

AUFWERTUNG VON FRAUENTÄTIGKEITEN

Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse des ÖTV-Gutachtens

Teil I Grundlagen

Jede Arbeitsbewertung, auf der Tarifverträge basieren, ist ein politischer Vorgang. Der BAT beruht auf der summarischen Arbeitsbewertung, die die Arbeit als ganze betrachtet und nach bestimmten Kriterien, die stufenweise angeordnet sind, bewertet. Bei der summarischen Arbeitsbewertung gibt es eine Reihe von politisch nutzbaren Spielräumen: bei der Bildung der Entgeltgruppen (Anzahl, Abstände), bei ihrer inhaltlichen Charakterisierung (welche Merkmale, welche Abgrenzung) sowie bei der Wahl der Richtbeispiele. Nicht zuletzt ist die konkrete Eingruppierung eines Arbeitsplatzes ebenfalls ein arbeitspolitischer Vorgang. Die Betonung der politischen Dimension der Arbeitsbewertung ist notwendig, um die jeweils eingeflossenen Interessen als solche kennzeichnen zu können, es sind auch die Interessen der Männer, ihren Ernährerlohn zu erhalten (s. im einzelnen Gutachten S. 23 ff.).

Männer und Frauen verrichten häufig nicht die gleiche, sondern verschiedenartige Arbeit. Viele Berufe und Tätigkeiten werden überwiegend von den Angehörigen jeweils eines Geschlechts ausgeübt. Verschiedenartige Arbeit wie etwa die von Erzieherinnen und die von Elektrotechnikern kann jedoch durchaus gleichwertig sein. Das Gutachten ergibt, daß auch im BAT in Hinsicht auf die Entgeltung "verschiedenartiger aber gleichwertiger Arbeit" von Frauen und Männern Handlungsbedarf besteht.

Nach den zwingenden rechtlichen Bestimmungen ist gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich zu bezahlen. Dieser Rechtsanspruch ist gerichtlich einklagbar. Grundlage dafür ist einerseits das Recht der Europäischen Gemeinschaft: sowohl Artikel 119 EG-Vertrag als auch die diesen konkretisierende Entgeltgleichheits-Richtlinie 75/117/EWG. Grundlage sind andererseits Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 GG und § 612 Abs. 3 BGB. Letzterer bestimmt, daß für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden darf (s. im einzelnen Gutachten S. 28 ff.).

Mit der Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung steht ein Mittel zur Verfügung, den Ursachen für die immer noch sehr große Lohndrift zwischen Männern und Frauen (Frauenlöhne betragen ca. 70 % der Männerlöhne) auf die Spur zu kommen. Während die unmittelbare Diskriminierung direkt an das Geschlecht anknüpft und auf Tarifverträge zutrifft, die Männer und Frauen ausdrücklich unterschiedlich behandeln (diese gibt es kaum noch), bedeutet mittelbare Diskriminierung: es werden zwar geschlechtsneutral formulierte Regelungen oder Kriterien verwendet, diese aber führen im Ergebnis zu einer nicht zu rechtfertigenden überdurchschnittlichen geschlechtshierarchisch wirkenden Ungleichbehandlung: Frauen werden also nicht, weil sie Frauen sind, geringer bezahlt, aber es wird eine Form der Arbeitsbewertung benutzt, die zu ihrer niedrigeren Bezahlung führt (s. im einzelnen Gutachten S. 32 ff.).

Aufgrund dieser Rechtslage ist der Staat dreifach verpflichtet, den BAT diskriminierungsfrei zu gestalten: zum einen hat er als Staat die Pflicht, zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit in allen Bereichen beizutragen, zum zweiten ist er als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und zum dritten als Tarifpartner an die Pflicht zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit gebunden (s. im einzelnen S. 34 ff.).

Insbesondere aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) läßt sich eine Liste von Prüfkriterien herausarbeiten, mit deren Hilfe dieser Rechtsanspruch in der tariflichen als auch in der gerichtlichen Praxis handhabbar ist.

Das Entgeltsystem muß in seiner Gesamtheit so beschaffen sein, daß Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden. Im einzelnen bedeutet das:

- a) Tarifverträge müssen durchschaubar sein,
- b) Tarifverträge müssen objektive Differenzierungskriterien enthalten,
- c) Die einzelnen Differenzierungskriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden,
- d) Für die Bewertung von Frauenarbeiten dürfen nicht andere Kriterien verwendet werden als für die Bewertung von Männerarbeiten,
- e) Die Arbeit muß "ihrem Wesen nach" bewertet werden, d.h. alle für sie wesentlichen Anforderungen müssen berücksichtigt werden,

(s. im einzelnen Gutachten S. 37 ff.).

Teil II Die Forschungsfragen im einzelnen

- 1. Führt die Ausdifferenzierung allgemeiner Oberbegriffe im Allgemeinen Teil der Anlage 1 a durch spezielle Tätigkeitsmerkmale im Teil II (Sonderregelungen) zur Diskriminierung von überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten (Quervergleich von Tätigkeitsmerkmalen in unterschiedlichen Vergütungsordnungen)?**

Dem BAT fehlen verbindliche Kriterien, nach denen die Einstufung in den verschiedenen Tarifteilen erfolgt

Der BAT ist gekennzeichnet durch eine Trennung von Tarifteilen (Arbeiter, Angestellte, Allgemeiner Teil, besonderer Teil). Es gibt aber keine verbindlichen Kriterien, nach denen die Einstufung systematisch in allen Teilen erfolgt. Dadurch ist der BAT als ganzes sehr undurchschaubar. Vergleiche zwischen den Eingruppierungen in den verschiedenen Teilen lassen sich nicht auf der Basis von systematisch angewandten Kriterien ziehen. Damit widerspricht der BAT dem Kriterium der Durchschaubarkeit von Entgeltsystemen. Insbesondere ist zu vermuten, daß die speziellen Tarifteile für die überwiegend von Männern besetzten Berufe im Vergleich zu den speziellen Tarifteilen für die überwiegend von Frauen besetzten Berufe für die Frauenberufe geringere Entgelte vorsehen. Der Vergleich der beiden Berufe Erzieher/Erzieherin und Techniker/Technikerin zeigt z.B., daß der typische Männerberuf durch eine beschleunigte Aufstiegsmöglichkeit gekennzeichnet ist.

Das Wesen der Arbeit wird gerade in den Tarifteilen für die typischen Frauenberufe nicht erfaßt

Damit widerspricht der BAT den Anforderungen an ein diskriminierungsfreies Tarifsystem. Während in typischen Männerberufen das Wesen der Arbeit in sehr differenzierter Weise benannt und erfaßt wird, wird die Arbeit von Frauen pauschal unterwertig eingruppiert. So sind z.B. Sekretariatsarbeiten als einfache Verwaltungsarbeiten klassifiziert, und die dort geforderte Flexibilität und soziale Kompetenz wird in keiner Weise berücksichtigt. Ebenso werden spezielle Anforderungen in den Sozialberufen nicht berücksichtigt, die aus den unterschiedlichen und stark belastenden Ansprüchen der Zielgruppen, mit denen dort gearbeitet wird, erwachsen. Das Gutachten enthält einen Katalog von Merkmalen (s. Gutachten S. 75 f.), deren Berücksichtigung der Diskriminierung von Frauen entgegenwirken kann.

Die Tarifmerkmale werden zuungunsten von Frauenarbeit ausgelegt.

Die "selbständige Leistung" wird in einigen Frauenberufen tariflich nicht als solche anerkannt, wie z.B. der Vergleich zwischen der Leiterin einer Diätküche und dem Betriebshofleiter zeigt.

Ebenso ist das Merkmal "besondere Schwierigkeit" in dem Tarifwerk für Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, verglichen mit der Gewichtung im Allgemeinen Teil, aber auch im Vergleich zu den Angestellten in Versorgungsbetrieben (Teil II) zuungunsten des typischen Frauenberufes gewichtet.

Auch das Merkmal "Verantwortung" ist zu Lasten der Frauen ausgelegt. Während früher die Tätigkeit von Erzieherinnen und Erziehern noch mit der Tätigkeit von Hausinspektoren an Theatern und Bühnen gleichgesetzt war, sind sie seit 1991 zwar eine Tarifgruppe höher eingruppiert. Vergleicht man diese Eingruppierung aber mit dem Allgemeinen Teil des BAT, befinden sie sich in einer Tarifgruppe, in der ihnen die umfassende Verantwortung für Menschen abgesprochen wird. Würde sie anerkannt, müßten Erzieherinnen und Erzieher drei Tarifstufen höher eingruppiert sein.

Der BAT enthält diskriminierende Strukturmerkmale

Die Bestimmung über den zeitlichen Zuschnitt der Tätigkeitsmerkmale, also die Regelung, daß diejenige Vergütungsgruppe heranzuziehen ist, die mindestens die Hälfte der Arbeitsvorgänge erfaßt, führt immer dazu, daß erhebliche Teile der Tätigkeit nicht bewertet werden. Es ist zu vermuten, daß dies insbesondere zur Minderbezahlung in Frauenberufen führt, wie das Beispiel der Sekretärin zeigt: ihre Fremdsprachenleistungen werden nicht bezahlt, wenn sie nicht dauernd genutzt werden.

Der Aufbau des BAT, der verschiedenartige Merkmale aneinanderkoppelt bzw. kumuliert, ist ebenfalls diskriminierungsverdächtig, da bestimmte Merkmale erst ab einer bestimmten Vergütungsgruppe berücksichtigt werden. So taucht das Merkmal "Verantwortung", das eine höhere Vergütung begründet, erst ab BAT IV b auf. Die Verantwortung an Arbeitsplätzen, die geringer eingestuft sind, wird in keiner Weise berücksichtigt. Da Frauentätigkeiten überwiegend in den unteren Gruppen erfaßt sind, werden sie dadurch besonders diskriminiert (s. im einzelnen Gutachten S. 47 ff.).

2. **Wertet die Einbeziehung von sozialer Kompetenz und ähnlicher von Frauen eingebrachter Qualifikationen Tätigkeiten auf und macht sie gleichwertig mit höherbewerteten typischen "Männerberufen"?**

Zwei Aufwertungsstrategien stehen sich gegenüber:

- a) Das Konzept der "geschlechtsspezifischen Qualifikationen" nimmt bestimmte Qualifikationen als "männerspezifisch", andere Qualifikationen als "frauenspezifisch" an. Dieses Konzept ist "personenbezogen", denn die Beurteilung der von den Erwerbspersonen mitgebrachten Qualifikationen steht im Mittelpunkt. Nach diesem Konzept soll eine Aufwertung von Frauentätigkeiten dadurch erzielt werden, daß "frauenspezifische" Qualifikationen und Fähigkeiten in Entgeltsystemen berücksichtigt werden.
- b) Das Konzept des "Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen" hat zum Ziel, die jeweils zu verrichtende Tätigkeit" in allen wesentlichen Anforderungen zu erfassen und diese entsprechend im Entgeltsystem widerzuspiegeln. Dieses Konzept ist arbeitsplatz- bzw. tätigkeitsbezogen, d.h. daß die Beurteilung der zu verrichtenden Tätigkeit mit **all** ihren Anforderungen und Belastungen im Mittelpunkt steht.

Das Konzept der "geschlechtsspezifischen Qualifikationen" birgt einige Nachteile, die dagegen sprechen, Merkmalen wie "soziale Kompetenz" auf diesem Weg Geltung zu verschaffen:

- Es birgt das Problem der stereotypisierenden Zuschreibung von Eigenschaften zu einem Geschlecht.
- Es läuft Gefahr, vermeintlich "männliche" Arbeitsanforderungen an Frauenarbeitsplätzen zu ignorieren.
- Es ist schwer vereinbar mit dem Prinzip der Grundentgeltdifferenzierung im BAT nach der "auszuübenden Tätigkeit".
- Es entspricht nicht den EG-rechtlichen Vorgaben, die davon ausgehen, daß Entgeltsysteme die Anforderungen der Arbeitsplätze widerspiegeln müssen.
- Es steht im Widerspruch zu den in vielen anderen Ländern angewandten Aufwertungsstrategien des "Sichtbarmachens von Arbeitsanforderungen".

Es spricht also viel für die Anwendung des tätigkeitsbezogenen Konzepts, zumal es bislang auch in der Aufwertungskampagne angewandt wurde (s. Serie "Frauen wollen mehr" der BV Hessen).

Das Merkmal der "Sozialen Kompetenz" ist sehr facettenreich (s. ausführlich "Schweizer Katalog" im Gutachten S. 75 f.) und wird in vielen Berufen des öffentlichen Dienstes, insbesondere sogenannten Frauenberufen abverlangt, ohne in der Arbeitsbewertung Berücksichtigung zu finden. Die Sichtbarmachung dieser Arbeitsanforderungen ist besonders schwierig, da diese oft weniger leicht zu erkennen sind als Anforderungen an "Männerarbeitsplätzen". Entsprechend

der rechtlichen Vorgaben ist jedoch eine Nichtberücksichtigung dieser Anforderungen in der tariflichen Praxis rechtswidrig.

Die tarifliche Einbeziehung von Tätigkeitsmerkmalen wie "soziale Kompetenz" und ähnlicher, Frauen zugeschriebener Qualifikationen, kann folglich Tätigkeiten dann aufwerten, wenn diese für das Verrichten der jeweiligen Arbeit erforderlich sind. Voraussetzung ist jedoch, daß die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale nicht lediglich aufgenommen, sondern diskriminierungsfrei differenziert und gewichtet werden. Der Grad der Differenziertheit bei Anforderungen, die eher "Männerarbeitsplätze" charakterisieren und bei Anforderungen, die eher "Frauenarbeitsplätze" charakterisieren, sollte gleich sein. Ebenfalls sollte die Gewichtung, soweit vorgenommen, verhältnismäßig sein. Unter den genannten Voraussetzungen können Frauen an "Frauenarbeitsplätzen" vom Einbeziehen dieser Anforderungsmerkmale profitieren (s. im einzelnen Gutachten S. 69 ff.).

3. Durch welche Maßnahmen (Einbeziehung neuer Kriterien, Neudefinition von Merkmalen, Schaffung neuer oder anderer Zulagen etc.) läßt sich ein Abbau von Diskriminierung erzielen?

Wie ersichtlich wurde, rühren die Diskriminierungspotentiale des BAT aus seinen Strukturen und erfordern daher auch strukturelle Lösungen. Schaffung von neuen Zulagen oder ähnliches sind deshalb keine angemessenen Maßnahmen, weil sie die Strukturen nicht durchbrechen.

Grundsätzlich empfiehlt das Gutachten folgende Gestaltungsschritte für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung:

- Identifizierung der typischen Männer- und Frauentätigkeiten,
- Erarbeitung diskriminierungsfreier Arbeitsbeschreibungen,
- Bewertung der Tätigkeiten mittels eines diskriminierungsfreien Bewertungsverfahrens,
- Ausgleich der Entgeltunterschiede.

Am Beispiel des Vorgehens der Tarifvertragsparteien in der kanadischen Provinz Ontario werden die Phasen zur systematischen Reformierung des tariflichen Regelwerks beschrieben. Die dortigen Erfahrungen zeigen, daß positive Veränderungen innerhalb weniger Jahre durchgeführt werden können, wenn der entsprechende politische Wille vorhanden ist (s. im einzelnen Gutachten S. 82 ff.).

Zusammenfassung Alexa Wolfstädter
aus "Aufwertung von Frauentätigkeiten"
von Regine Winter unter Mitarbeit von Gertraude Krell
Preis: DM 7,50 incl. Mwst. + Versandkosten
zu beziehen über: Union-Druckerei, Postfach 90 09 07,
60449 Frankfurt/Main, Tel. 069/79 52- 286, Fax 77 79 71