

## Unterrichtung

durch die Bundesregierung

### **Achter Bericht der Bundesregierung über die Art, den Umfang und den Erfolg der von ihr oder den Länderregierungen vorgenommenen Beanstandungen betreffend die Anwendung des Artikels 119 EWG-Vertrag über gleiches Entgelt für Männer und Frauen \*) (Berichtszeitraum 1986 bis 1988)**

#### **I. Berichtsauftrag**

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages hat festgestellt, daß bei der Anwendung des in Artikel 119 EWG-Vertrag festgelegten Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen noch Mängel bestehen. Er hat dem Deutschen Bundestag eine Beschlußempfehlung (Drucksache 11/2176 vom 21. April 1988) vorgelegt, nach der die Bundesregierung beauftragt werden soll, dem Deutschen Bundestag zukünftig in Abständen von drei Jahren über die tarifliche Entwicklung des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen zu berichten. Der nächste Bericht solle zum 30. November 1989 vorgelegt werden. Der Deutsche Bundestag hat diese Beschlußempfehlung in seiner 119. Sitzung am 19. Januar 1989 angenommen.

Zu diesem Thema hat die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag bereits folgende sieben Berichte erstattet:

- Bericht vom 22. Januar 1969 (Drucksache V/3782),

\*) Diese Überschrift wird seit 1969 verwandt. Sie stimmt heute nicht mehr voll mit dem Inhalt des Berichts überein, weil sich dieser Bericht auftragsgemäß nur noch auf die Beschreibung der tarifvertraglichen Situation erstreckt, wie sie sich im Anschluß an die früher vom Deutschen Bundestag ausgesprochenen Beanstandungen und die arbeitswissenschaftlichen Untersuchungen der Professoren Rohmert und Rutenfranz ergibt.

- Bericht vom 11. Januar 1971 (Drucksache VI/1702),
- Bericht vom 31. Januar 1973 (Drucksache 7/90),
- Bericht vom 25. Februar 1975 (Drucksache 7/3267),
- Bericht vom 3. Juni 1977 (Drucksache 8/547),
- Bericht vom 10. Juni 1980 (Drucksache 8/4156),
- Bericht vom 20. November 1986 (Drucksache 10/6501).

#### **II. Verwirklichung des Lohnleichheitsgrundsatzes in den Tarifverträgen**

##### **1. Zurückliegende Entwicklung**

Der Grundsatz der Lohnleichheit war, bevor er in Artikel 119 des EWG-Vertrages niedergelegt wurde, bereits im deutschen Recht verankert. So verbietet es der Gleichberechtigungssatz des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit einen geringeren Lohn zu zahlen als Männern. Eine ähnliche Regelung enthält der 1980 in das Bürgerliche Gesetzbuch eingefügte Absatz 3 des § 612. Danach ist es gleichgültig, ob eine Lohndiskri-

minierung in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in einem Einzelvertrag vorgenommen ist und ob sie unmittelbar erfolgt oder mittelbar. Die Verwirklichung des Lohngleichheitsgrundsatzes war daher geprägt durch die Anwendung der einschlägigen Regelungen des deutschen Rechts. Sie nahm ihren Anfang schon vor der Entstehung des EWG-Vertrages.

Noch vor rund 30 Jahren war in zahlreichen Tarifverträgen für Frauen ein geringerer Lohn vorgesehen als für Männer mit gleicher Arbeit, vor allem in unteren Lohngruppen von Tarifverträgen für verschiedene Industriezweige. Diese offene Lohndiskriminierung ist durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit 1955 beseitigt worden. Das Bundesarbeitsgericht hatte aus Artikel 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes, nach dem Männer und Frauen gleichberechtigt sind und niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf, den Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit abgeleitet. An diesen Grundsatz sind auch die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände bei der Gestaltung der Tarifverträge gebunden, ebenso die Arbeitgeber und Betriebsräte bei der Abfassung von Betriebsvereinbarungen.

Die Tarifverträge wurden ständig verbessert. Seit 1972 gibt es keine spezifischen Frauenlohngruppen mehr, die bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Frauen einen niedrigeren Lohn als für Männer vorsehen. Insoweit kann der Grundsatz der Lohngleichheit in den Tarifverträgen als verwirklicht angesehen werden.

Geblichen waren folgende tarifvertraglich und betrieblich schwieriger zu beantwortende Fragen: Sind in den Lohngruppen der Tarifverträge, die nicht mehr nach Männern und Frauen unterscheiden, nicht doch bestimmte Tätigkeiten, die üblicherweise von Frauen ausgeübt werden, gegenüber vergleichbaren Männergattigkeiten unterbewertet? Sind die tarifvertraglichen Eingruppierungsbestimmungen für eine anforderungsgerechte Eingruppierung der Frauen ausreichend genau definiert?

Zugespißt hatten sich diese Fragen in der Vergangenheit bei den sogenannten Leichtlohngruppen, die in den Tarifverträgen einiger Industriezweige enthalten sind. Dabei handelt es sich um Lohngruppen für „körperlich leichte“ Arbeiten, die einen geringeren Lohn vorsehen als die Lohngruppen für körperlich schwere Arbeiten. Es stellte sich die Frage, ob diese Lohngruppen, die nach der Beseitigung der besonderen Frauenlohngruppen in den 50er und 60er Jahren entstanden waren, nicht eine versteckte neue Form der Lohndiskriminierung darstellten. Aus statistischen Erhebungen war bekannt, daß in diese untersten Lohngruppen weit mehr Frauen als Männer eingestuft waren, während es in den nächsthöheren Gruppen umgekehrt war.

Die Bundesregierung hat sich seit 1969 zusammen mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden um eine Klärung dieser Frage bemüht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung haben die Professoren Rohmert und Rutenfranz in den Jahren

1975 und 1976 arbeitswissenschaftliche Forschungen durchgeführt. Die Forschungsergebnisse können auch heute noch den Tarifvertragsparteien Hilfestellung dabei geben, etwa noch verbliebene Probleme der unteren Lohngruppen im Sinne der Lohngleichheit von Männern und Frauen zu lösen.

## 2. Tarifentwicklung im Berichtszeitraum

Die Bundesregierung hat bereits in ihren früheren Berichten die Bemühungen und Erfolge der Tarifvertragsparteien dargestellt. Im vorigen (siebten) Bericht konnte ausgeführt werden, daß im Jahr 1985 nur noch in 21 von insgesamt 186 untersuchten Lohntarifverträgen „Leichtlohngruppen“ enthalten waren. In diesem Bericht wurden als „Leichtlohngruppen“ diejenigen Lohngruppen angesehen, die nach der Definition des Tarifvertrages den „körperlich leichten“ ungelerten (Hilfsarbeiter-)Tätigkeiten vorbehalten sind. Denn es besteht für Frauen die Gefahr, daß bei der Beurteilung einer Arbeit als „körperlich leicht“ oder „körperlich schwer“ nur auf das Maß der Muskelbeanspruchung und die einzusetzende Körperkraft abgestellt wird. Es handelt sich dabei stets um die unterste(n) und am geringsten entlohnte(n) Lohngruppe(n) des jeweiligen Tarifvertrages. Dort, wo „Leichtlohngruppen“ vorgesehen sind, gibt es immer auch Lohngruppen für „körperlich schwere“ ungelerte (Hilfsarbeiter-)Tätigkeiten. In einigen Tarifverträgen sind auch noch die nächsthöher eingestuft angelernten Tätigkeiten unterteilt in „körperlich leicht“ und „körperlich schwer“. Dabei kommt es häufig vor, daß die Bezahlung der höher qualifizierten aber körperlich leichten angelernten Tätigkeit unter der Bezahlung der geringer qualifizierten aber körperlich schweren ungelerten Tätigkeit liegt.

Bei den Tarifverträgen, deren Tätigkeitsbeschreibungen auch die Belastung der Sinne und Nerven berücksichtigen, die also nicht oder nicht allein auf körperliche Belastungen abstellen, wurde im siebten Bericht dagegen davon ausgegangen, daß es sich um nicht zu beanstandende „Leichtlohngruppen“ handelt, weil hier typische ungelerte „Frauentätigkeiten“ im Vergleich zu ungelerten „Männertätigkeiten“ objektiver und gerechter eingestuft werden können.

Während in der Zeit von 1980 bis 1985 die Zahl der Tarifverträge mit „Leichtlohngruppen“ von 52 auf 21 zurückging, wodurch sich die Zahl der in sie eingruppierten Arbeiterinnen und Arbeiter von rund 140 000 (112 000 Frauen und 28 000 Männer) um rund 52 000 (41 000 Frauen und 11 000 Männer) auf rund 88 000 (71 000 Frauen und 17 000 Männer) verringerte, können für den Berichtszeitraum 1986 bis 1988 keine Fortschritte verzeichnet werden. Die tarifvertraglichen Lohngruppenbeschreibungen in den erwähnten 21 Tarifverträgen sind nicht verbessert worden; auch nicht in den Tarifbereichen, in denen neue Lohnrahmentarifverträge abgeschlossen wurden, wie etwa in den Tarifgebieten Rheinland-Pfalz und Saarland der Metallindustrie.

### 3. Beschreibung der Lohnsituation in den Tarifverträgen, die im Jahr 1988 noch „Leichtlohngruppen“ enthielten

#### — Kautschukindustrie Hamburg

Der Lohnrahmentarifvertrag beschreibt die unterste Lohngruppe wie folgt: „Arbeiten, die nach Einweisung ohne besondere Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit ausgeführt werden“. Der Lohn beträgt 96,5% des Lohns der nächsthöheren Gruppe, in der „gewisse Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit“ vorausgesetzt werden.

#### — Metallindustrie Bremen (Unterweser)

Der Lohnrahmentarifvertrag sieht zehn Lohngruppen vor. Die beiden unteren Gruppen (2 und 3) enthalten die gleichen Beschreibungen wie Gruppen 5 und 6 (für unterwiesene bzw. systematisch angelernte Arbeiter mit „normaler körperlicher Belastung“), allerdings mit dem Unterschied, daß hier auf geringe körperliche Belastung abgestellt wird. Der Lohn der Gruppe 2 beträgt 93,7% des Lohns der Gruppe 5 und der Lohn der Gruppe 3 beträgt 89,6% des Lohns der Gruppe 6.

#### — Metallindustrie Hamburg

Der Lohnrahmentarifvertrag sieht neun Lohngruppen vor. Die beiden unteren Lohngruppen, II und IIIa, stellen auf geringe körperliche Belastungen ab, während die nächsthöhere Gruppe, IIIb, für Arbeiten einfacher Art mit „normalen körperlichen Belastungen“ vorgesehen ist. In der Gruppe II werden 95,3% und in der Gruppe IIIa werden 98,8% des Lohns der Gruppe IIIb gezahlt.

#### — Metallindustrie Hessen

Für die unterste der acht Lohngruppen (Gruppe 2) enthält der Lohnrahmentarifvertrag folgende Beschreibung: „Einfache Arbeiten, die keine Arbeitskenntnisse, jedoch eine Zweckausbildung voraussetzen und nur eine geringe körperliche Belastung erfordern“. Voraussetzung für eine Einstufung in die nächsthöhere Gruppe 3 ist dagegen eine höhere körperliche Belastung. Der Lohn in Gruppe 2 beträgt 96,4% des Lohns der Gruppe 3.

#### — Metallindustrie nordwestliches Niedersachsen

Der Lohnrahmentarifvertrag enthält acht Lohngruppen, von denen die unterste (Gruppe 2) für einfache Arbeiten mit geringer körperlicher Belastung vorgesehen ist, während bei der nächsthöheren (Gruppe 3) größere körperliche Belastungen verlangt werden. Der Lohn der Gruppe 2 beträgt 95,9% des Lohns der Gruppe 3.

#### — Metallindustrie Oldenburg

Der Lohnrahmentarifvertrag sieht sowohl bei einfachen Arbeiten ohne vorherige Arbeitskenntnisse als auch bei Arbeiten, die eine gründliche Unterweisung und längere Einarbeitung bis zu drei Monaten erfordern, die Einstufung in die unterste von acht Lohngruppen vor, wenn „geringe Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit“ vorliegen. In dieser Gruppe 2 gibt es 95,9% des Lohns

der Gruppe 3, die für einfache Arbeiten mit größeren Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit bestimmt ist.

#### — Metallindustrie Nordrhein-Westfalen

Der Lohnrahmentarifvertrag enthält neun Lohngruppen. Die unterste, Gruppe 2, ist wie folgt beschrieben: „Arbeiten entweder einfacher Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können und mit geringen körperlichen Belastungen verbunden sind oder die ein Anlernen von vier Wochen erfordern und mit geringen körperlichen Belastungen verbunden sind“. Dagegen ist für Arbeiten einfacher Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können, Gruppe 3 und für Arbeiten die ein Anlernen von vier Wochen erfordern, Gruppe 4 vorgesehen. Bei sonst gleichen Beschreibungen führt das Fehlen der „geringen körperlichen Belastung“ zur höheren Einstufung um eine bzw. zwei Gruppen. Der Lohn der Gruppe 2 beträgt 97,6% des Lohns der Gruppe 3 bzw. 93,2% des Lohns der Gruppe 4.

#### — Metallindustrie Rheinland-Pfalz

Von den neun Lohngruppen des Lohnrahmentarifvertrages kann zumindest die unterste, Gruppe 03, als „Leichtlohngruppe“ angesehen werden. Die Merkmale lauten: „Einfache Arbeiten, die geringe Sachkenntnisse, Arbeitskenntnisse und körperliche Belastung erfordern und nach entsprechend kurzer Einarbeitungszeit oder einer Zweckausbildung ausgeführt werden können“. In dieser Gruppe 03 beträgt der Lohn 97,6% des Lohns der Gruppe 04 (größere körperliche Anforderungen) bzw. 94,7% des Lohns der Gruppe 05 (erhöhte körperliche Belastung).

#### — Metallindustrie Saarland

Der Lohnrahmentarifvertrag sieht zehn Lohngruppen mit den Bezeichnungen 02, 03 sowie 1 bis 8 vor. Den Beschreibungen der Gruppen 02 und 03 ist zu entnehmen, daß es sich um gleichartige Hilfsarbeiter- bzw. angelernte Tätigkeiten wie in den Gruppen 1, 2 und 3 handelt, vorausgesetzt, die Arbeiten sind körperlich leicht. Der Lohn in den beiden „Leichtlohngruppen“ 02 und 03 ist gleich hoch wie in der untersten Hilfsarbeitergruppe 1 für schwere Arbeiten. Dagegen beträgt der Lohn der Gruppe 02 97,6% des Lohns der Gruppe 2 und der Lohn der Gruppe 03 92,7% des Lohns der Gruppe 3.

#### — Metallindustrie Schleswig-Holstein

Der Lohnrahmentarifvertrag enthält neun Lohngruppen. Die unterste, Gruppe 2, ist wie folgt beschrieben: „Einfache Arbeiten, die geringe Arbeitskenntnisse erfordern, aber ohne jegliche Ausbildung nach einer kurzen Einarbeitungszeit ausgeführt werden können und nur geringe Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit stellen oder einfache Arbeiten, die nach einer systematischen Unterweisung bis zu sechs Wochen ausgeführt werden können und nur geringe Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit stellen“. Entsprechende Tätigkeiten mit größeren An-

forderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit sind in die Gruppe 3 bzw. in die Gruppe 4 einzustufen. Der Lohn der Gruppe 2 beträgt 96,5 % des Lohns der Gruppe 3 bzw. 88,2 % des Lohns der Gruppe 4.

— Sägeindustrie Bayern

Die unterste der fünf Lohngruppen ist wie folgt beschrieben: „Körperlich leichte Arbeiten, die keine besondere Anlernung, Übung oder Kenntnisse erfordern“. Der Lohn beträgt 95,6 % des Lohns der nächsthöheren Lohngruppe, in die Arbeiter einzustufen sind, die ebenso keine besondere Anlernung, Übung oder Kenntnisse benötigen, an die jedoch „größere Anforderungen an körperliche Belastungen“ gestellt werden.

— Sägeindustrie Hessen

Es bestehen fünf tarifvertragliche Lohngruppen, und zwar für Facharbeiter, qualifiziert angelehrte Arbeiter, angelehrte Arbeiter, ungelernete Arbeiter und für leichte Arbeiten. In die beiden unteren Gruppen werden Arbeiten eingestuft, „die ohne vorherige Arbeitskenntnis, also ohne besondere Ausbildung, Anlernung oder Übung nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können“. In der Gruppe für körperlich leichte Arbeiten wird 96,6 % des Lohns der Gruppe für ungelernete Arbeiter gezahlt.

— Sägeindustrie Nordrhein-Westfalen

Der Lohnvertrag enthält vier Lohngruppen, von denen die unterste den Hilfskräften für körperlich leichte Arbeiten vorbehalten ist. Der Lohn der „Leichtlohngruppe“ beträgt 96,7 % des Lohns der Hilfsarbeitergruppe für körperlich schwerere Arbeiten.

— Sägeindustrie Rheinland-Pfalz

Von den vier Lohngruppen ist die unterste für Hilfskräfte für leichte Arbeiten vorgesehen. Der Lohn dieser „Leichtlohngruppe“ beträgt 96,6 % des Lohns der Hilfsarbeiterlohngruppe.

— Holzverarbeitende Industrie Nordrhein (Regierungsbezirke Düsseldorf und Köln)

Der Lohnvertrag enthält fünf Lohngruppen, und zwar für Facharbeiter, angelehrte Arbeiter, ungelernete Arbeiter, angelehrte Arbeiter mit körperlich leichten Arbeiten und ungelernete Arbeiter mit körperlich leichten Arbeiten. Der Lohn der untersten „Leichtlohngruppe“ beträgt 94,4 % des Lohns der Hilfsarbeitergruppe, der Lohn für angelehrte „leichte“ Arbeiten beträgt 92,6 % des Lohns für „normale“ angelehrte Arbeiten. Aus der untersten Lohngruppe ist nach dreimonatiger Betriebszugehörigkeit ein Aufstieg in die zweitunterste Lohngruppe vorgesehen. Dann beträgt der Lohn 97,8 % des Lohns für ungelernete Arbeiten.

— Holzverarbeitende Industrie Westfalen-Lippe (Regierungsbezirke Arnsberg, Detmold, Münster)

Der Lohnvertrag enthält unterhalb der Lohngruppen für Facharbeiter, angelehrte Arbeiter und ungelernete Arbeiter zwei Lohngruppen für Arbeit-

ten, die keine besonderen körperlichen Belastungen erfordern, und zwar eine Gruppe für Arbeiten, die eine dreimonatige Anlernung voraussetzen und eine Gruppe für ungelernete Arbeiten. Der Lohn der untersten „Leichtlohngruppe“ beträgt 94,4 % des Lohns der Gruppe für ungelernete Arbeiten, der Lohn für „leichte“ angelehrte Arbeiten beträgt 92,6 % des Lohns für angelehrte Arbeiten. In den ab 1. Januar 1989 gültigen Tarifvertrag haben die Tarifvertragsparteien folgende Protokollnotiz aufgenommen:

„Bei der Beurteilung der . . . körperlichen Belastungen . . . im Sinne der Lohngruppen I, II und III des Lohnvertrages ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 27. April 1988 — 4 AZR 707/87 —) zu beachten.“

— Holzverarbeitende Industrie Rheinland-Pfalz

Ebenso wie in Westfalen sieht der Lohnvertrag Lohngruppen für Facharbeiten, angelehrte Arbeiter, Hilfsarbeiten, „leichte“ angelehrte Arbeiter und „leichte“ Hilfsarbeiten vor, wobei „leicht“ in der Weise definiert ist, daß die Arbeiten keine besonderen körperlichen Kräfte erfordern. In der „leichten“ Hilfsarbeitergruppe sind 96,6 % des Lohns der Hilfsarbeitergruppe vorgesehen. In der Lohngruppe für „leichte“ angelehrte Arbeiten beträgt der Lohn 90,9 % des Lohns für angelehrte Arbeiten.

— Holzverarbeitende Industrie Schleswig-Holstein

Der Lohnvertrag enthält fünf Lohngruppen. Unterhalb der Gruppe für Facharbeiten, angelehrte Arbeiter und ungelernete Arbeiter gibt es je eine Lohngruppe für angelehrte und ungelernete Arbeiter, die keine besonderen körperlichen Belastungen erfordern. Der Lohn der untersten „Leichtlohngruppe“ beträgt 95,5 % des Lohns der Gruppe für ungelernete Arbeiter. Der Lohn der zweituntersten „Leichtlohngruppe“ beträgt 91,4 % des Lohns der Gruppe für angelehrte Arbeiter.

— Teigwarenindustrie Baden-Württemberg

Das tarifvertragliche Lohnschema umfaßt vier Lohngruppen, und zwar für Facharbeiter, angelehrte Arbeiter, ungelernete Arbeiter für schwere Arbeiten und ungelernete Arbeiter für leichtere Arbeiten. Bei der „Leichtlohngruppe“ sind einige Arbeiten beispielhaft aufgeführt. Der Lohn beträgt 90,6 % des Lohns für schwere Hilfsarbeiten.

— Milchbe- und -verarbeitende Betriebe Nord- und Süd-Württemberg

Die tarifvertragliche Beschäftigungsgruppeneinteilung des Manteltarifvertrages enthält unterhalb der Lohngruppen für Facharbeiter und angelehrte Arbeiter je eine Lohngruppe für „ungelernete Arbeitnehmer; Hilfskräfte aller Art“ und für „Hilfskräfte für leichtere Arbeiten; ungelernete Arbeitnehmer, die leichtere Arbeiten verrichten“. Die Lohnrelation der „Leichtlohngruppe“ zur Lohngruppe für ungelernete Arbeiter wurde im Berichtszeitraum von 96,7 % auf 97 % verbessert.

#### — Molkerei- und Käsereigewerbe Hessen

Von den fünf Lohngruppen sind die beiden unteren den Hilfsarbeiten vorbehalten, und zwar eine für „schwere Hilfsarbeiten“ und eine für „leichtere Hilfsarbeiten“. Der Lohn der „Leichtlohngruppe“ beträgt 89,6% des Lohns der „schweren“ Hilfsarbeitergruppe.

#### 4. Bewertung

Die Ergebnisse der Tarifuntersuchung zeigen, daß weitere Anstrengungen der Tarifvertragsparteien in den Bereichen erforderlich sein werden, in denen die Tarifverträge für die Einstufung immer noch allein auf die körperliche Belastung abstellen.

Allerdings sagt das bloße Vorhandensein von „Leichtlohngruppen“ in den Tarifverträgen noch nichts darüber aus, ob in dem jeweiligen Tarifbereich tatsächlich eine Unterbewertung von Frauenarbeit vorliegt oder nicht. Wenn Tarifverträge auch die Belastungen der Sinne und Nerven oder ähnliche geistige Belastungen berücksichtigen, werden zahlreiche der sogenannten Frauentätigkeiten — eben jene, die zwar „körperlich leicht“, aber geistig oder nervlich belastend sind — in höhere Lohngruppen einzustufen sein.

#### III. Neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu dem Begriff „körperlich leichte Arbeit“

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in zwei Entscheidungen vom 27. April 1988 (4 AZR 707 und 713/87) zu den „Leichtlohngruppen“ Stellung genommen<sup>\*)</sup>. Ausgehend von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanzen kommt das BAG zu dem Ergebnis, daß sich die Verkehrsanschauung zu dem Begriff der „körperlich leichten Arbeit“ gewandelt habe. Danach seien für die Bewertung der Arbeitsschwere alle Umstände zu berücksichtigen, die auf den Menschen belastend einwirken und zu körperlichen Reaktionen führen können. Deshalb seien u. a. zu berücksichtigen ausschließlich stehende Tätigkeit, notwendige Körperhaltung, taktgebundene, repetitive Arbeit, nervliche Belastungen und Lärmeinwirkung. In seiner früheren Rechtsprechung, zuletzt Urteil vom 17. April 1985 — 4 AZR 363/83 —, hatte das BAG als Verkehrsanschauung für körperlich leichte Arbeit nur auf das Ausmaß der Muskelbeanspruchung abgestellt. Davon ist es in den neuen Entscheidungen wegen geänderter

<sup>\*)</sup> Die Leitsätze des Urteils 4 AZR 707/87 lauten wie folgt:

1. Der Begriff der körperlich leichten Arbeit ist nach der Verkehrsanschauung zu bestimmen. Während früher hierfür allein das Ausmaß der Muskelbeanspruchung maßgeblich war, werden nach neueren Erkenntnissen alle Umstände berücksichtigt, die auf den Menschen belastend einwirken und zu körperlichen Reaktionen führen. Dazu gehört auch die Arbeitspulsfrequenz.
2. Bewegt sich die körperliche Belastung aufgrund der Arbeitspulsfrequenz im Grenzbereich zur Überschreitung der Dauerbelastungsgrenze, kann die Tätigkeit rechtsfehlerfrei als nicht körperlich leicht oder mit geringen körperlichen Belastungen angesehen werden.“

Verkehrsanschauung abgerückt. Das BAG vertritt zudem die Auffassung, daß diese geänderte Verkehrsanschauung dem Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs besser gerecht werde als die bisherige Verkehrsanschauung. Dieser verlange beim System der beruflichen Einstufung, daß Kriterien zu berücksichtigen sind, hinsichtlich derer die Arbeitnehmer beider Geschlechter besonders geeignet sein können.

In dem Gerichtsverfahren hatte der Sachverständige Durchschnittswerte zur Feststellung der Schwere der Arbeiten für Frauen und Männer getrennt gemessen und damit nach Ansicht des BAG dem Umstand Rechnung getragen, daß die physische Leistungsfähigkeit der Frau im Durchschnitt um ein Drittel geringer sei als die des Mannes, wie sich aus dem Sachverständigengutachten ergebe. Dazu hat das BAG weiter ausgeführt: Da die Schwere der Arbeiten für einen Arbeitnehmer sich nach seiner Belastbarkeit richte und Frauen und Männer unterschiedlich belastbar seien, gebiete es der Gleichheitsgrundsatz des Artikel 3 Grundgesetz, daß für Frauen und Männer die Schwere ein und derselben Arbeit unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Belastbarkeit getrennt bewertet werde. Anderenfalls könnten z. B. Arbeiten, die die Belastbarkeitsgrenze der Frau erreichten, nicht als sehr schwer angesehen werden, weil sie ein Drittel unter der Belastbarkeitsgrenze lägen, wenn man aus Belastbarkeit von Frauen und Männern einen gemeinsamen Durchschnittswert ermittele. Dies wäre sachwidrig und verstieße gegen den Gleichheitssatz des Artikel 3 Grundgesetz. Denn Arbeiten, die die Belastbarkeitsgrenze des Menschen erreichten, hätten für den betreffenden Arbeitnehmer den höchsten Schwierigkeitsgrad.

#### IV. Stellungnahmen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat wie folgt Stellung genommen:

„Die o. g. Entscheidung des BAG halten wir sowohl aus arbeitswissenschaftlichen als auch aus rechtlichen Gründen für verfehlt. Das BAG hat nämlich in der Begründung die von ihm selbst aufgestellten Grundsätze zur Auslegung von Tarifverträgen mißachtet. Nach ständiger Rechtsprechung ist bei der Auslegung zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der wirkliche Wille der Vertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mitzuberücksichtigen ist.

Darüber hinaus ist auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen und falls dies zur Auslegung nicht ausreicht, kann auf die Tarifgeschichte, die praktische Tarifübung oder die Entstehungsgeschichte zurückgegriffen werden. Eine Verkehrsanschauung ist grundsätzlich kein Kriterium für die Auslegung von Tarifverträgen.

Die Tarifvertragsparteien legten im Jahre 1967 für die Eingruppierung das summarische Bewertungsverfahren

ren zugrunde, welches eine vereinfachte und gröbere Betrachtungsweise der Anforderungen an die einzugruppierende Arbeit als das analytische Verfahren beabsichtigt. Dabei wurde als Eingruppierungsmerkmal in die Lohngruppe 2 ein einziges Merkmal festgelegt, die Belastung der Muskeln.

Der tarifliche Begriff der „geringen körperlichen Belastung“ wird und wurde aber nicht durch die Verkehrsanschauung, die ständigen Wechseln unterliegen kann, definiert, sondern durch die Tarifvertragsparteien selbst. Eine gewollte inhaltliche Änderung seitens der Tarifvertragsparteien ist seitdem aber nicht geschehen, wäre aus arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten allerdings auch nicht erforderlich gewesen. Statt dessen haben die Tarifvertragsparteien in den nach 1967 folgenden Tarifverträgen unverändert an diesem Eingruppierungskriterium festgehalten. Außerdem ist aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang zu entnehmen, daß ausdrücklich eine Trennung zwischen der körperlichen Belastung und Umgebungseinflüssen vorgenommen wurde, da für andere als die muskuläre Belastung eine Erschwerniszulage gezahlt wird und nicht etwa eine Höhergruppierung erfolgt.

Dieses Urteil sollte deshalb keine Auswirkungen auf die tarifliche und betriebliche Ebene haben.“

Der Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes hat wie folgt Stellung genommen:

„Der Deutsche Gewerkschaftsbund bedauert, daß es im Berichtszeitraum 1986–1988 (anders als in den vorhergehenden Jahren) nicht gelungen ist, die Zahl der Tarifverträge mit Leichtlohngruppen und mit versteckter Lohndiskriminierung deutlich zu verringern oder möglichst ganz zu beseitigen. Die im achten Bericht erwähnten Veränderungen der Tätigkeitsbeschreibungen für die nach „leichter“ und „schwerer“ Arbeit unterscheidenden Lohngruppen dergestalt, daß neben der körperlichen Belastung im Sinne der Muskelbeanspruchung auch die Belastung von Sinnen und Nerven berücksichtigt wird, stellen aus gewerkschaftlicher Sicht zwar grundsätzlich eine Verbesserung dar, wir teilen aber nicht die Auffassung, daß damit die versteckte Lohndiskriminierung der Frauen automatisch beseitigt sei, insofern diese Diskriminierung aufgrund einer fragwürdigen Gewichtung der Belastungsfaktoren in den Beschreibungen sowie in der Praxis durchaus in anderer Form weiter bestehen kann. Beispielsweise werden im Manteltarifvertrag für die Metallindustrie in Bayern sowohl die Belastungen der Muskeln als auch die der Sinne und Nerven berücksichtigt, aber die tariflichen Bewertungsbeispiele sind nach Information der IG Metall derart gestaltet, daß sie wie Leichtlohngruppen wirken; auch in diesem Tarifbereich sind in den untersten Lohngruppen überwiegend Frauen beschäftigt.

Überhaupt greift der Ansatz des Berichtes u. E. zu kurz, Lohndiskriminierung von Frauen nur aufgrund von Leichtlohngruppen zu beurteilen. Beispielsweise existieren im Tarifvertrag für die Metallindustrie Niedersachsen keine Leichtlohngruppen; trotzdem sind nach Angaben der zuständigen Gewerkschaft in der untersten Lohngruppe 1 fast nur Frauen eingruppiert (97,5 %).

Die Arbeitsmarktlage, Mängel in den Entgeltgruppenbeschreibungen sowie deren einseitige bzw. diskriminierende Anwendung durch die Arbeitgeberseite, führen zu einer Unterbewertung des weiblichen Arbeitsvermögens und lassen die indirekte Lohndiskriminierung von Frauen häufig fortbestehen. Insofern ist die Beseitigung der indirekten lohnpolitischen Diskriminierung weiterhin ein wichtiger Gegenstand des tarifpolitischen und betrieblichen Engagements der Gewerkschaften.

Im übrigen können wir aufgrund der Informationen unserer Mitgliedsgewerkschaften die im achten Bericht dargestellten Sachverhalte bestätigen.

Im Bereich Gartenbau gibt es allerdings nach Aussagen der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) ebenfalls in einigen Tarifverträgen die Unterscheidung in Lohngruppen für „leichte“ und „schwere“ Arbeiten. In der Praxis werden in die Gruppe für „leichte“ Arbeiten sehr oft nur Frauen und Aushilfskräfte eingruppiert. Nach Auffassung der Gewerkschaften handelt es sich hierbei um eine versteckte Form der Lohndiskriminierung.

Die im achten Bericht der Bundesregierung (Ziffer IV) dargestellte neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Begriff „körperlich leichte Arbeit“ (BAG-Entscheidungen v. 27. April 1988 – 4 AZR 707 und 713/87) weist nach Auffassung des DGB von der arbeitsrechtlichen Ebene aus in die richtige Richtung. Die Berufung auf das BAG-Urteil kann in der Praxis den Gewerkschaften und Betriebsräten hilfreich sein, eine nichtdiskriminierende Auslegung des Begriffs „körperliche Arbeit“ in bestehenden Tarifverträgen und Entgeltgruppenbeschreibungen – ggf. auch in Rechtsstreitigkeiten – einzufordern.

Entsprechende Aktivitäten haben in einigen Tarifbereichen und -gebieten bereits stattgefunden. Allerdings ist die Umsetzung dieser BAG-Rechtsprechung in der Praxis aufgrund der Widerstände von Unternehmensleitungen und Arbeitgeberverbänden häufig schwierig. Das zeigen insbesondere die ersten Erfahrungen mit entsprechenden Höhergruppierungsaktionen in Tarifgebieten der Metallindustrie, von denen die IG Metall berichtet. Demnach betrachten Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen das Urteil als rechtsfehlerhaft. Im Bezirk Hamburg der IG Metall wurden die Arbeitgeberverbände aufgefordert, aufgrund der höchstrichterlichen Rechtsprechung die entsprechenden Lohngruppentexte zu verändern bzw. die untersten Lohngruppen abzuschaffen. Die Metallarbeitgeber haben dies abgelehnt. Die geänderte BAG-Rechtsprechung allein gewährleistet offenbar noch nicht die Beseitigung der indirekten Lohndiskriminierung der Frauen; Höhergruppierungen müssen meistens in den betrieblichen und manchmal gerichtlichen Auseinandersetzungen erstritten werden.

Darüber hinaus wird von DGB-Gewerkschaften angestrebt, in künftige Tarifverträge zur Entgeltstruktur und zur Eingruppierung die ganze Bandbreite des Belastungsbegriffs (mit oder ohne Berufung auf das BAG-Urteil) mit aufzunehmen und zu konkretisieren, um einer diskriminierenden Auslegung entgegenzuwirken.“



