

Aktenzeichen: 10 ABR 48/99
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Beschluß vom 27. September 2000
- 10 ABR 48/99 -

I. Arbeitsgericht
Mainz

Beschluß vom 7. Oktober 1998
- 2 BV 1363/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Beschluß vom 30. September 1999
- 11 TaBV 69/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung - körperlich schwere Arbeit

Gesetz:

Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Einzelhandel
Rheinland-Pfalz vom 26. August 1999 § 2 Lohngruppe III

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Fortführung der Rechtsprechung zum Begriff der körperlich schweren Arbeit: Urteile vom 7. November 1990 - 4 AZR 67/90 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 41 und vom 29. Juli 1992 - 4 AZR 502/91 - BAGE 71, 56



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 ABR 48/99
11 TaBV 69/98
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. September 2000

BESCHLUSS

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Beteiligte zu 1, Antragstellerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Beteiligter zu 2 und Beschwerdeführer,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 27. September 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Hromadka und Ohl beschlossen:



Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluß des
Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 30. September 1999
- 11 TaBV 69/98 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

I. Die Antragstellerin (im folgenden: Arbeitgeberin), die bundesweit Selbstbedienungswarenhäuser betreibt, streitet mit dem Betriebsrat ihrer Niederlassung Alzey über die tarifgerechte Eingruppierung der Arbeitnehmerin M.

Mit Schreiben vom 5. März 1998 beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung der Arbeitnehmerin M als Bäckereigehilfin in der Bäckereiabteilung zum 15. März 1998 unter Eingruppierung in Lohngr. II des allgemeinverbindlichen Lohntarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Einzelhandel Rheinland-Pfalz (Lohntarifvertrag) bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 23,22 Stunden. Der Betriebsrat stimmte der beabsichtigten Einstellung mit Schreiben vom 10. März 1998 zu, widersprach aber gleichzeitig der vorgesehenen Eingruppierung unter Hinweis darauf, daß die Tätigkeit der Mitarbeiterinnen in der Backabteilung die Anforderungen der Lohngr. III des Lohntarifvertrages erfülle.

In der Hausbäckerei fallen folgende Aufgaben an, die auch die Arbeitnehmerin M zu verrichten hat:

- Gäröfen und Ofen und Backofen bestücken und bedienen, wobei die Rohlinge auf Blechen in den Gäröfen und dann in den Backofen verbracht werden. Zuvor müssen teilweise die Rohlinge aus dem Kühlhaus geholt werden.
- Verpacken und Auszeichnen der Ware
- Einräumen der fertigen Ware in Verkaufsregale
- Gewährleistung der Sauberkeit und Ordnung im Lager, Kühlhaus sowie der Geräte und im Verkauf.

Die Tätigkeit der Bäckereigehilfinnen ist in Schichten eingeteilt. Die Schichtdauer der Arbeitnehmerin M beträgt zwischen 5 1/2 und 7 Stunden. Im Durchschnitt sind drei bis vier Mitarbeiter pro Schicht eingesetzt, in frequenzstarken Zeiten bis zu sechs Mitarbeiter. Die Tätigkeit erfolgt stehend, gehend und zum Teil in gebückter Haltung.



In einer Schicht sind von Frau M ca. 20 bestückte Wagen, die ein Gewicht zwischen 80 und 100 kg haben, zu bewegen.

Zur Bestückung der Öfen und zur Vorbereitung des eigentlichen Gär- und Backvorganges müssen von den Bäckereihilfen Backwarengebinde bewegt werden. Nach Angaben der Arbeitgeberin haben 19 verschiedene Artikelgebinde Kartongewichte zwischen 1,5 und 17 kg.

Nach Darstellung der Arbeitgeberin machen die Kartonbewegungen von Gebinden zwischen 1,5 und 4,5 kg einen Anteil von 51,47 %, der Gebinde zwischen 5,5 und 9,5 kg einen Anteil von 40,44 % und der Gebinde zwischen 10,3 und 17 kg einen Anteil von 8,09 % aller Kartonbewegungen aus; Gebinde zwischen 8 und 17 kg einen Anteil von 28,31 %. Nach Angaben der Arbeitgeberin werden diese Gebinde im Durchschnitt einer Schicht unterschiedlich oft bewegt. Es ergeben sich nach diesen Angaben an pro Schicht zu bewegendem Gewichten Werte zwischen 113,6 kg und 249,5 kg.

Nach Angaben des Betriebsrats, die auf Arbeitsaufzeichnungen einer Bäckereihilfin im selben Markt beruhen, werden von der Arbeitnehmerin M in einer Schicht Gewichte zwischen 602 und 745 kg bewegt.

Am 5. Juli 1999 erteilte die Arbeitgeberin die Weisung, daß dann, wenn in der Bäckerei Kartons über 10 kg zu bewegen seien, dies einer der männlichen Mitarbeiter aus benachbarten Abteilungen tun solle.

Mindestens 10 % der von außen angelieferten Rohlinge werden durch die Mitarbeiterinnen der Bäckerei in das Kühlhaus eingeräumt. In den übrigen Fällen geschieht das durch einen Lagerarbeiter.

Mit ihrem am 27. Mai 1998 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat die Arbeitgeberin die gerichtliche Zustimmungsersetzung zur beabsichtigten Eingruppierung der Arbeitnehmerin M in Lohngr. II begehrt.

Die Arbeitgeberin ist der Ansicht, die von der Arbeitnehmerin M zu leistenden Arbeiten seien nicht körperlich schwer im Tarifsinne. Wenn im Abstand von schätzungsweise einer halben Stunde einmal eine Kiste von 15 kg über eine Distanz von ca. drei Metern transportiert werden müsse, erfülle dies nicht das Merkmal einer körperlich schweren Arbeit. Im übrigen seien nunmehr auf Grund der Weisung vom 5. Juli 1999 keine solchen Gewichte mehr zu heben. Ein erhöhter Arbeitsdruck bestehe nicht, da einem erhöhten Arbeitsanfall jeweils durch Einsatz von mehr Personal Rechnung getragen werde. Es überwiege der Anteil leichter und mittlerer Gebinde. Das Bewegen schwerer Gebinde präge das Gesamtbild der Tätigkeit nicht. Die Beratung von Kunden gehöre nicht zu den Aufgaben von Frau M. Es ergebe sich auch aus anderen Umständen keine besondere körperliche Belastung. Ein Wech-



sel zwischen Gehen und Stehen sei gewährleistet. Gebückte Haltung müsse nur kurzzeitig eingenommen werden. Die Arbeit sei nicht taktgebunden und weder nervlich noch sensorisch belastend. Der tatsächlich vorhandene Wechsel zwischen der Kälte im Kühlhaus und der Wärme im Gärraum und beim Öffnen der Backöfen führe zu keiner besonderen Belastung.

Bei der Auslegung des Tarifbegriffs dürften die in der Tarifvorschrift enthaltenen Regelbeispiele nicht zur Auslegung herangezogen werden, da die ungleiche Gewichtung der dort genannten Tätigkeiten historische Gründe habe. Nach dem Zusammenschluß von zwei Verbänden seien auch Beispiele, die nicht auf den ersten Blick körperlich schwer, sondern „nur“ als nervlich belastend einzustufen seien, aufgenommen worden. Es handele sich teilweise nicht im engeren Sinne um körperlich schwere Tätigkeiten, die aber dennoch in LohnGr. III gehören sollten. LohnGr. III stelle auf Kontakte mit anderen Menschen, insbesondere mit Kunden ab. Diese führten zu einer höheren nervlichen und damit körperlichen Belastung. Das gleiche gelte für Kontrollaufgaben. Weiterhin reiche es nicht aus, wenn die körperlich schweren Arbeiten nicht nur gelegentlich zu leisten seien. Vielmehr sei erforderlich, daß die körperlich schwere Arbeit auch arbeitszeitlich überwiege.

Die Arbeitgeberin hat zuletzt beantragt,

die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin Christine M in die Lohngruppe L II des Lohntarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer/innen im Einzelhandel Rheinland-Pfalz zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat die Zurückweisung des Antrags begehrt. Der Betriebsrat hat behauptet, der Anteil der Tätigkeiten, die mit dem Einräumen der von außen angelieferten Ware in das Kühlhaus zusammenhänge, sei höher als 10 %. Frau M berate auch Kunden. Er vertritt die Ansicht, eine körperliche Belastung ergebe sich auch aus den im Kühlhaus herrschenden Temperaturen, dem Entweichen einer feuchten Hitzewelle beim Öffnen der Backöfen, der räumlichen Enge des Arbeitsbereichs und des Gewichts der während einer Schicht durchschnittlich zu bewegendem Gebinde.

Das Arbeitsgericht hat nach einer Ortsbesichtigung am 16. September 1998 dem Antrag der Arbeitgeberin entsprochen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht den Antrag zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Zustimmungsersetzungsantrag weiter, während der Betriebsrat die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt.

II. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Die Arbeitnehmerin M ist nicht in Lohngr. II des Lohntarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer/innen im Einzel-



handel Rheinland-Pfalz einzugruppieren, weil sie Tätigkeiten ausübt, die in der Regel mit körperlich schwerer Arbeit im Sinne der Lohngr. III des Lohntarifvertrages verbunden sind.

A. Das Landesarbeitsgericht hat seinen Beschluß im wesentlichen wie folgt begründet: Der Zustimmungsersetzungsantrag sei zurückzuweisen, da die Tätigkeit der Arbeitnehmerin M in der Regel mit körperlich schwerer Arbeit verbunden sei. Es handele sich um eine einheitliche Tätigkeit, die daraus bestehe, vorgefertigte Backwaren zum Verkauf an Kunden fertigzustellen. Die Tätigkeit sei nicht in ihre einzelnen Arbeitsschritte aufzuspalten. Da die von Frau M verrichteten Tätigkeiten von keinem der der Lohngruppe beigefügten Tätigkeitsbeispiele erfaßt würden, seien die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale heranzuziehen, wobei jedoch die genannten Beispiele wiederum zu berücksichtigen seien.

Bei der Auslegung des Merkmals "körperlich schwere Arbeit" sei sowohl auf die Muskelbeanspruchung als auch auf sonstige Umstände abzustellen, die auf den Menschen einwirken und zu körperlichen Reaktionen führen. Die Schwere einer Tätigkeit könne nicht nur im Heben von Gewichten, sondern in allen Tätigkeiten bestehen, die zu einer körperlichen Reaktion führten. Dazu gehörten Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen, Bewegen einer Last sowie Tätigkeiten, die zu nervlichen und sensorischen Reaktionen führten.

Schon nach dem Ausmaß der Muskelbeanspruchung verrichte Frau M körperlich schwere Arbeiten, auch wenn lediglich die Arbeitgeberangaben zugrunde gelegt würden. In den bisher ergangenen Urteilen des Bundesarbeitsgerichts zu dieser Frage seien keine starren Angaben zur Schwere einer Tätigkeit bei Bewegung bestimmter Einzel- und Gesamtgewichte genannt worden, jedoch sei ihnen zu entnehmen, daß ein Gewicht zwischen 10 bis 15 kg für sich körperlich schon belastend und nicht mehr unerheblich sei. Solche Gewichte dürften Schwangere überhaupt nicht mehr heben. Es würden pro Schicht und Person immerhin zu 28,31 % Gewichte zwischen 8 und 17 kg gehoben. Außerdem würden nicht nur gelegentlich Gewichte über 5 kg gehoben, sondern allein die Gebinde "gem. Brötchen, Brot, Kaffeestückchen, Baguette" bestünden aus 10 kg und mehr. Wenn § 4 Abs. 2 Satz 1 MuSchG das Heben, Befördern und Bewegen von Lasten von mehr als 5 kg regelmäßig und 10 kg gelegentlich untersage, gehe schon daraus hervor, daß diese Gewichte für sich körperlich belastend seien und zu körperlichen Reaktionen führten. Auch bei geringeren Gewichten könnten häufige Bewegungen pro Schicht zur Beeinträchtigung des Skelettsystems führen. Weiterhin bedinge das Ziehen der ca. 20 beladenen Backwagen zwischen 80 bis 100 kg pro Schicht durch Frau M eine Muskel- und Skelettbeanspruchung. Es müsse ferner berücksichtigt werden, daß die Tätigkeit stehend oder gebückt ausgeübt werde. Die Regelbeispiele der Vergütungsgruppe zeigten, daß keine hohen Anforderungen an die körperliche Beanspruchung der Tätigkeiten gestellt würden, die zur Lohngr. III führten. Ob die schwersten Baguettegebände von 17 auf 13,6 kg reduziert worden seien, sei unerheblich, da auch



häufiges Bewegen von Gewichten unter 10 kg zu körperlichen Reaktionen führen könne. Immerhin machten die Gebinde zwischen 5,5 und 9,5 kg 40,44 % der Kartonbewegungen aus. Es sei auch unerheblich, ob die Weisung vom 5. Juli 1999 zu einer Veränderung der Handhabung geführt habe. Wenn pro Schicht nach den Angaben der Arbeitgeberin mindestens 16 Mal Gewichte von über 10 kg bewegt werden müßten, reiche der bloße Ausspruch einer Weisung nicht aus. Die Arbeitgeberin hätte vielmehr darlegen müssen, inwieweit männliche Mitarbeiter neben ihren regulären Aufgaben zeitlich und organisatorisch überhaupt in der Lage seien, in diesem Umfang Gewichte über 10 kg zu transportieren.

Auch das Merkmal „in der Regel“ sei erfüllt, da hierzu nicht erforderlich sei, daß zeitlich überwiegend körperlich schwere Arbeit geleistet werde; es reiche aus, wenn dies nicht gelegentlich, zuweilen oder ab und zu geschehe, sondern häufig wiederkehre. Dies werde auch durch die Tätigkeitsbeispiele deutlich. Die körperlich schweren Arbeiten kehrten in jeder Schicht wieder und träten regelmäßig auf.

B. Der Senat folgt dem Landesarbeitsgericht im Ergebnis und weitgehend in der Begründung.

1. Für die Eingruppierung der Arbeitnehmerin M sind folgende tarifliche Vorschriften maßgebend:

„Manteltarifvertrag Einzelhandel Rheinland-Pfalz vom 26. August 1999

§ 9 - Eingruppierung, Entgeltberechnung, Entgeltzahlung

1. Die Gehalts- und Lohngruppen sowie die Tarifsätze werden in gesonderten Tarifverträgen geregelt.
2. Die Eingruppierung erfolgt entsprechend der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit.

Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer/innen im Einzelhandel Rheinland-Pfalz vom 26. August 1999

§ 2 - Lohngruppen

Lohngruppe II

Arbeitskräfte für Tätigkeiten, die keine Ausbildung erfordern, jedoch Fertigkeiten oder besondere Geschicklichkeiten bzw. Erfahrung erfordern,

z.B. Büffetkräfte, Hilfen in Imbißräumen, Milchbars, Kantinen und Küchen, Auszeichnen mit Kontrollfunktionen, Näher/in für einfache Arbeiten, Wächter/in, Arbeiter/in am Packtisch im Versandhandel.

Lohngruppe III

Arbeitskräfte für Tätigkeiten, die keine Ausbildung erfordern, in der Regel jedoch mit körperlich schwerer Arbeit verbunden sind,

z.B. Bedienen in Imbißräumen, Milchbars und Kantinen, Fahrstuhlführer/in, Elektrokarrenfahrer/in, Lagerarbeiter/in, Packer/in, Heizer/in, Beifahrer/in, Wagenpfleger/in, Bügler/in, Pförtner/in mit Empfangsaufgaben, Tankstellengehilfe/in, Endkontrolleur/in im Versandhandel, Packtischkontrolleur/in im Versandhandel, Kommissionierer/in im Versandhandel.“

(Die vorhergehenden Tarifverträge sind jeweils gleichlautend.)

2. Dieser Aufbau der Lohngruppen des Lohntarifvertrages entspricht dem Aufbau von Vergütungsgruppen in vielen anderen Tarifverträgen. Danach sind den einzelnen Lohngruppen allgemeine Tätigkeitsmerkmale zugeordnet, die durch Beispiele erläutert werden. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß bei Vergütungsgruppen, in denen allgemein gefaßten Tätigkeitsmerkmalen konkrete Beispiele beigelegt sind, die Erfordernisse der Tätigkeitsmerkmale regelmäßig dann erfüllt sind, wenn der Arbeitnehmer eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit ausübt. Auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale ist dann zurückzugreifen, wenn ein einzelnes Tätigkeitsbeispiel seinerseits unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, die nicht aus sich heraus ausgelegt werden können, wenn dasselbe Tätigkeitsbeispiel in mehreren Vergütungsgruppen vorkommt und damit als Kriterium für eine bestimmte Vergütungsgruppe ausscheidet oder wenn es um eine Tätigkeit geht, die in den tariflichen Tätigkeitsbeispielen nicht aufgeführt ist (*BAG 8. Februar 1984 - 4 AZR 158/83 - BAGE 45, 121*). Soweit die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten, sind die Tätigkeitsbeispiele im Rahmen der Auslegung dieser unbestimmten Rechtsbegriffe als Richtlinien für die Bewertung mitzuberücksichtigen (*BAG 25. September 1991 - 4 AZR 87/91 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 7 = EzA TVG § 4 Großhandel Nr. 2*).

3. Diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht gefolgt. Es hat dabei die Tarifbegriffe nicht verkannt, sondern sich im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums bewegt. Auch durchgreifende Verfahrensrügen sind nicht erhoben worden.

a) Es begegnet keinen rechtlichen Bedenken, die Tätigkeiten von Frau M zu einer einheitlichen Tätigkeit zusammenzufassen, die darin besteht, vorgefertigte Backwaren zum Verkauf an die Kunden fertigzustellen. Diese wird zeitlich weitaus überwiegend ausgeübt. Es kann daher dahinstehen, ob und zu welchem Anteil Frau M angelieferte Waren ins Kühlhaus räumen muß. Diese Aufgabe kann zwar das in Lohngr. III genannte Beispiel der Lagerarbei-



terin erfüllen, führt jedoch angesichts des geringen Anteils dieser Tätigkeit an der Gesamttätigkeit nicht zur Erfüllung des Richtbeispiels.

b) Die Tätigkeit der Arbeitnehmerin M ist in keinem der in Lohngr. II und Lohngr. III genannten Beispiele erfaßt. Daher sind die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale maßgeblich, so daß es darauf ankommt, ob Frau M Tätigkeiten ausübt, die keine Ausbildung erfordern, in der Regel jedoch mit körperlich schwerer Arbeit verbunden sind.

aa) Die Tarifvertragsparteien haben selbst nicht näher bestimmt, was sie unter körperlich schwerer Arbeit verstehen. Der Begriff ist daher auszulegen.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mitzuberücksichtigen, sofern und soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien, wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*BAG 20. April 1994 - 10 AZR 276/93 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 11 mwN*).

bb) Der Begriff der "schweren Arbeit" ist im allgemeinen Wortsinn mehrdeutig. Das Adjektiv "schwer" wird verwandt, um auszudrücken, daß etwas ein bestimmtes Gewicht habe bzw. von großem Gewicht sei. Es wird aber auch in der Bedeutung "mühsam, anstrengend, hart, ermüdend, schwierig" sowie als "ernst, gefährlich, schwerwiegend" verwandt (*vgl. Mackensen Deutsches Wörterbuch Stichwort: "schwer" S 954; Wahrig Deutsches Wörterbuch 6. Aufl. Stichwort: "schwer" S 1113*). Da das Adjektiv im Zusammenhang mit dem Begriff "Arbeit" verwandt wird, die als solche kein meßbares Gewicht hat und mit dem weiteren Adjektiv "körperlich", ist davon auszugehen, daß es in der Bedeutung "mühsam, anstrengend, hart, ermüdend" verwandt wird.

cc) Eine Schwere im Sinne einer mühsamen, anstrengenden, harten und ermüdenden Arbeit ist nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts lediglich nach der reinen Muskelbeanspruchung beurteilt worden (*vgl. BAG 17. April 1985 - 4 AZR 363/83 - nv.*). Bereits 1988 hat das Bundesarbeitsgericht eine demgegenüber gewandelte Verkehrsanschauung festgestellt, die auf gesellschaftlichen und technischen Weiterentwicklungen



gen und auf neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhte. Zu berücksichtigen seien alle Umstände, die auf den Menschen belastend einwirken und zu körperlichen Reaktionen führen (*BAG 27. April 1988 - 4 AZR 707/87 - BAGE 58, 194*). Das Bundesarbeitsgericht hatte in seiner Entscheidung vom 7. November 1990 (*- 4 AZR 67/90 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 41*) ausreichen lassen, daß eine Tätigkeit schon nach dem Ausmaß der festgestellten Muskelbeanspruchung als körperlich schwere Arbeit anzusehen sei, wobei Gewichte zwischen 2 und 17 kg, von denen Gebinde mit einem Gewicht von über 8 kg überwogen und insgesamt 8 bis 10 Zentner arbeitstäglich - allerdings mit Hilfe von Rollcontainern - zu bewegen waren. In seiner Entscheidung vom 29. Juli 1992 (*- 4 AZR 502/91 - BAGE 71, 56*) hat das Bundesarbeitsgericht weiterhin ausgeführt, daß bei der Beurteilung auch ausschließlich stehende Tätigkeit, die notwendige Körperhaltung, taktgebundene, repetitive Arbeit, nervliche und sensorische Belastung, Lärm- und Umwelteinwirkung und soziale Belastungsfaktoren zu berücksichtigen seien.

dd) Dem ist das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei gefolgt. In erster Linie hat es auf die Muskelbeanspruchung der Arbeitnehmerin M abgestellt.

Es hat jedoch entgegen der Ansicht der Revision seine Entscheidung nicht allein darauf gestützt, daß einmal pro Schicht ein Gewicht von 10 kg bzw. mehr bewegt werden muß. Das Landesarbeitsgericht hat vielmehr weiterhin darauf abgestellt, daß Frau M im Laufe einer Schicht nicht nur gelegentlich Gewichte mit deutlich über 5 kg bewegen muß, und daß auch das häufige Bewegen von Gewichten unter 8 kg zu einer Beeinträchtigung des Skelettsystems führen könne. Es hat dabei ausdrücklich auf die zu bewegendenden Gebinde zwischen 5,5 und 9,5 kg hingewiesen, die 40,44 % der Kartonbewegungen ausmachen. Dies ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Die Arbeitgeberin rügt zu Unrecht, daß in den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 7. November 1990 und vom 29. Juli 1992 feste Maßstäbe für eine muskelmäßig relevante Gewichtsbelastung gesetzt worden seien. Die dort genannten Gewichte und Bewegungen entstammen dem jeweils zu beurteilenden Sachverhalt und bedeuten nicht, daß andere Gewichte oder Belastungen nicht zur Erfüllung der Merkmale der körperlich schweren Arbeit führen können.

Daraus folgt, daß kein Verfahrensfehler darin zu sehen ist, daß das Landesarbeitsgericht der Weisung der Arbeitgeberin, daß Gewichte über 10 kg von einem männlichen Mitarbeiter zu heben seien bzw. daß das Maximalgewicht von 17 kg der Baguettegebinde auf 13,6 kg reduziert worden sei, keine entscheidende Bedeutung beigemessen hat. Auf diese Weisung kommt es nicht an, da bereits die bei 44 % der Kartonbewegungen zu bewegendenden Gewichte von 5 bis 10 kg ausreichen, um eine schwere körperliche Tätigkeit im Sinne einer Muskelbelastung anzunehmen.



Es ist nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht bei der Beurteilung der Schwere der körperlichen Tätigkeit auf § 4 Abs. 1 und Abs. 2 Ziff. 1 MuSchG Bezug genommen hat. Wenn es dort heißt, daß werdende Mütter nicht mit „schweren körperlichen Arbeiten ...“ beschäftigt werden dürfen, und zwar insbesondere nicht mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so definiert das Gesetz, welche Arbeiten für Frauen körperlich schwer, jedoch Schwangeren verboten sind. Soweit für bestimmte Betätigungen Belastungsgrenzen festgesetzt sind, muß dies als gesetzliche Konkretisierung des Begriffs der schweren körperlichen Arbeit für diese Betätigungsarten gesehen werden (*Buchner/Becker MuSchG und BErzGG 6. Aufl. § 4 Rn. 9*). Soweit die Arbeitgeberin rügt, ein Rückgriff auf § 4 MuSchG sei für die Auslegung des Tarifbegriffs nicht zulässig, da im MuSchG auch noch andere Beschäftigungsverbote geregelt seien, beispielsweise für Nachtarbeit, also für Arbeiten, die für sich genommen körperlich nicht belastend seien, ist dieses Argument nicht schlüssig, da das Verbot der Nachtarbeit in § 8 MuSchG geregelt ist und dort kein Zusammenhang mit körperlich schwerer Arbeit hergestellt wird.

ee) Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht die von ihm herangezogenen Maßstäbe für die Schwere der muskelmäßigen Belastung zutreffenderweise auch aus den in der Tarifnorm enthaltenen Beispielen gefolgert. Soweit die Arbeitgeberin ausführt, daß die Regelbeispiele Fahrstuhlführer, Pförtner usw. in der Lohngruppe III genannt seien, obwohl sie nicht mit körperlich schwerer Arbeit im engeren Sinne verbunden seien, dh. mit dem Bewegen schwerer Lasten, sondern aus historischen Gründen und weil sie in besonderem Maße mit sonstigen nervlichen und sensorischen Belastungsfaktoren einhergingen, zB mit sozialen Kontakten und der Notwendigkeit erhöhter Aufmerksamkeit, so mag dies zutreffen. Dennoch geht aus den Beispielen hervor, daß an das Ausmaß der schweren körperlichen Arbeit im Sinne der Lohngr. III hinsichtlich der muskelmäßigen Belastung keine hohen Anforderungen zu stellen sind. Immerhin haben die Tarifvertragsparteien die Lohngr. III allein und ausschließlich durch den Begriff der „in der Regel erforderlichen schweren körperlichen Arbeit“ aus der Lohngr. II hervorgehoben. Wenn sie dies durch Beispiele konkretisieren, so spricht dies für ihren Willen, diese Beispiele auch als Auslegungskriterien heranzuziehen. Soweit die Arbeitgeberin Erwägungen zur Tarifgeschichte anstellt, sprechen diese nicht gegen den im Wortlaut zum Ausdruck gekommenen Willen.

Wenn die Arbeitgeberin im übrigen auf die große nervliche Belastung abstellt, die durch Kundenkontakte entsteht, so sind diese Belastungen auch bei Frau M gegeben. Aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts folgt, daß auch sie Kundenkontakte hat. Die Arbeitgeberin hat zwar bestritten, daß Frau M Kunden beraten müsse, jedoch ergibt sich aus



dem von ihr selbst im Anhörungstermin vor dem Landesarbeitsgericht übergebenen „Handbuch der r-Hausbäckerei“, daß die Arbeitnehmerinnen Bestellungen von Kunden aufzunehmen haben und es hierfür Formulare gibt. Das bedeutet, daß die Kunden mit den Mitarbeiterinnen in Kontakt treten, Formulare erhalten und auch in gewisser Weise beraten werden. Außerdem folgt aus den ebenfalls in Bezug genommenen Aufzeichnungen der Kollegin von Frau M, Frau F, daß häufig Kundschaft bedient und beraten wurde. Für eine auch von der Arbeitgeberin angestrebte „Außenwirkung“ der Arbeitnehmerinnen spricht ebenfalls die einheitliche Berufskleidung, die neben den Hygieneanforderungen auch geeignet ist, ein einheitliches Bild den Kunden gegenüber zu gewährleisten. Aus den im Handbuch enthaltenen Fotografien wird außerdem deutlich, daß die Hausbäckerei halb offen ist und die Kunden daher die Mitarbeiterinnen bei der Arbeit sehen können. Zu Unrecht meint die Arbeitgeberin, daß die Mitarbeiterinnen ihre momentane nervliche Verfassung gewissermaßen unkontrolliert ausleben können und notfalls ihr Arbeitstempo und ihre Arbeitsweise an ihr Befinden anpassen könnten. Hieraus geht eine Belastung hervor, die mindestens mit derjenigen eines Pförtners oder Fahrstuhlführers vergleichbar ist.

ff) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht weitere Belastungsfaktoren herangezogen. Dazu gehört die von der Arbeitnehmerin M einzunehmende Arbeitshaltung. Die Arbeit ist unstreitig im Gehen und Stehen auszuführen. Ein Ausruhen im Sitzen ist niemals möglich. Zwar mag das ständige Umhergehen günstigere körperliche Auswirkungen haben als ein ständiges Stehen an einer Stelle; dennoch wirkt sich die ständige aufrechte Körperhaltung, die keine Entlastung durch Sitzen ermöglicht, auf den gesamten Bewegungsapparat und das Skelettsystem, insbesondere auf Füße und Rücken, aus.

Zu Unrecht wirft die Arbeitgeberin dem Landesarbeitsgericht vor, es habe nicht davon ausgehen dürfen, daß die Arbeitnehmerin M sich auch bücken müsse. In den Vorinstanzen hatte die Arbeitgeberin lediglich vorgetragen, daß sie „im Begriff“ sei, Rollwagen anzuschaffen, die das Heben der Gebinde vom Boden überflüssig machten bzw. daß sie Spezialtransportwagen „geordert“ habe bzw. die Anschaffung von Rollwagen „plane“ und nicht wisse, ob sie schon geliefert seien. Laut Bericht des Mitarbeiters der Berufsgenossenschaft vom 29. April 1999, der auf Grund einer Besichtigung vom 14. April 1999 erstellt wurde, waren zu jenem Zeitpunkt jedenfalls noch keine Hebehilfen zur Verfügung gestellt. Dies wurde ausdrücklich gerügt. Die Behauptung der Arbeitgeberin, die Rollwagen seien bereits vor dem Anhörungstermin vor dem Landesarbeitsgericht angeschafft worden, stellt neuen Vortrag dar, von dem das Landesarbeitsgericht nicht ausgehen konnte und der in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht mehr berücksichtigt werden kann. Auf eine Verletzung der Amtsermittlungspflicht des Landesarbeitsgerichts kommt es in diesem Zusammenhang ebenfalls nicht an. Aus dem übergebenen Handbuch ergibt sich nämlich, daß auch für den Fall, daß



Rollwagen bereits angeschafft worden wären, die Arbeit dennoch immer wieder auch im Bücken geleistet werden muß. So ist auf den Fotografien sichtbar, daß die Ware in Körben angeboten wird, deren unterste Lage sich direkt über dem Fußboden befindet. Auch die Fächer der sogenannten Stikken-Wagen, die von den Arbeitnehmerinnen der Bäckerei zu befüllen sind, befinden sich nicht sämtlich in Tischhöhe, sondern es ist beim Befüllen ein Bücken und Strecken erforderlich.

gg) Schließlich ist als weiterer körperlicher Belastungsfaktor der ständige Wechsel zwischen extremen Temperaturen zu berücksichtigen. Die Arbeitnehmerin M muß mehrfach am Tag das Kühlhaus aufsuchen, um dort vorgefertigte Backerzeugnisse abzuholen. Dort herrscht eine Temperatur von minus 20°C. Selbst wenn Schutzkleidung zur Verfügung gestellt wird, wird damit eine Auswirkung der Kälte auf das Atemsystem und die Gesichtshaut sowie Augen und Ohren nicht verhindert. Innerhalb kürzester Zeit ist danach ein extremer thermischer Wechsel zu 35°C im Gärraum sowie wesentlich höheren Temperaturen beim Öffnen der Backöfen hinzunehmen. Schutzkleidung gegen hohe Temperaturen gibt es nicht; im übrigen ist es gerade der schnelle und häufige Wechsel, der geeignet ist, besondere körperliche Belastungen herbeizuführen.

c) Das Landesarbeitsgericht hat auch den Tarifbegriff „in der Regel“ nicht verkannt. Die für die Lohngr. III qualifizierenden Tätigkeiten müssen in der Regel mit körperlich schwerer Arbeit verbunden sein. Dies bedeutet nicht, daß die schwere körperliche Arbeit im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit überwiegend erbracht wird. Da die Tarifvertragsparteien nicht besonders erläutern, welchen Anteil an schwerer körperlicher Arbeit an der Gesamtarbeitszeit sie fordern, ist der allgemeine Sprachgebrauch heranzuziehen. „In der Regel“ bedeutet danach „normalerweise, üblicherweise, meist, fast immer“ (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache S 2121*). Hierfür reicht es aus, wenn die Tätigkeit ständig wiederkehrend in rechtlich erheblichem Ausmaß körperlich schweres Arbeiten bedingt. Der Begriff „in der Regel“ grenzt sich ab gegenüber einer gelegentlichen schweren körperlichen Arbeit. Diese wird lediglich „zuweilen, manchmal, ab und zu“ (*Brockhaus/Wahrig Deutsches Wörterbuch Stichwort „gelegentlich“*) geleistet. Auch diese Auslegung wird durch den tariflichen Gesamtzusammenhang, nämlich die von den Tarifvertragsparteien zur Lohngr. III aufgeführten Tätigkeitsbeispiele wie Beifahrer, Fahrstuhlführer, Elektrokarrenfahrer, Pförtner mit Empfangsaufgaben, Tankstellengehilfen, bestätigt. Für diese Tätigkeiten ist es nicht typisch, daß arbeitszeitlich überwiegend eine schwere körperliche Arbeit verlangt wird. Kennzeichnend ist eher, daß die schwere körperliche Arbeit üblicherweise, regelmäßig wiederkehrend möglich ist. Es reicht aus, daß die körperlich belastende Tätigkeit nicht nur vorübergehend vorkommt (*BAG 29. Juli 1992 - 4 AZR 502/91 - aaO*). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts tritt die oben dargestellte schwere körperliche Arbeit in jeder Schicht wieder auf und damit re-



gelmäßig und nicht nur gelegentlich. Damit wird sie „in der Regel“ im Sinne der Lohngr. III geleistet.

Dr. Freitag

Böck

Marquardt

Hromadka

Kay Ohl



