

Das würde aber bei der Beurteilung eines Arbeitsplatzes im Blickwinkel der Beanspruchung bedeuten, daß der Arbeitsplatz unterschiedlich bewertet werden müßte, je nachdem ob er von einem Mann oder einer Frau eingenommen wird. (...) Es besteht natürlich auch noch die Möglichkeit, die Daten für Männer und Frauen zusammenzufassen und einen gemeinsamen Mittelwert zu bilden, von dem dann auszugehen wäre. (*Hettinger & Nesper-Klumpp 1981*).

Und diesen Vorschlag wiederholt *Hettinger* dann tatsächlich auch in dem zweiten Nachfolgeverfahren, in dem er abermals sachverständig tätig wird. Jetzt folgt *Hettinger* zwar dem richterlichen Urteil aus dem ersten Verfahren und bewertet die Frauen anders als die Männer. Aber der Versuch, ein „Neutrum“ einzuführen, muß doch angesehen wer-

den als ein verzweifelter Versuch, männliche Bastionen zu halten. Denn würde ein Neutrum mit Mittelwerten aus Männer- und Frauenwerten zugrundegelegt, dann schneiden Männer immer zu gut und Frauen weiterhin zu schlecht ab.

Würde man also für den oben genannten Fall ein solches Neutrum kreieren, dann wäre entsprechend der Tabelle 1 der Grenzwert für leichte Arbeit 850 Kalorien/Schicht, indem der Männer-Wert und der Frauen-Wert zusammengezählt und der Mittelwert gebildet wird. Dann könnten die Kabelherstellerinnen, die 865 Kalorien/Schicht verbrauchten, fast noch in die Rubrik 'leichte Arbeit' eingestuft werden. Männer aber, die beispielsweise 1000 Kalorien/Schicht verbrauchen, würden dann nicht mehr leichte Arbeit machen wie bisher, sondern sogar schon mittelschwere. Nichts wäre mit einer solchen Verfahrensweise verbessert! Der Versuch also, ein solches Neutrum als Bewertungsgrundlage einzuführen, muß angesehen werden als Versuch, die Diskriminierung der Frauen bei der Entlohnung aufrechtzuerhalten. Die Tabelle 2 gibt diesen Versuch von *Hettinger* wieder.

Wenngleich *Hettinger* also jetzt zugesteht, daß Männer und Frauen unterschiedlich zu bewerten sind, und wenngleich er hier erstmalig eine Tabelle vorlegt, die unterschiedliche Werte für Männer und Frauen aufweist, so muß die Einführung eines Neutums doch wie ein 'Trick' aussehen, die bestehenden diskriminierenden Verhältnisse aufrechtzuerhalten. Daneben gibt es einen zweiten 'Trick' bzw. einen zweiten Versuch, die ungerechte Lohneinstufung der Frauen beizubehalten.

2. Was schwere Arbeit ist, ist eine Frage der Definition

Es ist ja lediglich eine Frage der Übereinkunft, wie man leichte Arbeit oder schwere Arbeit definiert. Wieviel Kalorienverbrauch findet sich bei leichter Arbeit und wieviel bei schwerer? Diese Werte werden definitorisch festgelegt. Üblicherweise werden auch bei uns in der Bundesrepublik Werte verwandt, die den DDR-Werten gleichen. *Hettinger* (1964a) hat vor rund zwanzig Jahren Richtwerte veröffentlicht, die denen aus der DDR etwa ähneln. Leichte Arbeit für Männer ist dementsprechend eine Arbeit bis zu 1000 Kcal pro Schicht, mittelschwere Arbeit

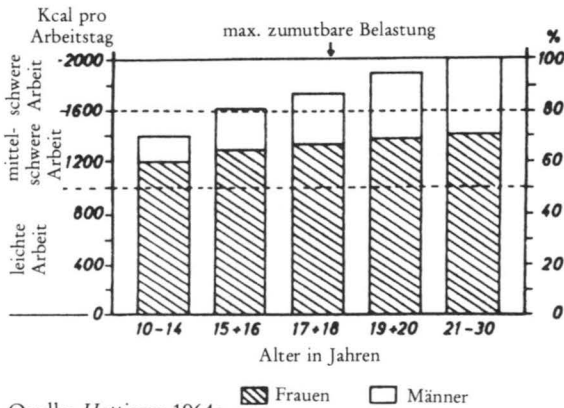
Tabelle 2: Stufeneinteilung des Arbeitsenergieumsatzes in Abhängigkeit vom Geschlecht

	Stufe	Mittlerer Energieumsatz in kJ/min		
		Männer	Frauen	Neutrum
sehr leicht	I	< 8	< 5.3	< 6.7
leicht	II	8 - 12	5.3 - 8.0	6.7 - 10.0
mittelschwer	III	12 - 16	8.0 - 10.7	10.0 - 13.4
mittelschwer - schwer	IV	16 - 20	10.7 - 13.3	13.4 - 16.7
schwer	V	20 - 23	13.3 - 15.3	16.7 - 19.2
sehr schwer	VI	23 - 25	15.3 - 16.7	19.2 - 20.9
schwerst	VII	> 25	> 16.7	> 20.9

Quelle: *Hettinger* (Gutachten) 1984

ist eine mit einem Kalorienverbrauch zwischen 1000 und 1600 Kcal, und bei schwerer Arbeit werden zwischen 1600 und 2000 Kcal verbraucht. Diese Werte (Abbildung 1) gleichen in etwa den Werten aus der Tabelle 1.

Abbildung 1: Die körperliche Belastbarkeit in Abhängigkeit von Alter und Geschlecht



Quelle: Hettinger 1964a

Wie der Abbildung 1 im übrigen zu entnehmen ist, wurden Frauen, die 1000 Kcal pro Arbeitsschicht verbrauchten, als leicht belastet eingestuft. Und dies, obwohl auch schon zum damaligen Zeitpunkt konstatiert wurde, daß die Dauerleistungsgrenze bei Männern und Frauen unterschiedlich sei. Diese zumutbare Höchstbelastung, die ohne Schädigung der Gesundheit nicht überschritten werden darf, wurde von Hettinger mit 4,2 Kcal/min für Männer und 2,8 bis 3,0 Kcal für Frauen angegeben (Hettinger 1964b). Wengleich also die Höchstgrenze für Männer und Frauen unterschiedlich angesetzt wurde: wieso konnte dann eigentlich nicht der logische Schritt vorgenommen werden, daß sich dann auch alle anderen Grenz- und Richtwerte zwischen Männern und Frauen unterscheiden müssen?

Auch im Jahr 1982 veröffentlichte Hettinger zusammen mit anderen Autoren (Spitzer, Hettinger & Kaminsky 1982) Richtwerte für leichte und

schwere Arbeit: aber nur Richtwerte für Männer! Auch im Jahre 1982 existierten für die Autoren keine Arbeitnehmerinnen! Aber auch diese für die Männer aufgestellten Richtwerte orientieren sich an allen bislang vorgegebenen; eine leichte Arbeit ist eine solche, bei der während der Arbeitsschicht nur bis zu 4200 Kilojoule (kJ) verbraucht werden, bei einer mittelschweren Arbeit werden zwischen 4200 und 6300 kJ verbraucht und bei einer schweren bis zu 8400 kJ. Diese Zahlen stimmen vollkommen mit den Werten aus der Tabelle 1 überein.

Jedoch hatten bereits im Jahre 1981 Müller & Hettinger andere Werte vorgeschlagen, die sich von den bisher genannten dadurch unterscheiden, daß die Grenze für 'leichte Arbeit' höher angesetzt wird. Bei einem höheren Kalorienverbrauch kann jetzt noch von leichter Arbeit gesprochen werden; was jetzt als mittelschwere Arbeit benannt wird, war früher schwere Arbeit usw.

Werden all diese Werte in eine gemeinsame Tabelle eingetragen (siehe Tabelle 3), dann lassen sich die Zahlen miteinander vergleichen. Als leichte Arbeit galt bislang eine solche, bei der höchstens 9 kJ/min oder 4200 kJ/Schicht verbraucht werden. Jetzt ist eine leichte Arbeit auch eine solche, bei der bis zu 12 kJ/min verbraucht werden. Als schwer wurde zuvor eine Arbeit definiert, die mit einem Kalorienverbrauch von bis zu 17 kJ/min oder 8400 kJ/Schicht einhergeht, jetzt ist eine Arbeit als schwer definiert mit einem Kalorienverbrauch von bis zu 23 kJ/min. Ein Mann, der beispielsweise auf seiner Arbeit 10 kJ/min verbraucht, wird einmal als leicht belastet und einmal als mittelschwer belastet eingestuft.

Zwei Richtwerte für die Bundesrepublik von ein und demselben Autor innerhalb von zwei Jahren!

Genauso wie die Männer-Werte werden nun auch die Frauenwerte (verglichen mit den DDR-Werten) angehoben. Werden die Frauenwerte von Hettinger aus der Tabelle 2 mit den DDR-Werten aus der Tabelle 1 zusammengeschrieben und miteinander verglichen, dann ergibt sich die Tabelle 4.

Tabelle 3: Arbeitsenergieumsatz bei Männertätigkeiten (Vergleich verschiedener Richtwerte)

Arbeitsschwere: Bewertung	Stufe	Arbeitskalorienverbrauch		
		kJ/min*	kJ/Schicht**	kJ/min***
sehr leicht	I	bis 8		
leicht	II	8 - 12	4200	bis 9
mittelschwer	III	12 - 16	4200 - 6300	9 - 13
mittelschwer - schwer (Grenzbereich)	IV	16 - 20	6300 - 8400	13 - 17
schwer	V	20 - 23		
sehr schwer	VI	23 - 25	> 8400	>17
schwerst	VII	über 25		

* Müller & Hettinger 1981

** Spitzer, Hettinger & Kaminsky 1982

*** Frauendorf, Kramer & Küchler 1979

Tabelle 4: Arbeitsenergieumsatz bei Frauentätigkeiten (Vergleich verschiedener Richtwerte)

Arbeitsschwere:	Frauendorf u.a. Hettinger		
Bewertung	Stufe		
Arbeitskalorienverbrauch (kJ/min)			
sehr leicht	I	bis 5,3	
leicht	II	bis 6	5,3 - 8,0
mittelschwer	III	6 - 9	8,0 - 10,7
mittelschwer - schwer	IV		10,4 - 13,3
schwer	V	9 - 12	13,3 - 15,3
sehr schwer	VI	über 12	15,3 - 16,7
schwerst	VII		über 16,7

Quellen: Hettinger (Gutachten 1984);
Frauendorf, Kramer & Küchler 1979

Beim Vergleich der DDR-Richtwerte und der Richtwerte für die Bundesrepublik ist also ebenfalls zu vermerken, daß die bundesdeutschen Richtwerte höher sind. Eine Frau, die gemäß den DDR-Werten möglicherweise schon mittelschwere Arbeit macht, leistet entsprechend den bundesdeutschen Werten noch Leichtarbeit.

Welche Strategie verbirgt sich dahinter? Warum diese Unterschiede? Bundesdeutsche Frauen sind doch nicht anders gebaut als DDR-Frauen. Hat dieser Unterschied vielleicht etwas damit zu tun, daß über diese Definition die Einstufung von Frauen in Leichtlohngruppen beibehalten werden kann? Spekulation ...

Was für die Kalorien gilt, gilt nun auch für den Arbeitspuls. Der Arbeitspuls ist ja neben der Messung des Kalorienverbrauchs die zweite Methode, mit der üblicherweise die Arbeitsschwere gemessen wird. Anders als beim Kalorienverbrauch gibt es aber hier keinerlei unterschiedliche Werte für Männer und Frauen: bei Arbeit steigt der Puls gleichermaßen an bei Mann und Frau. Auch hier liegen Richtwerte für die DDR seit mindestens zehn Jahren vor (siehe Tabelle 5). Daraus ist zu ersehen, daß die Pulsfrequenz bei leichter Arbeit nur bis zu 20 Schlägen ansteigen darf, bei einer mittelschweren Arbeit darf der Anstieg nur um 30 Schläge pro Minute sein, bei einer schweren Arbeit steigt der Pulsschlag um 30 bis 40 Schläge pro Minute an, und wenn der Pulsschlag bei der Arbeit um 40 Schläge ansteigt, wird von einer sehr schweren Arbeit geredet.

Tabelle 5: Klassifizierung der Arbeitsschwere nach der Herzschlagfrequenz bei Männern und Frauen

Arbeitsbelastung	Gesamt-Herzschlagfrequenz pro Minute	Arbeitsherzschlagfrequenz pro Minute
leicht bis mäßig schwer	bis 90	bis 20
mittelschwer	90 - 100	20 - 30
schwer	100 - 110	30 - 40
sehr schwer	über 110	über 40

Quelle: Frauendorf & Kobryn 1975

Auch hier hat Hettinger nun für die Bundesrepublik andere Werte aufgestellt, die höher angesetzt sind (siehe Tabelle 6). Eine leichte Arbeit kann demzufolge mit einem Pulsanstieg von bis zu 26 Schlägen pro Minute einhergehen. Bei einer mittelschweren Arbeit kann der Blutdruck bis zu 34 Schlägen pro Minute ansteigen, und erst bei einem Anstieg von bis zu 42 Schlägen pro Minute wird die Tätigkeit als schwer eingestuft. Gemäß der Tabelle 5 würde eine solche Arbeit in der DDR aber bereits als sehr schwer angesehen werden.

Tabelle 6: Bewertung von Arbeitspulsfrequenz

Arbeitsbelastung	Arbeitspulsfrequenz pro Minute
sehr leicht	bis 17
leicht	17 - 26
mittelschwer	26 - 34
mittelschwer - schwer	34 - 42
schwer	42 - 48
sehr schwer	48 - 52
schwerst	über 52

Quelle: nach Hettinger 1984 (Gutachten 1984)

An diesen Werten wurden jetzt die Kabelarbeiterinnen gemessen. Und Frauen, deren Puls um 30 oder 33 Schläge pro Minute anstieg, wurden entsprechend der Tabelle 6 als mittelschwer belastet eingestuft. Frauen, deren Puls nur um 22 Schläge pro Minute anstieg, wurden als leicht beansprucht angesehen. Würden allerdings die DDR-Werte zugrundegelegt, dann würden die Frauen als schwer bzw. mittelschwer belastet angesehen werden müssen. So kann 'man' über eine arbeitsmedizinische Definition die Lohnsumme für Frauen niedrig halten!

3. Natürliche und konstruierte Geschlechtsunterschiede

Frauen wurden also bislang an den Maßen der Männer gemessen. Der naturbedingte und deutlich sichtbare Unterschied, daß Frauen nämlich weniger Körperkräfte haben als Männer, wurde bislang übersehen. Frauen wurden an den Körperkräften der Männer gemessen. Das geht nun nicht mehr. Und was passiert jetzt? Jetzt werden die Richtwerte so umdefiniert, daß tendenziell doch wieder die alten Verhältnisse beibehalten werden können. Was früher schwere Arbeit war, wird jetzt eben tendenziell zu leichter Arbeit erklärt.

Überhaupt ist es erstaunlich, wie in der bundesdeutschen Arbeitsmedizin nach Belieben mit wissenschaftlichen Erkenntnissen umgegangen wird. Indem Frauen an den Körperkräften der Männer gemessen werden, wird die Tatsache, daß viele Frauen körperlich schwere Arbeit leisten, negiert. Die Frauen können so in den diskriminierenden Leichtlohngruppen belassen werden, in denen keine Männer eingestuft sind. Hier handelt es sich ja auch um unqualifizierte

perliche Arbeit der Frauen interessiert nur dann, wenn mit Gesundheitsargumenten verhindert werden kann, daß Frauen in männliche Domänen vordringen. Und da es in der Bundesrepublik keine so umfangreichen Studien über die gesundheitliche Verfassung von erwerbstätigen Frauen gibt wie in der DDR, so werden dann die DDR-Arbeiten herangezogen, und mit ihrer Hilfe werden die Frauen in der Bundesrepublik diskriminiert.

Manchmal aber werden Arbeiten aus der DDR aber auch verschwiegen: wie an dem Beispiel der Richtwerte für körperliche Schwerarbeit gezeigt werden kann. Die in der DDR seit zehn Jahren vorhandenen Richtwerte für die körperliche Schwerarbeit von Frauen wurden von dem Sachverständigen nicht in die beiden Verfahren eingeführt, von denen hier die Rede ist!

Willkürlichkeit ist angesagt. Und all diese Willkürlichkeit dient einem einzigen Zwecke: die Frauen zu diskriminieren. Sichtbare Körperunterschiede zwischen Männern und Frauen werden negiert, wenn es gerade opportun ist. Wenn aber nötig, werden auch neue Unterschiede konstruiert. So ist es mit der Handgeschicklichkeit.

Schon lange wird in der Arbeitsmedizin diskutiert, ob die Handgeschicklichkeit der Frauen größer sei als die der Männer. Lang ist die Liste der Forschungsarbeiten hierzu (*Kretzschmar* 1956; *Hintersdorf* 1957; *Noack & Krausße* 1958; *Rutenfranz, Hettinger u. a.* 1966; *Eißfeldt* 1972; *Olbrich* 1973), und ganz allmählich und ganz langsam setzt sich doch die Ansicht durch, daß dieser Unterschied sozialisationsbedingt und nicht angeboren ist.

Jungen und Mädchen haben bis zum Alter von 18 Jahren dieselbe Geschicklichkeit, danach ändert sich das. Frauen sind durchschnittlich geschickter mit den Händen, wobei der Unterschied aber vernachlässigbar ist, wenn Frauen und Männer gleicher Berufsgruppen untersucht werden. So sind Ärztinnen nur etwas geschickter mit den Händen als Ärzte. (Warum führt dieser Unterschied aber nicht dazu, daß Frauen bevorzugt als Chirurginnen ausgebildet werden? Das käme der gesundheitlichen Versorgung der Bevölkerung doch sehr zugute!) Allerdings ist dieser Unterschied mit Sicherheit nicht auf eine angeborene geschlechtsbedingte Unterschiedlichkeit zurückzuführen. Frauen (und Mädchen) werden von früh an darauf trainiert, mit den Händen geschickt zu sein. Und Frauen haben natürlich kleinere Hände als Männer, was bei der Art und Weise der Geschicklichkeitsprüfung (kleine Metallstäbchen in Löcher stecken) schließlich auch eine Rolle spielt.

Wenngleich also diese angebliche Unterschiedlichkeit zwischen Männern und Frauen inzwischen doch hinlänglich problematisiert wurde, schreibt *Hettinger*⁶ noch 1984 in seinem Gutachten:

... daß die physische Leistungsfähigkeit der Frau um ein Drittel geringer ist als die des Mannes; es wird aber auch nicht estimiert, daß die Geschicklichkeit der Frau im Durchschnitt rund 10 % besser ist als die des Mannes.

Tätigkeiten, die sowieso kein Mann machen möchte. Um die Gesundheit dieser Frauen kümmert sich keiner.

Wenn aber Frauen plötzlich in männliche Lehrberufe eindringen wollen, die bislang Männern vorbehalten waren, dann wird die Sorge um die Gesundheit der Frauen groß geschrieben. Dann heißt es, Frauen dürfen aus gesundheitlichen Gründen nicht den Beruf eines Maurers ergreifen (*Rutenfranz, Klimmer & Ilmarinen* 1982). Dann heißt es, Frauen bekämen bei schwer körperlicher Arbeit eine Gebärmuttersenkung. Und woher wissen wir das? Aus einer DDR-Untersuchung (*Fritsch u. a.* 1975).

Die Ergebnisse aus der DDR werden also nach Belieben benutzt oder auch nicht – wie es gerade paßt. In jedem Fall aber zur Diskriminierung der Frauen. Wenn in der DDR also gefunden wurde, daß Bauarbeiterinnen gehäufte Genitalsenkungen haben, und wenn dort zur Abhilfe eine arbeitshygienische Vorsorge gefordert wird, dann wird mit Hilfe der dort gewonnenen Ergebnisse bei uns gesagt: aus gesundheitlichen Gründen dürfen in der Bundesrepublik keine Frauen auf dem Bau zugelassen werden.

Was ist aber mit der Gesundheit all der unqualifizierten Frauen in der Industrie? Was ist mit der Gesundheit der rund 20 % erwerbstätigen Frauen, die auf ihrem Arbeitsplatz Lasten von mehr als 20 kg zu tragen oder zu heben haben? Die schwere kör-

Indem also in *einem* Satz sowohl von der geringeren Leistungsfähigkeit der Frau die Rede ist als auch von der größeren Geschicklichkeit der Frau, wird damit doch immanent angedeutet, daß es sich bei *beiden* Sachverhalten um Naturkonstanten handelt. Warum wird das an dieser Stelle gesagt? Um damit die Begründung dafür zu geben, daß Frauen auch weiterhin an unqualifizierten Arbeitsplätzen, die mit fein zergliederten monotonen Arbeitsvorgängen einhergehen, eingesetzt werden können?

... muß angenommen werden, daß die Geschicklichkeit der Frauen die der Männer übersteigt. Eine Tatsache, die im Rahmen zunehmender Industrialisierung und Automatisierung für die Industrie von erheblicher Bedeutung ist, wenn die Frage des Arbeitseinsatzes von Belegschaftsmitgliedern unter dem Blickwinkel 'der richtige Mann am richtigen Arbeitsplatz' – das Wort 'Mann' ist nicht geschlechtsspezifisch aufzufassen – gestellt werden muß. (Hettinger 1975).

Darum also der Verweis auf die bessere Geschicklichkeit der Frau! Wenn schon die Bemessung der körperlichen Schwerarbeit in Zukunft die Frauen begünstigen wird, dann ist doch vielleicht auch über diesen Weg die Möglichkeit gegeben, Frauen in den sogenannten Leichtlohngruppen zu belassen! Sie sind ja angeblich von Natur aus prädestiniert dazu, körperlich leichte Geschicklichkeits-Aufgaben zu erledigen!

4. Versuch eines Auswegs

Frauen werden immer bei der Bewertung ihres Arbeitsplatzes zu schlecht wegkommen, solange die Bewertung der körperlichen Schwerarbeit zu stark im Vordergrund steht. Bemühungen bestehen deshalb seit langem, Bewertungsmaßstäbe zu schaffen, die nicht nur die körperliche Schwerarbeit berücksichtigen, sondern auch andere Belastungen und Beanspruchungen des Arbeitslebens. Das Gericht des ersten Verfahrens hat denn auch in seinem Urteil ausgeführt:

... die öffentliche Diskussion um die sog. Leichtlohngruppen hat dazu geführt, daß das Ausmaß der Muskelbeanspruchung nicht mehr als alleiniges Kriterium der Beurteilung der mit einer Tätigkeit verbundenen körperlichen Belastung betrachtet wird.

Allerdings fehlen zur Zeit noch Vorschläge, wie denn nun auch die anderen Beanspruchungen wie sensorische Beanspruchung, Schadstoff- und Umge-

bungsbelastungen, gehäufte arbeitsbedingte Erkrankungen als Ausdruck einer starken Vernutzung in die Bewertung der Entlohnung eingehen sollen.

Hettinger versucht in dem Nachfolge-Verfahren, diesem Anspruch gerecht zu werden und formuliert:

Weiterhin können Umgebungsfaktoren (z. B. Lärm, Klima) oder auch sensumotorische Anforderungen das Bild der Arbeitsschwere prägen. Daraus ist zu folgern, daß heute in der Rechtsprechung die Gesamtheit der auf den Menschen einwirkenden Belastungen der Reaktion des Körpers auf diese Belastungen – als Beanspruchung ausgedrückt – als Grundlage der Bewertung der Arbeitsschwere herangezogen wird, eine Situation, die aus arbeitswissenschaftlicher Sicht auch nicht anders gesehen werden kann. So ist auch bei dieser gutachtlichen Stellungnahme zur Beurteilung ein möglichst breites Spektrum von Beurteilungskriterien herangezogen worden.

Entsprechend dieser Forderung werden dann auch zur Untersuchung der Kabel-Arbeitsplätze etliche Meßverfahren angewandt; mittels Fragebogen und Skalen werden subjektiv erfahrene Arbeitsbelastungen, Beanspruchungsintensitäten und Arbeitszufriedenheiten abgefragt. Expertenurteile werden verwandt. Lärm und Klima werden als Expositionsfaktoren gemessen. Auch das Auftreten gehäufter arbeitsbedingter Erkrankungen wie Nacken- und Schulterschmerzen werden aufgezeichnet. Aber im Fazit ist nicht erkennbar, wie all diese Meßdaten in die Beurteilung des Arbeitsplatzes eingehen. Am Ende entscheidet doch nur die Bewertung der körperlichen Schwerarbeit, ohne daß ersichtlich wird, wozu dieser ganze Untersuchungsaufwand getrieben wurde. Es heißt zwar an einer Stelle: diese ganzen Untersuchungsparameter gingen in die Bewertung ein, aber es wird nicht ersichtlich, wie und auf welche Weise das geschieht. Das zumindest müßte nachvollziehbar sein.

Hier stellt sich nun die Frage, wie solche objektiven Kriterien, die die Bewertung von Belastung und Beanspruchung an einzelnen Arbeitsplätzen ermöglichen, gewonnen werden können. Ein solches Verfahren muß für die Praxis handhabbar, also ziemlich einfach sein. Häublein u. a. (1977) haben ein halb-standardisiertes Verfahren entwickelt, das ermöglicht, die Belastungen und Beanspruchungen an einzelnen Arbeitsplätzen vergleichend darzustellen: die arbeitshygienische Professiografie.

6 Unter der Anleitung von Hettinger entstanden zwei Dissertationen zu diesem Problem. In der 1972 entstandenen Dissertation von Eißfeldt wurde nachgewiesen, daß Männer und Frauen gleicher Berufsgruppe (z. B. Arzt und Ärztin) sehr ähnliche Geschicklichkeiten aufwiesen. Nur wenn die beruflichen Tätigkeiten bei der Betrachtung vernachlässigt wurden, waren die Geschicklichkeiten zwischen Männern und Frauen unterschiedlich, dann waren die Frauen um 8,9 % geschickter als die Männer. Der Autor führt dazu aus: „Dieser Effekt ist aber nicht geschlechtsspezifisch, sondern geprägt durch die tägliche Beanspruchung der Frau außerhalb des Berufes und den dadurch erreichten höheren Übungsgrad.“ (Eißfeldt 1972, S. 56). Von einer Naturkonstante keine Rede! Hierauf hätte Hettinger in seinem Gutachten hinweisen sollen.

Jeder Arbeitsplatz wird sowohl hinsichtlich der Belastung (also Umgebungseinflüsse) als auch hinsichtlich der körperlichen Beanspruchung bewertet. Dabei werden die Belastungen mit einer Kennzahl (K) versehen, für jede Belastungsart (Lärm, Vibration, Schadstoffe, Muskelbelastung) wird eine eigene Kennzahl aufgestellt, die das Ausmaß der Belastung anzeigt. In der Tabelle 7 ist dies Verfahren wiedergegeben.

Tabelle 7: Arbeitshygienische Kennzahlen

Erläuterungen der arbeitshygienischen Kennzahlen für Belastungen und Expositionen*

Kennzahl 1 — keine Exposition gegenüber Noxen* sowie keine nachweisbare negative Auswirkung auf Befinden und Leistungsverhalten des Menschen durch Umweltfaktoren oder Belastungen (z. B. angemessene körperliche Arbeit ohne ermüdende statische Anteile).

Kennzahl 0,8 — Belastungen und Expositionen ohne Gesundheitsrisiko, d. h. Expositionen, die bei täglicher achtstündiger Arbeitszeit (beachte z. B. Überstunden) im Laufe eines ganzen Berufslebens keine mit modernen Untersuchungsmethoden nachweisbaren Erkrankungen oder Veränderungen im Gesundheitszustand während des Arbeitslebens oder später hervorrufen (z. B. ständige sichere Einhaltung der arbeitshygienischen Grenzwerte; sichere Arbeitsschutztechnik; körperliche Arbeit ohne Überschreitungen der Dauerleistungsgrenze).

Kennzahl 0,5 — Belastungen und Expositionen, bei denen mit gewisser Wahrscheinlichkeit zumindest bei langjähriger Tätigkeit Gesundheitsschäden auftreten (Expositionsstärke um den Grenzwert, zeitweilige mäßige oder ständig geringe Überschreitung der Dauerleistungsgrenze bis maximal 50 % oder gelegentliche Überschreitung bis 100 %).

Kennzahl 0,2 — Belastungen und Expositionen, bei denen wahrscheinlich Gesundheitsschäden auftreten (ständig mäßige oder zeitweilige hohe Überschreitung der arbeitshygienischen Grenzwerte; körperliche Arbeit mit fortgesetzter Überschreitung der Dauerleistungsgrenze bis 100 %).

Kennzahl 0 — Belastungen und Expositionen, bei denen mit hoher Wahrscheinlichkeit Gesundheitsschäden auftreten (alle stärkeren Belastungen und Expositionen als bei 0,2).

Quelle: Häublein, Schulz, Gutewort & Blau 1977

Aber nicht nur die äußeren Belastungsfaktoren werden aufgezeigt, sondern auch die Art und Weise, wie der menschliche Organismus darauf reagiert. In einer halb-standartisierten Beurteilung wird die Beanspruchung — getrennt nach einzelnen Körperregionen und Organen — in gering, zumutbar oder risikvoll unterteilt (siehe Abbildung 3). Dieser Risikobereich ist derjenige, der mit einer denkbaren oder wahrscheinlichen Erkrankung einhergeht. Notwendig zu einer solchen Bewertung sind dann medizinische Untersuchungen der Arbeitnehmer an diesen

*noxen = Stoffe oder Umstände, die eine schädigende krankheitsauslösende Wirkung auf den Körper ausüben.

*expositionen = Grad der Gefährdung für einen Organismus, der sich aus Häufigkeit und Intensität aller äußeren Krankheitsbedingungen ergibt, denen der Körper ausgesetzt ist.

Abbildung 3: Die halbstandartisierte Bewertung der Beanspruchung im Professiogramm

Beanspruchung	gering	zumutbar	Risikobereich
Bewegungsapparat			1 2 3
Wirbelsäule			1 2 3
obere Gliedmaßen			1 2 3
untere Gliedmaßen			1 2 3
Herz-Kreislauf-System			1 2 3
Verdauungsorgane			1 2 3
Leber, Niere			1 2 3
Atmungsorgan			1 2 3
Haut			1 2 3
Nervensystem			1 2 3
ZNS			1 2 3
Sinnesorgane			1 2 3
Sensomotorik			1 2 3
Vegetativum			1 2 3
periphere Nerven			1 2 3

Risikobereich 1
dispositionelles und/oder expositionelles Risiko können zu einem in der Regel kurierbaren Gesundheitsschaden führen;

Risikobereich 2
der Gesundheitsschaden ist potentiell irreparabel, droht chronisch zu werden;

Risikobereich 3
der Gesundheitsschaden ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit irreparabel, Berufskrankheiten werden gehäuft nachgewiesen.

Quelle: Häublein, Schulz, Gutewort & Blau 1977

Arbeitsplätzen, um Risiken für die Gesundheit herausfinden zu können.

Inwiefern die hier vorgestellten Vorschläge hilfreich sein können bei einer Arbeitsplatzbewertung, die zum Zwecke der Entlohnung erfolgt, ist unklar. Sie sind jedenfalls als Versuch zu werten, in die Entlohnung die Gesamtheit der Belastungen und Beanspruchungen einzubeziehen. Zudem sind sie handhabbar. Und sie verlassen den Primat der Arbeitsschwere bei der Beurteilung von Arbeitsplätzen. Hierin kann eine Chance gesehen werden, Frauenarbeitsplätze in Zukunft gerechter zu beurteilen, als es bislang geschieht.

Literatur

- Bachmann, W., Stand der arbeitshygienischen Professiografie in der DDR — Anliegen, Möglichkeiten und Grenzen —. Zentralblatt für Arbeitsmedizin 33 (1983) 380 - 387
- Eißfeldt, G., Geschicklichkeit und Konzentration bei Frauen und Männern gleicher Berufsgruppe. Dissertation Medizin, Aachen 1972
- Frauendorf, H. & Kobryn, U., Richtlinie für die Analyse und Bewertung ausgewählter Formen körperlicher Arbeit. Zeitschrift für die gesamte Hygiene 21 (1975) 21 - 33
- Frauendorf, H., Kramer, H. & Küchler, G., Physiologische Grundlagen für die Analyse und Bewertung körperlicher Arbeit. Zeitschrift für die gesamte Hygiene 25 (1979) 793 - 801

- Fritsch, W. u. a., Einfluß beruflicher Faktoren auf die gynäkologische Morbidität und Tauglichkeit. Zeitschrift für die gesamte Hygiene 21 (1975) 825 - 830
- Häublein, H.-G., Schulz, G., Gutewort, I. & Blau, E., Das arbeitshygienische Professionsprogramm als Arbeitsmittel des Betriebsarztes. Zeitschrift für die gesamte Hygiene 23 (1977) 838 - 844
- Hettinger, Th., Die körperliche Belastung der Frau im Paketumschlagdienst, Deutsche Post 16 (1964b) 225 - 227
- Hettinger, Th., Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsmilieu für Jugendliche. Verhandlungen der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsschutz, Band 8, Darmstadt 1964a
- Hettinger, Th. & Nesper-Klumpp, U., Die Pulsfrequenz als Beurteilungskriterium physischer Beanspruchung. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 35 (1981) 235 - 240
- Hinterdorf, G., Die Trainierbarkeit der Handgeschicklichkeit bei der Frau und beim Mann. Diss. med. Leipzig 1957
- Krauß, H.-D., Untersuchungen über die Psychomotorik bei Männern und Frauen. Diss. med. Leipzig 1958
- Kretzschmar, B., Die Trainierbarkeit der Handgeschicklichkeit der Frau. Diss. med. Leipzig 1956
- Müller, B. H. & Hettinger, Th., Interpretations- und Bewertungsverfahren arbeitswissenschaftlich-ergonomischer Felddaten. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 35 (1981) 82 - 86
- Olbrich, K.-H., Der Übungseffekt der Handgeschicklichkeit bei Frauen und Männern. Diss. med. Aachen 1973
- Noack, H. & Krauß, H. D., Studien über die unterschiedliche Psychomotorik junger Frauen und Männer. Sportärztliche Praxis (Wien) 1958, 179 - 183
- Rutenfranz, J., Hettinger, Th., Hocke, R. & Mocellin, R., Untersuchungen über die Entwicklung der körperlichen Leistungsfähigkeit zwischen dem 5. und 25. Lebensjahr bei männlichen und weiblichen Personen. 15. Intern. Kongreß für Arbeitsmedizin in Wien 1966, Vol. I, Wien 1966
- Rutenfranz, J., Klimmer, F. & Ilmarinen, J., Arbeitspsychologische Überlegungen zur Beschäftigung von weiblichen Jugendlichen und Frauen im Bauhauptgewerbe, Stuttgart & Heidelberg 1982
- Spitzer, H., Hettinger, Th. & Kaminsky, G., Tafeln für den Energieumsatz bei körperlicher Arbeit (6. Aufl., Köln 1982)

Urteil

Teilzeitvergütung bei 38,5-Stunden-Woche

Mangels anderweitiger tarifvertraglicher Regelung ist davon auszugehen, daß die Teilzeitbeschäftigten dann tariflich bezahlt werden, wenn sie ein Gehalt bekommen, dessen Höhe in gleichem Verhältnis zu dem Gehalt eines Vollzeitangestellten steht wie die persönliche individuelle Arbeitszeit zu der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

Eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden kann auch dadurch erreicht werden, daß ein Zeitausgleich durch freie bezahlte Tage stattfindet.

Urteil des ArbG Braunschweig v. 19.6.1985 – 2 Ca 161/85 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerin arbeitet wöchentlich 22,5 Stunden, erhält Vergütung nach der Gehaltsgruppe 7 des derzeit gültigen Gehaltstarifvertrages. Das Gehalt einer Vollzeitbeschäftigten in dieser Tarifgruppe beträgt zur Zeit 3.142 DM monatlich. Die Beklagte zahlt an die Klägerin eine monatliche Vergütung von DM 1.767 brutto.

Die Klägerin ist der Ansicht, seit Inkrafttreten des Tarifvertrages über die Arbeitszeit vom 30.11.1984 habe die Beklagte ab 01.01.1985 eine höhere als die bisher gezahlte Vergütung zahlen müssen, denn das Gehalt einer Teilzeitkraft sei nunmehr nicht mehr auf der Basis einer 38,5 Stunden-Woche.

Da die Teilzeitkräfte in die Freischichtenregelung nicht einbezogen worden seien und sich ihre wöchentliche Arbeitszeit dadurch nicht verkürzt habe, müsse sich die Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Vergütung auswirken.

Es sei unerheblich, daß die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht durch die Reduzierung der tatsächlich in der Woche gearbeiteten Stunden erreicht werde, sondern durch bezahlte Freischichten, denn diese Regelung stelle keine Urlaubsregelung dar.

Aus den Gründen:

Die Klägerin hat Anspruch auf ein anteiliges Gehalt, das im Verhältnis zu einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden zu 22,5 Stunden zu errechnen ist.

Der normative Teil eines Tarifvertrages, der u. a. die Rechtsnormen über den Inhalt, Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen enthält, ist nach der objektiven Methode wie Gesetze auszulegen. Der Wille der Tarifvertragsparteien kann nur insoweit Berücksichtigung finden, wie er im Wortlaut des Tarifvertrages seinen Niederschlag gefunden hat (BAG AP Nr. 4, 10, 96, 115, 117, 121 und 124 zu § 1 TVG Auslegung).

Im vorliegenden Gehaltstarifvertrag ist eine Gehaltstafel für die Teilzeitbeschäftigten nicht enthalten. Auch ein Berechnungsmodus für die Ermittlung des Gehalts der Teilzeitbeschäftigten ist dort nicht angegeben. Mangels anderweitiger Regelung ist deshalb davon auszugehen, daß die Teilzeitbeschäftigten dann tariflich bezahlt werden, wenn sie ein Gehalt bekommen, dessen Höhe in gleichem Verhältnis zu dem Gehalt eines Vollzeitangestellten steht wie die persönliche individuelle Arbeitszeit zu der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

Etwas anderes ist auch nicht dem Tarifvertrag über die Arbeitszeit, gültig ab 1.1.1985, zu entnehmen. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte. Das besagt aber nur, daß ihre Arbeitszeit nicht verkürzt wird, nicht aber daß die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten bei der Berechnung von anteiligen Gehältern der Teilzeitbeschäftigten weiterhin 40 Stunden wöchentlich betragen soll. Eine solche Vereinbarung ergibt sich aus dem Wortlaut nicht. Die Herausnahme aus dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages über die Arbeitszeit besagt nur, daß die regelmäßige Arbeitszeit für sie im Jahresabschnitt nicht 38,5 Stunden wöchentlich beträgt und daß sie keine 9 bezahlten Freischichten bekommen.

Nach Inkrafttreten des Tarifvertrages über die Arbeitszeit kann aber bei der Errechnung der Gehäl-