



**Tarifpolitik  
gegen  
Entgeltdiskriminierung**

erstellt von: Dr. Barbara Stiegler  
Friedrich-Ebert-Stiftung  
Abt. Arbeits- und Sozialforschung

im Auftrag von: DGB-Bundesvorstand  
Abteilung Frauenpolitik

März 1996

Vorwort	1
Entgeltdiskriminierung von Frauen - (k)eine unendliche Geschichte? .....	1
Tarifpolitik gegen Entgeltdiskriminierung .....	3
Problemstellung: Der Beitrag der Tarifpolitik zum Abbau der Entgeltdiskriminierung	
1. Tarifpolitische Ansatzpunkte .....	5
1.1 Arbeitsbewertung .....	5
1.1.1. Was wird überhaupt erfaßt? .....	5
1.1.2. Wie wird bewertet? .....	6
1.1.3. Welche Qualifikationen werden bewertet? .....	8
a) Inwieweit wird die individuelle Qualifikation bewertet? .....	8
b) Inwieweit werden auf nicht formale Weise erworbene Qualifikationen berücksichtigt? .....	10
c) Welchen Stellenwert sollen Schlüsselqualifikationen bekommen? .....	11
1.1.4. In welche Rangfolge werden die Arbeitsplätze gesetzt? .....	12
1.2 Entgeltdifferenzierung .....	13
1.2.1. Wie hoch ist das Entgelt für die unterste Gruppe? .....	13
1.2.2. Wie ist das Verhältnis zwischen den Entgeltgruppen? .....	13
1.2.3. Gibt es eine Durchlässigkeit in den Stufen? .....	15
1.2.4. Wofür gibt es Zulagen? .....	15
1.3 Dauer und Lage von Arbeitszeiten .....	16
1.3.1. Unterbrechungszeiten .....	17
1.3.2. Elternurlaub .....	17
1.3.3. Teilzeitarbeit .....	18
1.4 Geltungsbereiche .....	19
1.4.1. Arbeiter und Angestellte .....	19
1.4.2. Spezielle Berufsgruppentarifverträge .....	19
1.4.3. Kaufmännisch-technisch .....	20
1.5 Qualifizierung und Arbeitsorganisation .....	20

---

	Seite
2. Ziele gewerkschaftlicher Tarifpolitik zum Abbau der Entgeltdiskriminierung .....	22
2.1 Politisierung der Tarifpolitik: Gibt es den gerechten Lohn? .....	22
2.2 Anerkennung und Aufwertung der den Frauen zugewiesenen Arbeiten und Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern .....	24
2.3 Lohnstrukturpolitik: Solidarische Entgeltstrukturen .....	25
2.3.1. Existenzlöhne .....	25
2.3.2. Geringe Lohndifferenzen .....	25
2.3.3. Volle Mitbestimmung bei Leistungsentlohnung .....	27
2.3.4. Der finanzielle Ausgleich bei Beurlaubungen für Pflege- und Sorgearbeit .....	28
3. Strategien: Wie Frauen ihre Ziele durchsetzen können .....	29
3.1 Organisationspolitische Strategien .....	29
3.1.1. Quote .....	29
3.1.2. Qualifizierung für Tarifpolitik .....	30
3.1.3. Demokratisierung der Tarifbewegungen .....	30
3.1.4. Organisationsstrukturen für die gleichstellungsorientierte Tarifpolitik .....	31
3.2 Bewußtseinsbildende Strategien .....	32
3.2.1. Aufwertungskampagnen .....	32
3.2.2. Betriebliche Entgeltanalysen im Rahmen von Frauenfördeplänen .....	33
3.3 Klagen führen .....	33
Literaturhinweise .....	34
Anhang: .....	36
Mitteilung der Kommission: Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit, KOM(96) 336 endg.	

---

Die Diskriminierung von Frauen bei der Entlohnung ist so alt wie die Frauenerwerbsarbeit selbst. Ein Tatbestand, mit dem sich Gewerkschaftsfrauen niemals abfinden werden.

Die Gleichwertigkeit der Geschlechter drückt sich gerade auch darin aus, wie die Arbeit, die jeweils verrichtet wird, bewertet wird.

Auf nationaler und internationaler Ebene haben wir Urteile und Richtlinien erstritten, die uns helfen, der Entgeltdiskriminierung entgegenzutreten. Gleichwohl wirken die Mechanismen der Diskriminierung so subtil und mittelbar, daß es schwer gemacht wird, sie zu benennen und noch schwieriger, sie zu verändern. Die Tatsache, daß Tarifkommissionen nach wie vor eine männliche Domäne sind, ist dabei nur ein Stolperstein von vielen.

Uns ist auch bewußt, daß über eine gleichstellungsorientierte Tarifpolitik allein die (Entgelt-)Diskriminierung von Frauen nicht zu beseitigen ist, weil die Ursachen vielfältig sind und auf verschiedenen Ebenen angesetzt werden muß, so etwa bei der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen.

Diese Erkenntnis darf aber nicht als Entschuldigung für "Nichts-Tun" herhalten; vielmehr müssen offensiv alle gleichstellungsorientierten Ansätze in der Tarifpolitik aufgespürt und genutzt werden, damit wir nie mehr lesen müssen "Frauen verdienen im Durchschnitt nach wie vor ein Drittel weniger ...".

Die vorliegende Broschüre hat Barbara Stiegler für uns erstellt; die Broschüre soll helfen, Mechanismen der Entgeltdiskriminierung zu durchschauen, Ziele zu präzisieren und Strategien zu entwickeln. Dies enthebt die Leserin/den Leser nicht von der Aufgabe, die Aussagen herunterzubrechen auf die eigene Branche, den eigenen Betrieb, die eigene Gewerkschaft mit den je spezifischen Strukturen und Bedingungen.

Im Anhang haben wir den "Leitfaden" der EU-Kommission "zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit" dokumentiert. Dieser Leitfaden gibt Hilfestellungen für die Analyse des Entlohnungssystems, zur Aufdeckung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen in den Lohnstrukturen und zur Entwicklung eines Maßnahmenplans.

Wir wünschen uns, daß unsere Broschüre dazu beiträgt, das möglichst schnell Wirklichkeit werden zu lassen, was der DGB in seinem neuen Grundsatzprogramm beschlossen hat:

"So setzen sich die Gewerkschaften dafür ein, daß durch veränderte Bewertungskriterien die Lohndiskriminierung von Frauen aufgehoben wird."

... auf daß die unendliche Geschichte ein gutes Ende findet!



Die geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung ist historisch kein neues oder national begrenztes Problem. Erwerbstätige Frauen erhalten in der Bundesrepublik im Durchschnitt immer noch etwa ein Drittel weniger Entgelt als Männer. Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen wird häufig auf die geringere Erwerbsarbeitszeit bzw. die zu 90 % von Frauen praktizierte Teilzeitarbeit zurückgeführt. Betrachtet man allerdings die Bruttostundenverdienste, so weisen auch sie bereits erhebliche Differenzen zwischen den Geschlechtern auf: Im Oktober 1994 verdienten Männer durchschnittlich 17,92 DM in der Stunde, Frauen aber nur 13,75 DM. Durch die Übertragung der westlichen Wirtschaftsordnung und Tarifsysteme und die westdeutsche Sozial- und Familienpolitik wird es in den neuen Bundesländern zu einer Entwicklung kommen, bei der sich die Drift zwischen Männer- und Frauenverdiensten im Vergleich zu den vergangenen Jahren noch vergrößert.

Die geschlechtshierarchische Entgeltdifferenz widerspricht aber dem Grundsatz der Gleichheit der Geschlechter. Der Anspruch auf Entgeltgleichheit ist sowohl im europäischen als auch im nationalen Recht verankert. Er gilt für Arbeitsverträge als auch für Tarifverträge. Im Gleichbehandlungsgesetz von 1980 wurde mit dem neu in das bürgerliche Gesetzbuch eingefügten § 612 Abs. 3 eine nationale Umsetzung des Entgeltgleichheitsanspruches vorgenommen, der bereits 1975 vom Rat der Europäischen Gemeinschaft in der Richtlinie 75/117/ EWG (sogenannte Lohngleichheitsrichtlinie) erlassen worden war. In diesem Paragraphen heißt es: "Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts."

Gleiche Arbeit wird auch aus anderen Gründen als dem des Geschlechtes nicht gleich bezahlt. Der Lohn einer Person kann durch verschiedene Faktoren geringer ausfallen als der einer anderen, die dieselbe Arbeit leistet: zum Beispiel durch die Region (prosperierende oder wirtschaftlich schwache, Arbeitsmarktsituation, Angebot an Arbeitsplätzen), die Branche (Hochlohnbranche oder Niedriglohnbranche), die Betriebsgröße (Kleinbetrieb oder Großbetrieb), die kommunale Infrastruktur (ausreichendes Angebot an Kinder- und Altenpflege, öffentlichen Nahverkehrsmitteln oder mangelhaftes Angebot). Die Geschlechtszugehörigkeit bzw. Zuweisungen, die sich aus der Geschlechtszugehörigkeit ergeben, wirken aber immer als Verstärker bestehender Ungerechtigkeiten. Bei der herrschenden Abwertung der Hand gegenüber der Kopfarbeit wird die Handarbeit, die den Frauen zugewiesen wird, noch einmal geringer bewertet als die Handarbeit, die Männern zugewiesen wird. Bei den herrschenden Unterscheidungen zwischen Arbeitern und Angestellten und der relativen Minderbezahlung der Arbeiter werden die Arbeiterinnen noch einmal besonders schlecht bezahlt. Bei der herrschenden Entgeltdifferenz zwischen den Branchen sind es wiederum die Frauenbranchen, in denen besonders wenig verdient wird. Das bedeutet, daß die geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung in andere diskriminierende Faktoren eingebettet ist.

## **Tarifpolitik gegen Entgeltdiskriminierung**

### **Problemstellung: Der Beitrag der Tarifpolitik zum Abbau der Entgeltdiskriminierung**

Die geschlechtshierarchische Verdienstdifferenz, die die Durchschnittszahlen aufweisen, hat viele Ursachen:

1. Männer und Frauen verrichten längst nicht überall die gleichen Arbeiten. In den Branchen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, ist das Verdienstniveau besonders gering. Frauen haben auch nicht dieselben hierarchischen Positionen wie die Männer inne, und sie erhalten deswegen auch nicht in demselben Umfang die mit diesen höheren hierarchischen Positionen verbundenen besseren Entgelte. Die Berufsarbeit, die insbesondere Frauen zugewiesen ist, wird im Verhältnis zu der, die insbesondere Männern zugewiesen wird, geringer bezahlt. So sind die Verdienste in Berufen, die bezogen auf Ausbildungsvoraussetzungen vergleichbar sind, geringer, wenn es sich um typische Frauenberufe (z. B. Erzieherin) handelt als um typische Männerberufe (z. B. Techniker).
2. Die Erwerbsarbeitszeiten vieler Frauen werden dadurch verkürzt, daß sie private, unbezahlte Arbeit im sogenannten Privatbereich verrichten, während Männer ihre Erwerbsarbeitszeit weder für diese Arbeiten verkürzen noch in ihrer Verfügbarkeit durch diese Arbeiten eingeschränkt sind. Auch die auf den Lebenslauf bezogene Dauer der Erwerbsarbeitszeit liegt bei Frauen weit unter der der Männer.
3. Selbst dann, wenn die bestehenden Tarifregelungen keine diskriminierenden Bestimmungen enthalten, kommt es durch die betriebliche Lohnpolitik dazu, daß die geschlechtshierarchische Verdienstdifferenz aufrechterhalten wird, daß Männer also im Schnitt mehr verdienen als Frauen. Das kann durch personalpolitische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen bewerkstelligt werden: So zeigen Untersuchungen, daß Frauen seltener als Männer auf Arbeitsplätze kommen, auf denen Zulagen fällig werden oder aber die für Aufstiege günstig sind.

Im Folgenden geht es um die Frage, welchen Beitrag die tarifliche Entgeltpolitik zum Abbau der Entgeltdiskriminierung leisten kann. Frauenlohndiskriminierung ist in den sozialen und ökonomischen Strukturen verankert und funktional. Die notwendige gleiche Verteilung aller Arbeit, der bezahlten und der unbezahlten und eine entsprechende Verteilung des Lohnes zwischen den Geschlechtern, ist als gesellschaftspolitisches Ziel nicht alleine durch tarifliche Entgeltpolitik zu erreichen. Sie kann nur einen Beitrag dazu leisten. Wie dieser Beitrag im einzelnen aussehen könnte, soll im Folgenden dargestellt werden. Dazu werden Regelungstatbestände und Strukturen von Tarifverträgen sowie ihre möglichen Veränderungen diskutiert, wobei Analysen der geschlechtsspezifischen Entgeltdiskriminierung und die frauenpolitische Diskussion in den Gewerkschaften den Bezugsrahmen bilden.

---

So vielfältig wie die Möglichkeiten sind, einen Arbeitsplatz oder eine Tätigkeit zu beschreiben, so vielfältig sind auch die tarifvertraglichen Regelungen, nach denen die Arbeit beschrieben und bewertet wird? Die Bewertungsgrundlage ist manchmal nur in einem einzigen Wort, einer Berufsbezeichnung, festgelegt (z. B.: Küchenhilfe oder Verkäuferin), manchmal braucht man, um einen Arbeitsplatz dem Tarifvertrag gemäß zu bewerten, bis zu dreißig verschiedene Kriterien, die zu gewichten sind, so z. B. bei der Anwendung analytischer Arbeitsbewertungsverfahren.

Das bedeutet, daß die Art und Weise, wie eine spezielle Arbeit überhaupt beschrieben wird, branchenspezifisch sehr unterschiedlich ist. Die jeweilige Beschreibung bildet immer die Grundlage für weitere Bewertungsverfahren. Das bedeutet aber, daß es grundsätzlich politikfähig ist, zu definieren, was an einer Arbeit bewertet wird. Diese Erkenntnis bietet Gefahren, aber auch Chancen für die tarifliche Frauenpolitik: einerseits gibt es offensichtlich die Chance, daß diejenigen Elemente der Arbeit, die Frauen selbst definieren, bei der Arbeitsbewertung auch als relevante Kriterien anerkannt werden könnten. Die Aufwertungskampagnen der Frauen in den typischen Frauenberufen haben eine Vielzahl von Anforderungen hervorgebracht, denen die Frauen an ihren Arbeitsplätzen gerecht werden, die aber in den Tarifverträgen keine Entsprechung finden. Wenn z. B. als Schreibkräfte eingestellte Frauen darauf hinweisen, daß sie an ihren Arbeitsplätzen sowohl teilweise qualifizierte Sachbearbeitung leisten und darüber hinaus auch Flexibilität und Vielseitigkeit einbringen, dann spiegelt die tarifliche Formulierung die Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz in keiner Weise wider. Ebenso haben Reinigungsfrauen und Schulsekretärinnen auf die tarifvertraglich verschwiegenen Anforderungen bei ihrer Arbeit hingewiesen (vgl. Dürk 1994).

Auf das Phänomen, daß Anforderungen an Frauenarbeitsplätzen nicht in Tarifverträgen sichtbar sind, haben bereits vor 50 Jahren auch die Arbeiterinnen hingewiesen, die gegen die Leichtlohngruppen klagten. Eine Erklärung dafür, daß spezifische Anforderungen insbesondere an Frauenarbeitsplätzen nicht bewertet werden, bietet sich an, wenn man die gesamte Arbeit, die Frauen in dieser Gesellschaft leisten, betrachtet: die Arbeit der Frauen ist gerade dadurch gekennzeichnet, daß sie zu großen Teilen nicht in der Öffentlichkeit, sondern in der Verborgenheit des privaten Raumes passiert, daß sie weder materiell bewertet noch bezahlt wird. So wie die Arbeit in den privaten Haushalten unsichtbar bleibt, so können offenbar auch in den öffentlichen Strukturen der Tarifverträge ganze Dimensionen von den Frauen zugewiesenen Arbeitsplätzen bei der Bewertung unter den Tisch fallen bzw. nicht in das Bewertungsschema hereingenommen werden.

Als eine erste Konsequenz ließe sich aus dieser Erkenntnis folgern: Das Unsichtbarhalten der spezifischen Anforderungen, die an Frauenarbeitsplätzen vorhanden sind, muß durch ein Sichtbarmachen der Arbeit der Frauen überwunden werden, wobei auch der Zusammenhang zwischen der Unsichtbarkeit der unbezahlten und der Unterbewertung der bezahlten Arbeit von Frauen deutlich werden muß.

- 1. Tarifpolitische Ansatzpunkte**
- 1.1. Arbeitsbewertung**
- 1.1.1. Was wird überhaupt erfaßt**

### 1.1.2. Wie wird bewertet?

Nach der Frage, was wird überhaupt bewertet, stellt sich die zweite Frage, nach welchen Verfahren bewertet wird. Kein Arbeitsbewertungsverfahren garantiert, daß keine geschlechtsdiskriminierenden Mechanismen angewandt werden. Es ist vielfach nachgewiesen worden, daß es ein objektives Arbeitsbewertungsverfahren nicht geben kann und daß die Verfahren, die sich objektiv nennen, nur bestimmte Unwägbarkeiten und Entscheidungsspielräume bei der Beurteilung eingrenzen, jedoch von ihrem Aufbau und der Gewichtung ihrer Faktoren her ein politisches und kein wissenschaftliches Instrument darstellen. KritikerInnen der analytischen Arbeitsbewertung verweisen darauf, daß die entscheidende Gewichtung der Faktoren dann als richtig empfunden wird, wenn bestehende Vergütungsgefüge widergespiegelt werden (vgl. Krell 1994). Das heißt, die Umstellung von Arbeitsbewertungsverfahren (in der Regel wurden früher summarische durch analytische Verfahren ersetzt) diene immer auch der Legitimation bestehender Lohnansprüche: das bedeutet aber für die am unteren Rand der Arbeitsbewertungshierarchie liegenden Frauenarbeitsplätze, daß die Arbeitswerte, die an diesen Arbeitsplätzen so niedrig ausfallen, nicht deswegen niedrig sind, weil die Anforderungen so niedrig wären, sondern weil bislang auch die Bezahlung an diesen Arbeitsplätzen niedrig gewesen ist.

Dennoch kann man die Frage stellen, welches der vorhandenen Arbeitsbewertungsverfahren (Berufsbezeichnungen, summarische oder analytische Verfahren) die meisten Chancen bietet, die Anforderungen an Frauenarbeitsplätzen besser und angemessener zu bewerten. Bei der Verwendung einfacher Berufsbezeichnungen kann man deutlich sehen, daß typische Männerberufsbezeichnungen selten in den unteren Gruppen, typische Frauenberufsbezeichnungen selten in den oberen Gruppen zu finden sind. Bei dieser Art von Arbeitsbeschreibung fehlen überhaupt Kriterien, mit denen man immanent begründen könnte, daß die Position der Frauenberufe in der Tariffhierarchie diskriminierend ist.

Bei der summarischen Arbeitsbewertung werden bestimmte Kriterien in steigender Gewichtung beschrieben, so etwa: Vorbildung, Dauer der Berufstätigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Schwierigkeit der Anforderungen. Dann werden Beispiele von konkreten Arbeitsplätzen hinzugefügt, um die Eingruppierungsstufe zu veranschaulichen.

Im BAT werden z. B. Fachkenntnisse, selbständige Leistung und Verantwortung in steigender Linie benannt. Eine solche hierarchische Bindung mehrerer Merkmale aneinander spiegelt die Sichtweise auf bestehende Arbeitszuschnitte in der Hierarchie: Danach kommt das Merkmal Verantwortung überhaupt erst ab einer bestimmten Hierarchiestufe vor. Daß dies der Arbeitsrealität widerspricht, zeigen die Arbeitsbeschreibungen der Frauen, die in den so niedrig eingeordneten Arbeitsplätzen tätig sind: Wenn sie hier kein Verantwortungsbewußtsein entwickeln würden, hätte dies erhebliche Konsequenzen für den betrieblichen Output, an manchen Stellen "bräche der Laden zusammen".

---

Bei der analytischen Arbeitsbewertung werden Anforderungsarten in vielfältiger Weise bestimmt, sie werden mit einem Wichtungsfaktor versehen, d. h., es wird entschieden, wie bedeutend sie für die Lohnfindung sind. Es werden danach Musterarbeitsplätze eingruppiert, nach denen die Eingruppierung der übrigen Arbeitsplätze zu erfolgen hat.

Die Definition der Anforderungsarten, die Zuordnung von Bewertungspunkten und die Auswahl der Musterarbeitsplätze sind arbeitspolitische Entscheidungsprozesse.

Die Bestimmung der Kriterien, mit denen die Arbeit erfaßt werden soll, kann mit dem Herstellen einer Schablone verglichen werden: Welches Profil die Schablone hat, steht im Tarifvertrag, wie allerdings der einzelne konkrete Arbeitsplatz in diese Schablone hineinpaßt, das unterliegt noch einmal betrieblichen Entscheidungsprozessen: Manchmal allerdings wird bereits im Tarifvertrag festgelegt, nach welchen Regeln diese Zuordnung erfolgen soll. So wird z. B. im BAT festgelegt, daß jeweils nur die über eine bestimmte Prozentgrenze anteilmäßig hinausgehenden Tätigkeiten zu berücksichtigen sind. Mit der Formulierung der überwiegenden Tätigkeit wird festgelegt, daß ein Arbeitsplatz seinen Charakter durch eine einzige Tätigkeit bzw. das Merkmal dieser einen Tätigkeit zu charakterisieren ist. Das führt z. B. dazu, daß alle Arbeitsplätze, an denen zu über 50 % Tipp-Arbeiten ausgeführt werden, in den Geltungsbereich des Tarifvertrages für Angestellte im Schreibdienst fallen. Folge davon ist, daß ein Arbeitsplatz, an dem zu 51 % Tipp-Arbeiten, zu 49 % jedoch höherqualifizierte Tätigkeiten erfüllt werden, als Schreibeplatz zu behandeln ist. In den aktuellen Diskussionen der HBV um die neuen Entgeltstrukturen im Einzelhandel wird z. B. gefordert, daß das bloße Auftreten einer bestimmten Anforderung bereits genügt, um sie für die Eingruppierung relevant werden zu lassen (vgl. HBV 1995). Danach wird eine Qualifikation z. B. nicht erst dann relevant, wenn sie überwiegend genutzt wird, sondern dann, wenn sie überhaupt genutzt wird. So ist z. B. bei Sekretärinnenarbeitsplätzen die Kenntnis von Fremdsprachen eine Qualifikation, die nicht dauernd benutzt wird, die jedoch zur Höherbewertung herangezogen werden muß, wenn sie vorhanden ist. In höheren Positionen wird demgegenüber, ohne daß es ausdrücklich vermerkt wird, davon ausgegangen, daß die zur Verfügung stehende Fähigkeit, Menschen zu führen, die Begründung für die hohe Bewertung der Arbeit darstellt. Hier wird nicht mehr überprüft, wie oft diese Fähigkeit konkret eingesetzt wird. Auch eine Führungskraft setzt nicht andauernd ihre hohe Qualifikation ein. Demgegenüber wird dieselbe Situation für die niedriger bewerteten Arbeitstätigkeiten jedoch zur Entgeltminderung benutzt.

Generell gilt, daß je präziser die Beschreibung einzelner Tätigkeiten erfolgt, desto mehr steigen die Chancen, daß auch die an Frauenarbeitsplätzen vorhandenen Anforderungen überhaupt berücksichtigt werden. Andererseits ist es bei einer so großen Anzahl von Faktoren, wie sie bei der analytischen Arbeitsplatzbewertung benutzt werden, außerordentlich schwierig, die an den Frauenarbeitsplätzen entscheidenden Faktoren auch in die angemessene Bewertungshöhe zu bringen. Jochmann-Döll (1990) weist darauf hin, daß analytische Arbeitsplatzbewertungen als besonders diskriminierungsanfällig gelten müssen und führt dafür auch ausländi-

---

sche Erfahrungen an. Arbeiterinnen in der Metallindustrie haben es jedoch erreicht, daß bei der Anwendung des analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens typische Anforderungen an ihren Arbeitsplätzen wie Monotonieresistenz, Fingerfertigkeit, Genauigkeit berücksichtigt wurden und daß ihre speziellen Belastungen wie eingeschränkte Körperhaltung, Taktgebundenheit oder Zeitdruck auch aufgenommen wurden.

In den jüngsten gewerkschaftlichen Überlegungen zur Gestaltung der Bewertungsverfahren wird die differenzierte analytische Arbeitsplatzbewertung teilweise infrage gestellt und als Spiegelbild tayloristischer Arbeitsorganisation kritisiert. Bei diesen Neuentwürfen ist allerdings zu fragen, ob dabei die Gefahr besteht, daß wiederum die für Frauen typischen Anforderungen nicht genannt werden. So gibt es z. B. Tarifvertragsentwürfe der Metallarbeitgeber in Baden-Württemberg, in denen gerade die Anforderungen nicht mehr auftauchen, die an Frauenarbeitsplätzen typisch sind. Bei der Perspektive, Kategorien grober zusammenzufassen, ist es außerordentlich bedeutsam, darauf zu achten, welche Kategorien dabei wegfallen und welche wie bewertet werden. Hier zeigt sich die Definitionsmacht derer, die die Tarifverträge aushandeln: Sie bestimmen darüber, welche Anforderungen genannt werden, wie die Anforderungen gewichtet werden und wie die Beispiele, nach denen sich dann die konkrete Eingruppierung zu richten hat, gewählt werden. Das Problem für eine gleichstellungsorientierte Tarifpolitik besteht also nicht in der Wahl der Arbeitsbewertungsmethode, sondern in dem Durchsetzen der Definition von Anforderungen und deren Gewichtung.

### **1.1.3. Welche Qualifikationen werden bewertet**

Die Debatte über die Art der Qualifikation, die in Tarifverträgen berücksichtigt werden, konzentriert sich auf Fragen nach der individuellen und der informell erworbenen Qualifikation, sowie nach dem Stellenwert von Schlüsselqualifikationen.

#### **a) Inwieweit wird die individuelle Qualifikation bewertet?**

Qualifikationen, also die Fähigkeiten, Arbeitsanforderungen zu bewältigen, können individuell vorhanden sein, durch die konkrete Arbeitsaufgabe abgefordert werden und im Tarifvertrag berücksichtigt sein: In diesem Fall ergeben sich keine Probleme im Hinblick auf die geschlechtshierarchische Lohndifferenz. Individuelle Qualifikation kann aber auch vorhanden sein, abgefordert werden, aber nicht im Tarifvertrag berücksichtigt werden. Dies ist, wie viele Studien belegen, besonders an Frauenarbeitsplätzen der Fall. Insbesondere im Arbeiterinnenbereich, wie Beispiele aus der Elektroindustrie zeigten (Bednarz-Braun 1983), bringen Frauen oft hohe formale Qualifikationen, also hohe Schul- und Berufsabschlüsse an Arbeitsplätzen ein, die aber nach der tariflichen Arbeitsbeschreibung solche Qualifikationen gar nicht erfordern. Dabei zeigen aber genauere Analysen, daß die von den Frauen eingebrachten Qualifikationen, auch wenn sie tariflich nicht beschrieben sind, in der Praxis für die

---

Erfüllung der Arbeitsaufgabe genutzt werden. Frauen werden als Ungelernte eingestuft, weil sie keine fachbezogene Ausbildung vorweisen können. Die Berufsausbildung in traditionellen Frauenberufen, z. B. Friseurin oder Arzthelferin, die viele dieser Frauen absolviert haben, und die dabei erworbenen Qualifikationen spielen bei der Definition der Anforderungen an den Arbeitsplätzen keine Rolle. Es ist aber erwiesen, daß eine Berufsausbildung nicht nur fachliche Qualifikationen, die in der Tat nicht an allen Arbeitsplätzen anwendbar sind, sondern auch Schlüsselqualifikationen vermitteln, die sich gerade dadurch auszeichnen, daß sie fachübergreifend genutzt werden können. Dazu zählt z. B. Umstellungsfähigkeit, Lernbereitschaft, Rationalität, logisches Denken, Wissen um und über Informationen, soziale Qualifikation. Bei Männern wird eine Passung von Qualifikationen aus Ausbildungsberufen, die typisch männlich sind, mit Industriearbeit häufiger unterstellt. So gilt z. B. der gelernte Bäcker in der chemischen Industrie als mit "polyvalenten Fähigkeiten" ausgestattet, er erhält automatisch nicht die unterste Lohngruppe. Um in diesen Fällen die geschlechtshierarchische Lohndifferenz abzubauen, ist nicht eine Abwendung vom Anforderungsbezug tariflicher Kriterien erforderlich. Allerdings ist zu prüfen, inwieweit konkrete Anforderungen gerade an Frauenarbeitsplätzen in den Tarifen nicht berücksichtigt werden.

Individuelle Qualifikationen können in einem dritten Fall vorhanden sein, aber nicht mehr oder noch nicht abgefordert werden. Die Veränderungen industrieller Arbeit, aber auch von Verwaltungsarbeit, insbesondere durch die Computerisierung hat zu der Gefahr geführt, daß die bestehenden Tarifverträge auch zu Abgruppierungen benutzt worden sind: Eine durch EDV-Nutzung veränderte Arbeitsorganisation macht an bestimmten Arbeitsplätzen, die vorher von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eingebrachten Qualifikationen gar nicht mehr erforderlich (Beispiel Druckindustrie). So gibt es Tendenzen in den Gewerkschaften, daß nicht nur die aktuell abgeforderten, sondern auch die eingebrachten Qualifikationen bei der Arbeitsbewertung zu berücksichtigen sind und dies auch in den Tarifverträgen zu verankern ist. In einigen Tarifverträgen ist es bereits gelungen, zumindest die durch Weiterbildung erworbene Qualifikation entgeltmäßig zu berücksichtigen, auch dann, wenn sie am konkreten Arbeitsplatz noch nicht eingesetzt werden kann. So gibt es z. B. im Bereich der IG Metall einen Tarifvertrag, in dem Meister, die nach einer Prüfung nicht als Meister eingesetzt werden, eine höhere Bezahlung erhalten als vor der Prüfung. Hinter solchen Regelungen steckt die Selbstverpflichtung der Arbeitgeber, langfristig die Qualifikation der Beschäftigten zu nutzen, dahinter steckt auch das Interesse der Beschäftigten, ihre Arbeitskraft weiter zu qualifizieren. Es ist zu prüfen, in welchen Bereichen solche Abweichungen vom Anforderungsbezug der tariflichen Bezahlung für Frauen besonders nützlich sein kann. Solange sie nicht anteilmäßig an Weiterbildungen beteiligt werden, könnten solche Regelungen auch zur weiteren Vertiefung der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz beitragen.

---

**b) Inwieweit werden auf nicht formale Weise erworbene Qualifikationen berücksichtigt?**

Berufsausbildung, Studienabschlüsse oder spezielle Prüfungen werden als formale Qualifikationen in die Definition dessen, was am Arbeitsplatz erfordert wird, einbezogen. Oft geschieht dies allerdings erst ab einer bestimmten Lohngruppe, z. B. in der Metallindustrie erst ab der Ecklohngruppe. Offen ist allerdings, in welchem Umgang die Fähigkeiten, die durch Erfahrung oder außerberufliche Arbeit erworben worden sind, den formalen Bildungsabschlüssen gleichgesetzt oder überhaupt berücksichtigt werden. Versuche, die davon ausgehen, daß die in privat organisierter Erziehungs- und Pflegearbeit entwickelten Fähigkeiten sich direkt im Erwerbsarbeitssystem nutzen lassen, bewegen sich auf einem frauenpolitisch gefährlichen Terrain. Untersuchungen, die die privat organisierte Erziehungs- und Pflegearbeit auf ihre Adäquanz mit den in Ausbildungsberufen festgelegten Qualifikationsbereichen untersuchten, haben nur zu mageren Ergebnissen geführt. Danach kann die Familienarbeit in nur wenigen geprüften Berufen zur Verkürzung oder zum Wegfall einzelner Ausbildungsabschnitte führen. Die Frage nach der fachlichen Identität der Qualifikationen greift bereits hier zu kurz: Fähigkeiten, die in der privat organisierten Erziehungs- und Pflegearbeit erworben worden sind, werden falsch interpretiert, wenn sie die strukturbedingte Emotionalität, Kreativität und Flexibilität der privat organisierten Arbeit systematisch ausblenden. Darüber hinaus sind diese Versuche auch zweischneidig, weil sie zwar einerseits die Anerkennung der Gleichwertigkeit von privater und unbezahlter mit bezahlter Arbeit einfordern, andererseits aber birgt jede praktische Umsetzung dieser Gleichwertigkeit die Gefahr, daß die geschlechtsspezifische Zuordnung dieser Arbeit für Frauen zementiert wird. Frauenpolitisch sollte es eher darum gehen, die ganz anderen Zeit- und Beziehungsdimensionen in der privat organisierten Erziehungs- und Pflegearbeit in ihrem Wert für die Persönlichkeitsentwicklung darzustellen und ihren Wert für Männer und Frauen hervorzuheben, anstatt Adäquanzkonzepte mit Berufsarbeit voranzutreiben. Demgegenüber gibt es Ansätze, nicht einzelne Fähigkeiten, sondern nur die Zeit, die mit privat organisierter Erziehungs- und Pflegearbeit verbracht worden ist, insofern zu berücksichtigen, als solche Zeiten nicht zum Schaden für die Frauen bei der tariflichen Eingruppierung genutzt werden sollen (vgl. 1.3).

---

**c) Welchen Stellenwert sollen Schlüsselqualifikationen bekommen?**

Das Konzept der Schlüsselqualifikationen ist bereits vor 20 Jahren entwickelt worden, um den Veränderungen an den Erwerbsarbeitsplätzen in der Berufsausbildung gerecht zu werden. Es ist in der Zwischenzeit modifiziert worden und insbesondere erhielten die personalen Qualifikationen eine besondere Bedeutung.

Zu ihnen zählen

- ◆ individuelle Verhaltensweisen wie Initiative, Ausdauer, Stetigkeit, Wendigkeit, Anpassungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Motivation;
- ◆ Arbeitstugenden wie Exaktheit, Terminbewußtsein, Qualitätsbewußtsein, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Einsatzbereitschaft;
- ◆ sittliche Verhaltensweisen wie die Fähigkeit und Bereitschaft zur humanen Mitgestaltung des Arbeitsbereiches, zu persönlichen Entscheidungen, zur Verantwortungsübernahme, dem Gewissen zu folgen und nach ethischen Grundsätzen zu handeln (Bunk 1991).

Eine besondere Bedeutung haben in den letzten Jahren die sozialen Qualifikationen erfahren (vgl. Damm-Rüger/Stiegler 1986). Im einzelnen können dazu gezählt werden:

- ◆ Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit
- ◆ Problemlösefähigkeit
- ◆ Konfliktfähigkeit
- ◆ Durchsetzungsfähigkeit

Überall, wo solche Fähigkeiten gefordert werden, müssen sie auch bezahlt werden, da sie in bedeutendem Umfang zum Arbeitsergebnis beitragen. Soziale Qualifikationen haben sich in empirischen Untersuchungen als ökonomischer Faktor erwiesen: Wenn beruflich Handelnde sozial unqualifiziert sind, so führt das zu einer Minderung des Arbeitsergebnisses und verursacht nicht unerhebliche Kosten. Die sozialen Qualifikationen müssen zum einen eingesetzt werden, um gegenüber Kollegen und Kolleginnen, Vorgesetzten und anderen betrieblichen Partnern erfolgreich handeln zu können, sie müssen aber auch in vielen Fällen eingesetzt werden, um mit Außenstehenden, also Kunden, Klienten oder zu Betreuenden umzugehen.

In personenbezogenen Dienstleistungsberufen ist die soziale Qualifikation die fachliche Qualifikation, dasselbe gilt auch für Führungskräfte. In anderen Arbeitsbereichen wird die soziale Qualifikation gebraucht, um den Arbeitsalltag zu bewältigen. Insbesondere die Zunahme der Team- und Gruppenarbeit, aber auch die wachsende Sensibilität für den Umgang der Menschen miteinander weisen auf die Bedeutung sozialer Qualifikation hin. In den personenbezogenen Dienstleistungsberufen wird die fachliche Qualifikation bisher unterbewertet. In diesen Tarifbereichen kommt es

---

darauf an, die soziale Qualifikation mit anderen, nicht personenorientierten Qualifikationen, z. B. technischen Qualifikationen, vom Verdienstniveau her gleichzusetzen, um die geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung zu beseitigen. Das bedeutet, daß hier das Entgeltniveau erheblich anzuheben ist. In nichtpersonenbezogenen Dienstleistungsberufen stellt sich das tarifliche Problem anders. Hier ist bislang soziale Qualifikation überhaupt nicht als erforderlich angesehen, war kein tariflich verankertes Tätigkeitsmerkmal. In diesen Tarifbereichen muß die soziale Qualifikation in allen Tätigkeitsgruppen als Anforderung berücksichtigt und entsprechend vergütet werden. Dasselbe gilt für die übrigen Schlüsselqualifikationen, insbesondere die Verantwortungsübernahme. Durch die tarifliche Berücksichtigung dieser Anforderungen werden viele Arbeitsplätze, an denen besonders häufig Frauen eingesetzt werden, eine Aufwertung erfahren.

#### **1.1.4. In welche Rangfolge werden die Arbeitsplätze gesetzt?**

Charakteristisch für alle Tarifverträge ist es, daß die Arbeiten durch die Bewertung in eine Hierarchie gebracht werden. Anzahl der Hierarchiestufen und der Abstand zwischen den einzelnen Stufen variiert zwar, die hierarchische Struktur ist überall gegeben. Objektive Kriterien, nach denen bestimmte Tätigkeiten in der untersten Stufe, während andere in der höchsten Stufe zu finden sind, gibt es nicht. Hier wirken gesellschaftliche Bewertungsprozesse, die sich z. B. auch in der Statushierarchie der Berufe selbst wiederfinden lassen. In einigen Tarifverträgen findet sich das Kriterium "Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens". Dieses Kriterium bringt in den Führungspositionen besondere Zulagen, während es in den unteren Positionen nicht zu Buche schlägt. Dem widerspricht jedoch die Tatsache, daß prinzipiell alle Arbeiten, die in einem Betrieb oder einer Verwaltung getan werden, zum Erfolg des Gesamtunternehmens beitragen, was deutlich wird, wenn man sich vorstellt, daß diese Arbeiten nicht erfüllt würden. Insbesondere die Arbeiten, die den Frauen zugewiesen wären, sind oft die wahren Basisarbeiten für Betriebe und Verwaltungen: Wenn die Reinigung in einem Krankenhaus nicht funktioniert, kann dies hygienisch bedingte Störungen hervorrufen und zur Verschlimmerung von Krankheiten führen. Ebenso sind Schreivarbeiten notwendig, um die Arbeitsgänge einer Behörde überhaupt zu realisieren. So könnte sicher in vielen Bereichen dargestellt werden, welche chaotischen Zustände herrschen würden, wenn die Frauentätigkeiten nicht erfüllt würden. Solche Überlegungen können dazu beitragen, die Aufwertung der Frauenarbeiten zu legitimieren. Ebenso wie Frauen die private Arbeit unentgeltlich leisten, diese Arbeit aber als Basis für die Erwerbsarbeit zu betrachten ist, leisten sie überwiegend in Betrieben und Verwaltungen die untergeordneten Tätigkeiten, die aber die Basis der Produktion und Verwaltung bilden.

---

Die bisher diskutierte Bewertung der Arbeit führt zur Bestimmung des Grundlohns. Dieser Grundlohn macht jedoch nur ca. 70 % des Gesamtentgeltes aus, hinzu kommen Lohnbestandteile wie: leistungsabhängige Vergütungsanteile, Zulagen für spezifische Funktionen, Zulagen für bestimmte Arbeitsbedingungen, sonstige Zulagen, Sonderzahlungen und vermögenswirksame Leistungen.

Entgelt differenzierung ist nun das Verfahren, wie die bewerteten Arbeitstätigkeiten in Relation zueinander und zu dem entsprechenden Geldwert gebracht werden und nach dem die zusätzlichen Lohnbestandteile bestimmt werden.

In vielen Tarifverträgen (z. B. in der Landwirtschaft, im Einzelhandel, im Gebäudereinigerhandwerk entspricht das Entgelt für die jeweils unterste Gruppe selbst bei Regelarbeitszeit nicht einmal einem existenzsichernden Mindestlohn (Bispinck 1995). D. h., eine Person, die in diese Gruppe eingruppiert ist, kann ohne Überstunden und Zulagen nicht einmal ihre lebensnotwendigen Bedürfnisse materiell absichern. In den Branchen, in denen dieses überwiegend die Frauen sind, spiegelt das die gesellschaftliche Verankerung der Ernährerrolle des Mannes und der Zuverdienerrolle der Frau wider. Die Konsequenz dieser niedrigen Einkommen ist die massive Altersarmut der Frauen, die nach einer typischen Erwerbsbiographie mit ca. 1.200,- DM Rente auskommen müssen. Als Konsequenz für eine gleichstellungsorientierte Tarifpolitik ergibt sich daraus, daß eine existenzsichernde Mindestentlohnung in der untersten Gruppe vor allen Dingen im Interesse von Frauen liegt.

Die Spannweiten der Entgelthöhen zeigen, wie hoch die Unterschiede in der Bewertung der untersten und obersten Tätigkeiten innerhalb eines tarifierten Bereiches sind: Hier gibt es Spannweiten bis zu 400 %, z. B. in den Gehaltstarifen der Landwirtschaft, der Bekleidungsindustrie und der Metallindustrie. Das bedeutet, daß diejenigen, die in der obersten Gruppe eingruppiert sind, das vierfache von dem verdienen, was diejenigen bekommen, die in der untersten Gruppe eingruppiert sind (vgl. Bispinck 1995). Solche Spannweiten lassen sich kaum anders als mit historisch gewachsenen Strukturen erklären, zumal die Spannweiten einzelner Tarifverträge sich stark voneinander unterscheiden. In den Bereichen, in denen extrem hohe Spannweiten vorhanden sind, liegt das Argument nahe, daß ein Einfrieren der obersten Gehaltsgruppen zu einer "gerechteren" Entlohnung bzw. zu einer Aufwertung derjenigen, die in den untersten Gruppen eingruppiert sind - relativ immer mehr Frauen als Männer -, führen könnte.

## 1.2. Entgeltdifferenzierung

### 1.2.1. Wie hoch ist das Entgelt für die unterste Gruppe?

### 1.2.2. Wie ist das Verhältnis zwischen den Entgeltgruppen?

Auch der Abstand zwischen den einzelnen Entgeltgruppen ist nicht immer gleich. So nimmt die Differenz zwischen dem Entgelt in den oberen Gruppen des BAT zu, das bedeutet, wer oben ist und aufsteigt, macht besonders große Gehaltssprünge. Da sich Frauen viel seltener in den oberen Gruppen finden, profitieren sie auch weniger von dieser Struktur. Darüber hinaus ist die Legitimität dieser besonders großen Sprünge zu hinterfragen, wird doch unterstellt, daß der Erfahrungs- und Qualifikationszuwachs an besseren Positionen mehr zu bezahlen ist als der an unteren Positionen.

Verstärkt wird diese Zuwachsdynamik noch durch eine Altersdifferenzierung: Je nach Branche steigert sich das Entgelt aufgrund des Lebensalters bzw. der Betriebszugehörigkeit oder der Berufsjahre. Das führt dazu, daß die Entgelte entweder progressiv, degressiv oder linear steigen. Entweder bekommt man im Laufe seines Lebens und seiner Berufsjahre einen entsprechend gleichen Zuwachs, oder aber die Zuwachsrate steigt ab einer bestimmten Position oder Altersgrenze besonders an oder aber sie schwindet langsam oder stoppt irgendwann einmal. In manchen Tarifverträgen liegt das Anfangsgehalt in einer Gruppe um 40 % niedriger als das Endgehalt in dieser Gruppe. Durch diese Steigerungsbeträge wird eine spezielle Personalpolitik betrieben: Es werden nämlich die jüngeren Kräfte benachteiligt zugunsten derer, die längere Zeit im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt bleiben. In Branchen, in denen überwiegend zunächst jüngere Beschäftigte einsteigen, sind die Abschläge besonders groß, ein Beispiel ist der Einzelhandel. Hier werden gerade jüngere Frauen noch einmal schlechter bezahlt als ältere Beschäftigte. Auch bei vielen Angestelltentarifverträgen gibt es diese progressiven Steigerungsbeträge, die an Alter und Berufserfahrung geknüpft sind: Immer wenn so etwas vereinbart ist, werden diejenigen relativ benachteiligt, die jünger sind. Bei dem bekannten Verlauf der Erwerbsbiographie von Frauen schlägt dies besonders negativ zu Buche. In vielen Fällen werden die Altersdifferenzierungen durch Abschläge für die jüngeren Jahrgänge definiert, d. h. daß in jüngerem Alter nur ein bestimmter Prozentsatz des Vollgehaltes gezahlt wird. Da Frauen statistisch gesehen in jüngerem Alter besonders häufig erwerbstätig sind, werden sie bei diesen Staffellungen nach oben benachteiligt, weil sie wahrscheinlich eher von den Abschlägen betroffen sind als daß sie in den Genuß der später zu erwartenden Erhöhungen gelangen. Die für Frauen typische Erwerbsbiographie führt auch zu der Schlußfolgerung, daß eine Staffellung nach Jahresschritten Frauen eher zugute kommt als eine Staffellung mit mehrjährigen Steigerungsschritten.

Ein weiteres Strukturmerkmal ist die Anzahl der Tarifgruppen unterhalb des Ecklohnes, der Gruppe für die ausgebildeten FacharbeiterInnen und Angestellten mit dreijähriger Ausbildung. Je mehr Gruppen es unterhalb dieses Ecklohnes gibt, desto größer sind die Möglichkeiten für die Organisation von Arbeitsplätzen, an denen noch nicht einmal ein Berufsabschluß erforderlich ist. Eine weitgehende Differenzierung dieser Möglichkeiten kann einerseits dazu führen, daß innerhalb dieses Tarifbereiches kleinere Aufstiegsmöglichkeiten gewährt werden, andererseits leistet sie

---

einer vermehrten Schaffung von Arbeitsplätzen Vorschub, bei der nur minderwertige Qualifikationen abgefordert und bezahlt werden. Die Gefahr besteht, daß diese wiederum vornehmlich mit Frauen besetzt werden. Hohe Spannen zwischen unterster und oberster Gruppe, zwischen Altersgruppen und nach Beschäftigungsjahren nutzen Frauen weniger als Männern und je kleiner diese Spannen sind, desto geringer wird auch die geschlechtsspezifische Lohndifferenz.

Die Durchlässigkeit, d. h. die Möglichkeit von einer Tarifstufe in die nächste aufzusteigen, ist von den Tarifvertragsformulierungen her längst nicht in allen Bereichen gegeben. Im öffentlichen Dienst kann z. B. das Reinigungspersonal und die Kantinenhilfe nicht aufsteigen, die Hoffeger allerdings. Es ist zu überprüfen, in welchen Bereichen Frauen überwiegend eingruppiert sind und ob die Durchlässigkeit dort gegeben ist.

Die Gewährung von Zulagen kann sich auf bestimmte Tarifgruppen beschränken, es ist zu prüfen, ob dieses mit Frauen besetzte oder speziell mit Männern besetzte Tarifgruppen sind.

Kinderzulagen werden z. B. in einigen Banken nur denen gezahlt, die überwiegend das Familieneinkommen bestreiten, eine Bestimmung, die die Ernährerrolle des Mannes zementiert.

Die Gewährung von Nachtarbeitszulagen ist nach der neuesten Rechtsprechung, die das Nachtarbeitsverbot aufgehoben hat, nicht mehr direkt geschlechtsspezifisch diskriminierend. Allerdings wirken sie indirekt diskriminierend, weil Frauen überwiegend nicht nachts arbeiten. In manchen Bereichen aber, in denen sie dies tun, z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe, gibt es für die Nachtarbeit keine Zulagen.

Arbeitsmarktzulagen sind daraufhin zu überprüfen, welche Qualifikationen dabei besonders belohnt werden: Die Erfahrungen zeigen, daß es insbesondere die Qualifikationen sind, die Männer auf dem Ausbildungsmarkt erwerben, die als seltener und attraktiv gelten und deshalb mit einer Zulage belohnt werden. Die geschlechtsspezifischen Diskriminierungen durch Zulagen können in der Regel nicht aus der Formulierung der Zulagenregelungen entnommen werden. Erst die Analyse der empirischen Häufigkeiten, in der sie den Geschlechtern zugeteilt werden, kann Hinweise darauf geben, daß geschlechtsspezifische Diskriminierungen vorliegen.

### 1.2.3. Gibt es eine Durchlässigkeit in den Stufen?

### 1.2.4. Wofür gibt es Zulagen?

Die Regelungen zur Arbeitszeit, wie z. B. zur Dauer des Normalarbeitstages, zu Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitszeit und zu bezahlten Freistellungen beeinflussen die Lohnhöhe nicht direkt, bilden aber bedeutsame Rahmenbedingungen, die indirekt auch auf Frauenverdienste wirken, weil sie die Schnittstellen zwischen unbezahlter privater Arbeit und Erwerbsarbeit berühren. So kann z. B. jede allgemeine Arbeitszeitverkürzung zur Lohnanhebung von Teilzeitbeschäftigten führen, wenn ihr Anteil an der Vollarbeitszeit berechnet wird. Jede bezahlte Freistellung für Kinderbetreuung z. B. bewahrt Frauen davor, die Arbeit unbezahlt zu leisten.

### 1.3. Dauer und Lage der Arbeitszeiten

Für viele Frauen sind die Regelungen zu Arbeitszeiten die entscheidenden Bedingungen, unter denen sie überhaupt eine bezahlte Arbeit aufnehmen können: Gerade bei besonders hohen zeitlichen Beanspruchungen durch kleine Kinder und kranke bzw. alte Familienangehörige entscheidet sich für sie an der Arbeitszeitfrage, ob sie überhaupt für ein Entgelt arbeiten können oder nicht. Darüber hinaus bilden die Möglichkeiten zur Arbeitsbefreiung und die Flexibilität, die damit verbunden ist, mehr oder weniger große Streßmomente des alltäglichen Lebens.

Teilzeitbeschäftigte bilden sogar eine besondere Gruppe, für die spezifische Regelungen gelten oder nicht gelten. Darin zeigt sich, wie sehr auch die Tarifverträge durch die Rolle des Mannes, der als von der privaten und unentgeltlichen Arbeit befreite Arbeitnehmer zur Verfügung steht, geprägt ist. Teilzeitbeschäftigte Frauen als Gruppe werden deswegen diskriminiert, weil bei der herrschenden geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung die Sorge und Pflege für Kinder, Kranke und Alte unterbewertet wird. Solche Arbeiten gelten in der Erwerbsarbeitsgesellschaft nichts, es sind Arbeiten, die zu den privaten Belastungen zählen und die, wenn sie Irritationen im Erwerbsarbeitssystem bewirken, zu negativen Folgewirkungen der Betroffenen führen. Selbst die Regelungen, die es bisher gibt und die oft als Frauenförderung gefeiert werden, also Regelungen, in denen eine relative stabile Erwerbsarbeit trotz einer Unterbrechung für die Kindererziehung garantiert ist, basieren nicht auf einer gleichrangigen Bewertung von privater Arbeit und Erwerbsarbeit, sondern basieren auf der Unterbewertung der privaten Arbeit und sind bislang nur in der Lage, die größten Folgeschäden im Hinblick auf Arbeitsplatzsicherung und materielle Absicherung zu verhindern.

In vielen Tarifverträgen gibt es Regelungen, die dazu führen, daß Personen, die Zeit für die private und unentgeltliche Arbeit benötigen, negative Folgen in ihrem Entgelt in Kauf nehmen müssen. Im folgenden sollen einige konkrete Bestimmungen untersucht werden.

---

Die Normalbiographie von Frauen zeichnet sich durch eine Diskontinuität im Erwerbsarbeitsverlauf aus, die sich zwar in den letzten Jahren verändert hat, die jedoch immer noch durch zeitweiliges Ausscheiden aus der Erwerbsarbeit charakterisiert werden muß. Wenn es nur ein verschwindender Prozentsatz von Vätern ist, die die gesetzlichen Erziehungsurlaubszeiten in Anspruch nehmen, dann liegt auf der Hand, daß es insbesondere die Mütter sind, die die negativen Folgewirkungen dieser Unterbrechungen zu tragen haben.

Es gibt viele Regelungen in Tarifverträgen, in denen finanzielle Leistungen an Beschäftigungs- Berufs- oder Tätigkeitsjahre oder auch Jahre der Betriebszugehörigkeit gebunden sind. In allen diesen Fällen tragen Frauen die Minderung der tariflichen Leistungen:

- ◆ wenn die Betriebszugehörigkeit als kontinuierliche Zugehörigkeit, die nicht durch Unterbrechungen gestört sein darf, definiert ist, und die Jahre der Betriebszugehörigkeit nach einer Unterbrechung wieder von vorne gezählt werden,
- ◆ wenn die Unterbrechungszeiten nicht den Jahren gleichgesetzt werden, die man in der Erwerbsarbeit verbringt und damit die Berufserfahrung reduziert wird,
- ◆ wenn die für einen Aufstieg in einer Tarifgruppe erforderlichen Jahre kontinuierlich absolviert sein müssen und Unterbrechungen diese Zählung wieder von vorne beginnen lassen.

Weder von staatlicher Seite noch in tariflichen Regelungen wird die Betreuung der bis zu dreijährigen Kinder so gewertet, daß damit auch eine finanzielle, existenzsichere Unterstützung verbunden wäre. Diese Tatsache spiegelt die Unterbewertung dieser Arbeit nur zu deutlich wider. Selbst die schlimmsten Folgewirkungen, die diese Arbeit mit sich bringt, nämlich den Arbeitsplatzverlust, lassen sich immer weniger verhindern. Dennoch gibt es tarifliche Ansätze, die Elternurlaubsregelungen zugunsten der Betroffenen zu verbessern: Wenn etwa dieser Elternurlaub als Zeitkonto vereinbart wird, oder wenn es einen persönlichen Anspruch auf Arbeitszeitreduktion bei einem relativen Lohnausgleich für diese Zeit gibt, dann sind das Schritte, die die materielle Aufwertung dieser Arbeit vorantreiben (vgl. HBV). Immer noch heißen solche Regelungen "Freistellung in besonderen Lebenssituationen", was deutlich macht, daß die kontinuierliche Erwerbsarbeit als die normale Lebenssituation, die Arbeit, die der Begleitung menschlichen Lebens dient, aber als besondere Lebenssituation gilt. Hier zeigt sich noch einmal, wie die männliche Lebensform in dieser Gesellschaft als Normalität gilt, während die weibliche Lebensform die Ausnahme bildet.

### **1.3.1. Unterbrechungszeiten**

### **1.3.2. Elternurlaub**

---

### 1.3.3. Teilzeitarbeit

Je mehr die individuelle Arbeitszeit von der Normalarbeitszeit abweicht, um so größer sind die negativen Folgewirkungen. Insgesamt haben teilzeitbeschäftigte Arbeiterinnen und weibliche Angestellte eine noch ungünstigere Eingruppierungsstruktur, noch geringere Durchschnittsverdienste in den jeweiligen Leistungsgruppen als vollzeitbeschäftigte Frauen. Der Grund liegt nicht etwa im mangelnden Qualifikationsniveau dieser Frauen, sondern in der Tatsache, daß Arbeitgeber nur bestimmte Arbeitsplätze mit Teilzeitarbeiterinnen besetzen.

Personen, die unterhalb einer bestimmten Arbeitszeit beschäftigt sind, sind in vielen Tarifverträgen von dem Schutz des Tarifvertrages vollkommen ausgeschlossen. Für sie gelten keine Bestimmungen, die in diesen Tarifverträgen festgelegt sind.

Diejenigen Teilzeitarbeiter und -arbeiterinnen, die unter den Tarifvertragsschutz fallen, haben dennoch in bestimmten Bereichen Nachteile hinzunehmen.

Es können dies sein:

- ◆ im Bewährungsaufstieg, wenn hier nur die Effektivarbeitszeit gilt
- ◆ bei geringeren Fristen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- ◆ bei Mehrarbeitszuschlägen, d. h., daß die Stunden, die für TeilzeitarbeiterInnen über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinausgehen, nicht mit Überstundenzuschlägen vergütet werden
- ◆ bei Zulagen
- ◆ bei der Minderung des Urlaubsgeldes
- ◆ bei vermögenswirksamen Leistungen
- ◆ bei Jubiläums- und Übergangsgeldern
- ◆ in der Altersversorgung
- ◆ beim Sterbegeld
- ◆ bei der Gewährung zusätzlicher freier Tage
- ◆ bei der Urlaubsdauer
- ◆ beim Abgruppierungsschutz
- ◆ beim Kündigungsschutz

Nicht alle Tarifverträge weisen in allen Bereichen Diskriminierung von TeilzeitarbeiterInnen aus, dennoch ist in vielen Fällen die Betriebszugehörigkeit und die Dauer der Arbeitszeit entscheidend für die günstigen Regelungen in den genannten Bereichen. (vgl. Pfarr, Bertelsmann 1989 S. 230)

Einige positive Regelungen für Teilzeitbeschäftigte sind in der letzten Zeit durch die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes vorbereitet worden, ihre Umsetzung in die konkreten Tarifvertragsformulierungen haben aber sehr lange Zeit gebraucht. So ist es z. B. im öffentlichen Dienst nicht mehr möglich, Teilzeitbeschäftigte bei dem Bewährungsaufstieg zu benachteiligen, auch die Einbeziehung in die Altersversorgung ist rechtlich bereits positiv entschieden.

---

In manchen Tarifverträgen fehlt der Ausdruck eines deutlichen Willens der Tarifvertragsparteien, Teilzeitbeschäftigte mit Vollzeitbeschäftigten gleichzustellen.

In einigen Tarifverträgen dagegen gibt es bereits eine Mindestsicherung im Hinblick auf den Schutz durch die Sozial- und Arbeitslosenversicherung, indem Mindestsollstunden vereinbart werden. Eine solche Regelung hat zur Folge, daß keine Beschäftigung unter einer bestimmten Arbeitszeitgrenze angeboten werden darf, so daß die Beschäftigten automatisch in den Schutz der Sozialversicherungssysteme kommen.

Die Geltung von Tarifverträgen ist oft an die zur Verfügung gestellte Arbeitszeit gebunden (vgl. 1.3). Es gibt allerdings noch andere innere Differenzierungen, die genau die Gruppen definieren, für die die Tarifverträge gelten sollten.

In vielen Bereichen gibt es getrennte Tarifverträge für Arbeiter und Angestellte, wenn auch in den neueren Tarifabschlüssen alle Gewerkschaften das Ziel verfolgen, gemeinsame Entgelttarifverträge abzuschließen. Bei der Vereinheitlichung von Tarifverträgen bzw. von Lohnrahmenbedingungen gibt es unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten sowohl positive als auch negative Wirkungen: Einerseits können gemeinsame Entgelttarife weiblichen Angestellten, weil sie vornehmlich in den unteren Gruppen eingruppiert sind, schaden, wenn bei der Angleichung die unteren Angestelltegruppen abgesenkt werden. Andererseits können Arbeiterinnen, die in den untersten Gruppen eingruppiert sind, von der Vereinheitlichung profitieren, wenn die unteren Gruppen angehoben werden. Es ist also bei der Vereinheitlichung genau zu überprüfen, ob es für Frauen gegenüber ihrer Eingruppierung in den getrennten Tarifsystemen Lohn- und Gehaltseinbußen gibt.

In den Bereichen, in denen Frauenberufe speziell tarifiert sind, zeigen die Tarifverträge deutliche Schlechterstellung dieser Berufe im Vergleich zu Männerberufen. Für den öffentlichen Dienst ist nachgewiesen, daß die Tarifvertragsbestimmungen für Erzieherinnen im Vergleich zu denen für Techniker sehr viel schlechtere Leistungen beinhalten: sowohl das Verdienstniveau als auch die Steigerungsraten der Verdienste sind bei den Frauenberufen geringer, obschon beide Berufsgruppen das gleiche Niveau im beruflichen Abschluß besitzen.

### 1.4. Geltungsbereiche

#### 1.4.1. Arbeiter und Angestellte

#### 1.4.2. Spezielle Berufsgruppentarifverträge

Besonders der öffentliche Dienst hat in seinen Tarifverträgen viele spezielle Anlagen, die nur für bestimmte Berufsgruppen gelten. Einerseits steckt hinter dieser Tarifpolitik die Chance, für bestimmte Gruppen in bestimmten Situationen Verbesserungen zu erkämpfen, weil eine spezifische Berufsidentität angesprochen wird und die Kampfkraft dieser Berufstätigen dadurch auch gestärkt wird. Umgekehrt zeigt sich aber, daß, wenn die Berufsgruppe zu klein oder zu wenig profiliert ist, die separate tarifliche Regelung ihrer Arbeitsbedingungen dazu führt, daß nicht nur keine Verbesserungen erstritten werden können, sondern daß sogar die Gefahr besteht, daß finanzielle Verschlechterungen nicht verhindert werden können (Beispiel: Schreibkräfte, die in Anlage N des BAT eingruppiert sind und deren Zulagen z. Z. von den Arbeitgebern gekürzt werden sollen).

#### **1.4.3. Kaufmännisch-technisch**

Die Differenzierung von Tarifverträgen in einen kaufmännischen bzw. technischen Bereich führt nicht zu einer direkten Schlechterstellung von Frauen, da auch der kaufmännische Bereich gemischtgeschlechtlich besetzt ist, er kann aber eine Bevorzugung von Männern im technischen Bereich beinhalten. Hinter dieser Differenzierung steckt auch die gesellschaftliche Bewertung von Arbeiten, bei der die Arbeiten mit Technik offensichtlich höher bewertet werden als die Arbeiten im Verwaltungsbereich.

#### **1.5. Qualifizierung und Arbeitsorganisation**

Die weite Verbreitung der analytischen Arbeitsplatzbewertung spiegelte die reale Form der Arbeitsteilung industrieller Produktion: Die tayloristische Zergliederung von Arbeitsgängen in immer mehr Einzeltätigkeiten führte zu einer entsprechenden Form der Arbeitsbewertung, die auch dadurch gekennzeichnet ist, daß sehr viele einzelne sehr detailliert beschriebene und bewertete Kriterien der Arbeit betrachtet werden. Die neuen Produktionsformen, die der Tendenz nach durch Integration von ehemals zergliederten Arbeitstätigkeiten, durch ganzheitliche Arbeitsvorgänge und vor allem durch Team- oder Gruppenarbeit gekennzeichnet werden, führen auch zu einer anderen Gewichtung der Regelungsbereiche in den Tarifverträgen. Um die neuen betrieblichen Realitäten überhaupt in den Griff zu bekommen, müssen Regelungen zur Arbeitsorganisation und zur Qualifizierung in den Tarifverträgen aufgegriffen werden. Die Probleme unter geschlechtsspezifischen Aspekten liegen nicht so sehr in der inhaltlichen Ausgestaltung der Regelungen zur Sicherung der Arbeitsbedingungen oder der Regelungen für die innerbetriebliche Qualifizierung, sondern eher darin, daß die weiblichen Beschäftigten in diesen neuen Arbeitsorganisationsformen und in den Qualifizierungsmaßnahmen nicht angemessen beteiligt werden. Damit sinken für sie die Chancen, gut bezahlte Arbeitsplätze zu erhalten und die geschlechtsspezifische Entgelt Differenz nimmt weiter zu. Untersuchungen über Restrukturierungen industrieller Arbeit und Reformierung von Verwaltungsarbeit ver-

---

weisen auf die Gefahren, daß die weiblichen Beschäftigten ihren Zugang zu den weniger gewordenen, qualifizierten Arbeitsplätzen nicht automatisch erhalten. Die "Qualifizierungsungerechtigkeit" zwischen Männern und Frauen, "natürlich" begründet durch die unterschiedlichen Arbeitsplätze, die man ihnen zugewiesen hat, bilden bereits eine konkrete Erfahrung von Arbeiterinnen und Angestellten. Wenn in Tarifverträgen spezifische Regelungen für Gruppenarbeiten verhandelt werden, so müssen auch die geschlechtsspezifischen Besetzungsregelungen mit berücksichtigt werden: Das könnte dadurch geschehen, daß ein gewisser Mindestanteil an weiblichen Beschäftigten bei der Besetzung neustrukturierter Arbeitsgruppen vereinbart wird und eine Mindestquote der Beteiligung weiblicher Beschäftigter bei Qualifizierungsmaßnahmen.

---

## 2. Ziele gewerkschaftlicher Tarifpolitik zum Abbau der Entgeltdiskriminierung

In der Lohnfrage mußten Frauen immer schon ihre Interessen am gleichen Lohn gegen die der Männer durchsetzen. Ein historischer Rückblick zeigt, daß die Gewerkschaften schon in der Nachkriegszeit "wichtigeres" zu tun hatten, als die Entgeltgleichheit einzufordern (Drohse 1986). Selbst von Obersten Gerichtshöfen festgelegte Verbote direkter Diskriminierung, z. B. Lohnabschläge oder Minderleistungsklauseln, brauchten Jahrzehnte, bis sie überall und in ihren folgenden Varianten, z. B. den Leichtlohngruppen, abgeschafft waren. Auch die in der letzten Zeit für den Abbau der Entgeltdiskriminierung günstigen Rechtsprechungen sind für die gewerkschaftliche Tarifpolitik bisher folgenlos geblieben. So hat etwa zuletzt das Urteil des Europäischen Gerichtshofes 1993 auf eine Vorlage aus Großbritannien hin entschieden, daß Arbeitgeber im Fall eines merklichen Unterschieds im Entgelt zweier gleichwertiger Tätigkeiten, von denen eine fast ausschließlich von Frauen, die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, den Nachweis erbringen müssen, daß dieser Unterschied keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellt, sondern sachlich gerechtfertigt ist. Eine sachliche Rechtfertigung sieht der Europäische Gerichtshof dabei nicht schon darin, daß die unterschiedlichen Entgelte in Tarifverhandlungen festgelegt wurden, die zwar von denselben Parteien, jedoch unabhängig voneinander geführt wurden und die je für sich betrachtet keine diskriminierende Wirkung haben (vgl. Pfarr 1995).

### 2.1. Politisierung der Tarifpolitik: Gibt es den gerechten Lohn?

Die Geschlechterfrage spielt in der Diskussion gewerkschaftlicher Tarifpolitik bisher keine Rolle. Die geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung, die alle Statistiken immer wieder aufweisen, wird nicht als Skandal empfunden und steht nicht auf der Tagesordnung der Tarifvertragsparteien. Es ist eine alte Erfahrung der Gewerkschafterinnen, daß ihre Probleme als ihre speziellen Probleme definiert werden, für die die Mehrheit in den Gewerkschaften, also die Gewerkschafter, entscheiden können, wann sie aufgegriffen werden. Es ist auch eine Erfahrung der Gewerkschafterinnen, daß sie selten genügend Kraft besitzen, die Inhalte der aktuellen Debatten zu bestimmen. Dennoch: Daß Männer das 1,5fache dessen verdienen, was Frauen verdienen, ist kein ehernes Gesetz, sondern spiegelt die Machtbalance wieder, die sowohl zwischen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern, aber auch zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern im Moment besteht.

So wichtig die Einzelkämpfe von Frauen vor Gerichten sind, besonders wenn sie eine kollektive Verankerung bekamen, so entscheidend ist der Hebel auch anders anzusetzen: Gewerkschaftliche Frauenentgeltpolitik muß den Einzelfall, der vor Gericht entscheidbar ist, ergänzen um die Bewußtmachung der strukturellen Unterbewertung der Frauenarbeit auch in den bestehenden Tarifverträgen. Rechtswissenschaften und Arbeitswissenschaften können dabei Hilfestellungen leisten, generell muß aber die Debatte über die Unterbewertung der Frauenerwerbsarbeit im politischen Raum geführt werden. Auf die Grenzen der gerichtlichen Überprüfung von Bewertungen weisen schon Pfarr/Bertelsmann hin, wenn sie behaupten, daß die

---

Bewertung der Merkmale im analytischen Arbeitsbewertungsverfahren keiner gerichtlichen Überprüfung unterzogen werden kann, weil das Gericht keine lohnpolitischen Entscheidungen zu treffen hat: Das ist Sache der Tarifvertragsparteien (vgl. Pfarr, Bertelsmann 1981). Ebenso können arbeitswissenschaftliche Verfahren nicht dazu führen, den gerechten Lohn herzustellen, vielmehr muß die Debatte über das, was der gerechte Lohn ist, neu eröffnet werden. Dabei ist von dem Tatbestand auszugehen, daß das Geschlecht keinen hinreichenden Grund für eine Diskriminierung in Entgeltfragen bietet, umgekehrt, daß das Geschlecht keinen hinreichenden Grund für eine Privilegierung in Entgeltfragen bietet. Die geschlechtsspezifische Entgelt-differenz zwischen Männern und Frauen entspricht einerseits nicht mehr der betrieblichen Realität, denn die vormalis herangezogenen Begründungen der Leichtigkeit oder Schwere der Arbeit sind keine entscheidenden Determinanten der gegenwärtigen Arbeitsformen mehr. Wenn von der Reprofessionalisierung der Produktionsarbeit gesprochen wird, und damit gemeint ist, daß immer mehr qualifizierte Arbeitsplätze zu Lasten der unqualifizierten entstehen werden, dann gibt es keinen Grund, Frauen bei diesem Prozeß als weniger qualifiziert anzusehen und sie von diesen Arbeitsplätzen fernzuhalten.

Auch die soziale Realität begründet nicht mehr die geschlechtsspezifische Entgelt-differenz, basierte sie doch auf der Idee, daß der Mann als Familiernährer und die Frau als Hinzuverdienerin zu behandeln sei. Ein Blick auf die Daten über die Formen, in denen Menschen zur Zeit in dieser Gesellschaft zusammenleben, zeigt, daß immer weniger nach diesem traditionellen Ehe- und Familienbild gelebt wird. Die Differenzierungs- und Individualisierungsprozesse in der Gesellschaft führen dazu, daß Frauen immer weniger in der Ehe eine finanzielle Versorgung sehen. Damit schwindet die Legitimation der geschlechtsspezifischen Entgeltdifferenz durch die Ernährerrolle des Mannes. Wenn auch in der gesellschaftlichen Debatte um die Form des Zusammenlebens konservative Familienleitbilder wieder beschworen werden, so entspricht dies nicht mehr den Vorstellungen junger Leute und der Realität der älteren. Wenn einerseits die geschlechtsspezifische Entgeltdifferenz eine begründete politische Entscheidung zur Stabilisierung der Geschlechterhierarchie ist, muß auf der anderen Seite genau diese Geschlechterhierarchie kritisiert werden, und entsprechend müssen die Mechanismen, die sie aufrechterhalten, auch in den Tarifverträgen, abgebaut werden. Es ist dabei deutlich zu machen, daß dem Modell des Zusammenlebens der Geschlechter, das zur geschlechtshierarchischen Verdienstdifferenz geführt hat, heute immer weniger Bedeutung im realen Leben zukommt.

Die gewerkschaftlichen Bemühungen am Verhandlungstisch mit den Arbeitgebern, bestimmte frauenbenachteiligende Formulierungen in Tarifverträgen zu beseitigen, muß getragen werden von einer breiten Diskussion über die Frage, welche Begründungen für die geschlechtshierarchische Entgeltdifferenzierung heute noch tragen. Dabei werden auch Fragen nach dem gerechten Lohn berührt werden müssen, die allzu lange auch in der gewerkschaftlichen Diskussion nicht mehr aufgegriffen wurden. Wenn auch bei der Angleichung der Tarifverträge zwischen Arbeitern und An-

---

gestellten hin und wieder die Frage nach der Berechtigung der starken Differenzierung im Entgeltniveau gestellt wurde, scheint es noch lange nicht gewerkschaftliche Praxis zu sein, nach der Legitimation der Höhe der Lohndifferenzen zu fragen, also nach der Legitimation der so viel höheren Bewertung z. B. der geistigen oder Managerarbeit im Vergleich zur Hand- bzw. Denkarbeit an Maschinen.

Möglicherweise ist die Zeit auch reif, die Frage zu stellen, warum der Umgang mit Menschen soviel weniger hoch bewertet wird als der Umgang mit Maschinen, eine Frage, die bei den Aufwertungsversuchen sozialer Dienstleistungsberufe eine große Rolle spielt.

Frauen müssen daran erinnern, daß generell gleiche Arbeit nicht gleich entlohnt wird. Auch die geschlechtshierarchische Verdienstdifferenz ist verknüpft mit den regionalen, ortsklassen- und branchenbezogenen Unterschieden in der Bezahlung, es zeigt sich jedoch, daß immer dann, wenn es Ungerechtigkeiten gibt, Frauen noch einmal doppelt betroffen sind.

Für die konkrete Tarifpolitik in den einzelnen Bereichen liegt der erste Schritt darin, die internen Verdienstunterschiede zu analysieren und als Ungerechtigkeiten, die Frauen benachteiligen, in dem gesteckten Tarifrähmen zu benennen. Dabei ist jedoch davon auszugehen, daß selbst eine Beseitigung der internen Diskriminierungstatbestände nicht dazu führt, daß im globalen statistischen Sinne die Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen angeglichen wären. Jede tarifliche Bewegung zur Gleichstellung von Frauen kann nur einen Teil dazu beitragen, daß insgesamt das Geschlecht kein Erklärungsmerkmal für Verdienstdifferenzen mehr ist.

## **2.2. Anerkennung und Aufwertung der den Frauen zugewiesenen Arbeiten und Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern**

Tarifpolitische Regelungen berühren nur scheinbar die private und unentgeltliche Arbeit nicht. Über spezifische Arbeitszeitregelungen kann die Erwerbsarbeit von Personen, die diese unbezahlte Arbeit leisten, generell in Frage gestellt werden, aber auch das Niveau der Entgelte in Berufen, die arbeitsinhaltlich mit der auch unentgeltlich zu leistenden Arbeit verwandt sind, zeigt, wie eng verzahnt beide Bereiche auch über tarifpolitische Regelungen sind. Deswegen muß in der tarifpolitischen Debatte auch der Nicht-Erwerbsarbeitsbereich, in dem Frauen sehr viel Arbeitsleistung bringen, beleuchtet werden und die geschlechtsspezifische Zuordnung dieser Arbeiten an Frauen in Frage gestellt werden. Dabei gilt es, den Wert dieser Arbeit auch für die persönliche Entwicklung der einzelnen Person zu beleuchten.

Die Geschlechterhierarchie im Erwerbsarbeitssystem läßt sich in vielen Bereichen allein durch die Statistik der Besetzung von Lohngruppen nachweisen. Eine Gleichstellung der Geschlechter ist auf zwei Wegen zu erreichen: zum einen durch die Aufwertung der Arbeiten, die nur Frauen zugewiesen werden, zum anderen durch eine Umverteilung von besser bezahlten Positionen zugunsten der Frauen, also die geschlechtsparitätische Besetzung dieser Positionen. Letztlich wird dies erst durch die Umverteilung der bisher hauptsächlich von Frauen geleisteten unentgeltlichen, privaten Arbeit auf die Männer gelingen.

---

Das Grundentgelt der je niedrigsten Tarifgruppe sollte so hoch bemessen sein, daß die Existenzsicherung einer Person gewährleistet ist. Dieses Ziel ist nicht in allen Branchen erreicht und wird durch die Politik der Arbeitgeberverbände wieder in Frage gestellt. Ihre Bestrebungen, durch eine weitere Verbreitung von Niedrigstlöhnen die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, werden nicht erfolgreich sein. Erfahrungen aus Amerika zeigen, daß durch die Senkung der Sozialleistungen, die den Druck erhöhen sollten, Arbeitslose zu Billiglöhnen einzustellen, der Umfang der Arbeitslosigkeit nicht verringert werden konnte. Vielmehr entsteht eine neue Dienstbotenklasse und die Gefahr, daß es wiederum die Frauen sind, die in den unsicheren marginalisierten Beschäftigungsverhältnissen immer nahe an der Armutsgrenze leben müssen. Das Argument, daß alle Bestrebungen, die von Frauen geleistete Arbeit zu verteuern, eine höhere Arbeitslosigkeit der Frauen zur Folge haben würde, kann mit dem Beispiel Großbritannien widerlegt werden: Hier haben Frauen in bestimmten Bereichen eine Angleichung ihrer Löhne an die - im Vergleich zur Bundesrepublik allerdings relativ geringen - Männerlöhne erreicht, ohne daß dadurch ihre Arbeitslosigkeit erhöht wurde. Auch der Hinweis auf eine geringere Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen darf die Diskriminierung von Frauenarbeit nicht legitimieren. Die immer wieder herangezogene Standortfrage kann nicht durch einen Verzicht auf Gleichstellungspolitik, auch nicht im Entgeltbereich, gelöst werden: wenn nur die Verletzung international gültigen Rechts (Lohnleichheitsgebot) im Wettbewerb bestehen läßt, dann spricht das gegen die Marktmechanismen, denen dieser Wettbewerb unterliegt.

## **2.3. Lohnstrukturpolitik: Solidarische Entgeltstrukturen**

### **2.3.1. Existenzlöhne**

Das Interesse der Frauen liegt darin, daß es weniger hohe Spannweiten zwischen der untersten und obersten Tarifgruppe gibt. Die Tarifverträge sind weit von egalitären Lohnstrukturen entfernt, d. h., die Differenzen zwischen den einzelnen Arbeitstätigkeiten sind nicht möglichst gering gehalten. Im Gegenteil scheint die Tendenz zu bestehen, denen, die bereits in den höheren Gruppen liegen, überproportional viel Erhöhung zu gewähren, womit sich die Schere zwischen oben und unten immer weiter öffnet. Ob sich dieser Mechanismus immer mit der Notwendigkeit von Anreizen für auf dem Markt knappe Qualifikationen legitimieren läßt, ist in Frage zu stellen.

### **2.3.2. Geringe Lohn- differenzen**

Eine weitere Ursache für geschlechtsspezifische Entgeltdifferenzen liegt in der Durchlässigkeit bzw. Nichtdurchlässigkeit der Tarifgruppen. Je mehr Durchlässigkeit die Gruppen gewähren, desto eher haben Frauen die Chance, aus den unteren Lohngruppen aufzusteigen.

Die notwendigen Veränderungen zur Anhebung der unteren Lohngruppen können über die Anerkennung der dort real eingebrachten Fähigkeiten und Kenntnisse erfolgen, sie könnten dadurch begründet werden, daß Merkmale wie Vielseitigkeit, Flexibilität, Verantwortung und soziale Kompetenz als Anforderungsmerkmale aufgenommen werden. Darüber hinaus wäre eine Zuordnung zur Tarifgruppe nach der höchstbewerteten Tätigkeit, die an einen Arbeitsplatz anfällt, zur Höhergruppierung insbesondere von Frauen geeignet. Denselben Ziel dient die Lockerung der Bindung von tariflichen Leistungen an Berufsjahre.

Es sind mehrere Wege beschritten worden, um insbesondere den Frauen in den unteren Lohngruppen mehr Entgelt zu gewähren. So wurden in den Arbeitsbeschreibungen dieser Gruppen neue Faktoren berücksichtigt, die an Frauenarbeitsplätzen auftreten wie Belastung von Sinnen und Nerven. Diese Strategie hat jedoch zur Folge, daß die an männlichen Arbeitsplätzen auftretenden Anforderungen wie Ausbildung und Verantwortung immer noch höher bewertet werden. Dadurch erhalten die Frauen effektiv zwar mehr Lohn, aber der Abstand zu den Männern bleibt, die Bewertungsrangfolge zwischen Männer- und Frauenarbeit ist nicht angetastet (vgl. Weiler 1992). Denselben Effekt erzielt die Strategie der Streichung der unteren Lohngruppe. Es hat sich gezeigt, daß die Verbesserung der Entgeltniveaus in den unteren Lohngruppen immer dazu geführt hat, daß der Abstand zu den oberen Lohngruppen wieder rekonstruiert wurde, und zwar entweder durch die Erweiterung der Tätigkeitsgruppen nach oben, durch die Einführung von Zwischengruppen oder die einfache Verbesserung der Männertarife. Diese letzte Strategie erfolgt in Tarifbereichen, in den spezielle Männertarifverträge verhandelt werden können, z. B. für Meister, Techniker oder Ingenieure.

Die Analyse dieser Mechanismen zeigt ganz deutlich, daß ohne die ausdrückliche politische Willenserklärung, die Männer- und Frauenlöhne aneinander anzugleichen, keine langfristigen tarifpolitischen Strukturveränderungen im Interesse von Frauen zu erzielen sind. Erst eine gleichstellungsbezogene Lohnstrukturpolitik, die die Gesamtstruktur eines Tarifvertragsgefüges, aber auch den Gesamtblick auf die Männer- und Frauenentlohnung insgesamt nicht aus dem Auge verliert, wird erfolgreich sein. Konkret bedeutet das, daß nicht nur innerhalb eines einzelnen Rahmentarifvertrages die Besetzung nach Geschlechtern zu prüfen ist, Lohngruppendifferenzierung gibt es auch zwischen verschiedenen Tarifen in einer Branche, und auch diese sind zu überprüfen. Immer wenn es sich um geschlechtsspezifisch unterschiedlich besetzte Bereiche handelt, ist eine Frauendifferenzierung zu vermuten.

Eine bessere Bezahlung der Arbeitstätigkeiten, die in den unteren Tarifgruppen eingruppiert sind, bedeutet eine Umverteilung des finanziellen Volumens, das für die Arbeitsleistung generell erkämpft wird, und zwar in der Regel zwischen Männern und Frauen. Realistischerweise wird es am ehesten gelingen, wenn die Entgeltzuwächse zunächst anders verteilt werden. Das bedeutet, eine Aufwertung der Frauenarbeit durch einen Lohnzuwachsverzicht in den höheren Entgeltgruppen, also in den Männerentgeltgruppen, anzustreben. In den nordischen Ländern ist durch die

---

Strategie der solidarischen Lohnpolitik über diesen Mechanismus die Schere zwischen Männer- und Frauenlöhnen relativ weit zusammengegangen, und in dem Moment wieder auseinandergeklafft, als von dem Prinzip des Lohnzuwachsverzichtes in den höheren Lohngruppen abgegangen wurde. Konkret wurde in jeder Lohnverhandlungsrunde das erkämpfte Zuwachsvolumen in zwei Teile geteilt: Der eine Teil stand als "Topf" zur Aufwertung der Frauenentgeltgruppen zur Verfügung, der andere Teil des Topfes wurde zwischen allen gleichmäßig verteilt.

In der Bundesrepublik gibt es immer wieder Bestrebungen, Sockel- bzw. Festbeträge zu vereinbaren, die einen ähnlichen Effekt haben. Diese Sockel- und Festbeträge nutzen den Frauen, ohne daß dabei eine spezielle Entgeltpolitik zur Gleichstellung thematisiert wird. Es ist zu fragen, ob nicht die genaue Zieldefinition einer Tarifpolitik zur Gleichstellung notwendig ist, um die marginalen Effekte der Sockel- und Festbetragsforderungen zu vergrößern.

Tarifliche Forderungen dürfen, wenn sie eine Gleichstellung der Geschlechter bewirken wollen, nicht mehr darauf abzielen, Zulagen für Gruppen zu fordern, die vornehmlich von Männern besetzt sind. Generell ist deutlich zu machen, daß eine wirkliche Aufhebung der Geschlechterdifferenz nur zu erzielen ist, wenn das Niveau der Männerlöhne nicht weiter steigt. Das bedeutet auch ein Zurückstellen aller Tarifierforderungen von Berufsgruppen, in denen überwiegend Männer sitzen. Darüber hinaus würde es auch eine Angleichung der Branchenlöhne erfordern, eine Tarifpolitik, wie sie bei den in der Bundesrepublik bestehenden Tarifstrukturen bislang wenig realistisch erscheint. Dennoch gibt es auch bei den hier bestehenden Strukturen die Möglichkeit, daß der DGB als Dachverband in bestimmten Fragen dann, wenn die Gewerkschaften ihn dazu beauftragen, Tarifverhandlungen führen kann. Die Verhandlungsführung durch den Dachverband hat in den nordischen Ländern zu einer relativen Angleichung der Branchenlöhne über zehn Jahre hinweg geführt.

Die Gewährung von zusätzlichen Entgeltbestandteilen aufgrund der Beurteilung der individuellen Leistung unterliegt immer auch sozialen Beurteilungsprozessen. Bei sozialen Beurteilungsprozessen sind keine objektiven Urteile zu erwarten, sondern sie sind vielmehr immer auch durch gesellschaftlich bedingte Bilder, Vorstellungen und Erwartungen geprägt. So spielen auch die Geschlechterbilder bei der Leistungsbeurteilung eine Rolle. Um die geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Leistungsbeurteilung zu kontrollieren, ist die Geschlechterparität bei Gremien, die diese Beurteilungen zu treffen haben, zu fordern. Ebenso bedarf es einer obligatorischen Kontrolle der Wirkungen von Leistungsentlohnung auf die Geschlechter.

### 2.3.3. Volle Mitbestimmung bei Leistungsentlohnung

#### **2.3.4. Der finanzielle Ausgleich bei Beurlaubungen für Pflege- und Sorgearbeit**

Wenn es zunächst gelungen ist, die negativen Folgewirkungen für diejenigen zu begrenzen, die sich der gesellschaftlich notwendigen Arbeit der Pflege und Betreuung von Kindern, Kranken und Alten widmen, so ist der nächste Schritt, der die wirkliche Aufwertung dieser Arbeit vollenden würde, die Forderung, diese Arbeit finanziell auszugleichen. Dabei ist es noch in der Diskussion, ob dies allein durch staatliche oder durch eine Kombination von betrieblichen und staatlichen Leistungen erfolgen sollte. An dem Anspruch, eine finanzielle Absicherung für diese gesellschaftlich notwendige Arbeit zu erhalten, ist jedoch festzuhalten, wenn die geschlechtshierarchische Entgeltdifferenz weiter abgebaut werden soll.

---

Ein Blick auf die zur Zeit geführte tarifpolitische Grundsatzdiskussion aber auch auf tarifpolitische Alltagsprobleme könnte entmutigen: Die Bedeutung der Geschlechterfrage in beiden Bereichen ist gleich null. Selbst wenn Niedrig-Lohn-Branchen als Problem diskutiert werden, so wird das nicht als Frauendiskriminierung behandelt. In den Zukunftsentwürfen der Gewerkschaften zur Tarifpolitik haben es die Frauen allerdings an einigen Stellen geschafft, die Geschlechterproblematik einzubringen. Dennoch werden auch diese partiellen, meist als Spiegelstriche erfaßten Frauenprobleme der generellen Problematik der Geschlechterfrage nicht gerecht, selten werden Fragen solidarischer Lohnpolitik oder der Bedeutung unentgeltlicher Arbeit in der Tarifpolitik thematisiert. Noch krasser wird die Ausgrenzung der Geschlechterfrage, wenn man die Themenstellung der Arbeitgeber betrachtet. Ihre Vorschläge zur Neuordnung der Tarifstrukturen zementieren die Geschlechterdifferenz noch weiter, etwa wenn sie die zu geringe Differenzierung der Tarife im unteren Bereich beklagen oder aber die mangelnde Abhängigkeit des Lohnes von Leistung und Ertrag kritisieren.

Unter diesen Strategien sind alle Wege zu verstehen, die Frauen gehen müssen, um innerhalb der Gewerkschaften ihre Ziele zu artikulieren und in ihrer Bedeutung deutlich zu machen. Dazu müssen sie die bereits von ihnen besetzten Positionen in den entscheidenden Gremien benutzen und dafür sorgen, daß ihre Ziele bei allen traditionellen Formen der Tarifpolitik, aber auch bei den in der letzten Zeit neu entwickelten beachtet werden.

Die Beteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechtes in den entscheidenden Gremien, die die Tarifpolitik bisher bestimmen, ist unabdingbare Voraussetzung für den Abbau der Entgeltdiskriminierung durch Tarifpolitik. Es ist zwar nicht automatisch davon auszugehen, daß jede Frau den Abbau der Diskriminierung ihrer Geschlechtergruppe zum obersten Ziel ihrer Politik macht, es ist jedoch auf keinen Fall zu erwarten, daß eine gleichstellungsorientierte Tarifpolitik allein von Männern getragen wird.

Es ist darüber hinaus erforderlich, daß Frauen nicht nur paritätisch in den Tarifkommissionen vertreten sind, sondern daß sie auch als Hauptamtliche in den Tarifsekretariaten arbeiten. Die Erfahrungen zeigen, daß es besonders diese Frauen sind, die befaßt mit Tarifarbeit, auch die Gleichstellungspolitik einbringen.

### 3. Strategien: Wie Frauen ihre Ziele durchsetzen können

#### 3.1. Organisationspolitische Strategien

##### 3.1.1. Quote

---

### 3.1.2. Qualifizierung für Tarifpolitik

Einerseits ist die Tarifpolitik das entscheidende Instrument, mit dem Gewerkschaften den Arbeitgebern gegenüber ihre Interessen durchsetzen können, andererseits ist die Tarifpolitik innerhalb der Organisation eine Angelegenheit weniger Experten. Das bedeutet, daß die besondere Distanz von Frauen zur Tarifpolitik eingebettet ist in ein großes Feld von Unwissenheit und Ignoranz tarifpolitischer Fragen unter allen Mitgliedern. Selbst dort, wo Tarife praktisch angewendet werden müssen, also in Betriebs- und Personalräten, ist es Sache einiger Experten, die sich in die Kompliziertheit der Materie eingearbeitet haben. Tarifvertragliche Bestimmungen sind in der Tat kompliziert formuliert, schwierig zu durchschauen und es bedarf hoher Anstrengungen, das System wirklich zu kennen.

Eine Qualifizierung, insbesondere von Frauen, darf sich nicht darin erschöpfen, die filigranen Verzweigungen von Tarifsyste men zu durchleuchten, vielmehr muß sie die Interessengebundenheit von Tarifvertragsformulierungen, die Strukturmerkmale von Tarifverträgen, die Auswirkungen der Tarifverträge auf die Entlohnung von Frauen, thematisieren. Traditionelle Schulungen, bei denen es nur darum geht, die Systeme besser zu durchschauen, bergen leicht die Gefahr in sich, daß das neu erworbene Expertenwissen dazu führt, die Unmöglichkeit von innovativen Vorschlägen zu begründen.

Gerade auch Tarifexperten und -expertinnen sind jedoch mit der Kritik an den Tarifstrukturen zu konfrontieren, damit auch bei ihnen das Bewußtsein darüber wächst, daß die traditionellen Strukturen die geschlechtshierarchische Entgelt differenz nur noch weiter vorantreiben.

In den letzten Jahren ist die Anzahl von Frauen in Wissenschaftsbereichen, wenn auch langsam, angestiegen und damit auch die Chance, fundierte wissenschaftliche Gutachten zu erhalten. Gewerkschaften können diese Möglichkeit nutzen und über die Förderung von Forschungsprojekten aber auch durch die Vergabe gezielter Gutachten die Gleichstellung der Frauen durch Tarifpolitik unterstützen.

### 3.1.3. Demokratisierung der Tarifbewegungen

Wie schwer es ist, in Leitanträgen zur Tarifpolitik Frauenforderungen und Sichtweisen einzubringen, kann fast in jeder Gewerkschaft verfolgt werden. Es ist überhaupt nicht selbstverständlich, daß Gleichstellung als tarifpolitisches Ziel anerkannt wird.

In vielen Gewerkschaften ist in den letzten Jahren der Ruf nach einer beteiligungsorientierten, von den Mitgliedern getragenen Tarifbewegung laut geworden. In einigen Gewerkschaften sind bereits Satzungsänderungen erfolgt, in anderen gibt es neue Formen der Tarifrundenführung. Ein Projekt, das die traditionellen Grenzen der Tarifbewegung sehr weitgehend sprengt, ist das Projekt " Einheitlicher Entgelttarifvertrag für die Metallindustrie in Baden-Württemberg " (vgl. Bahn Müller 1993). Die Erfahrungen aus diesem Projekt zeigen, wie schwierig und auf wieviele Grenzen eine solche Beteiligungsorientierung von Mitgliedern und Experten stößt, wie schnell die traditionellen Tariffürsten verunsichert sind und wie stark die Abwehr

---

neuer Impulse durch die vorhandenen Organisationsstrukturen sein kann. Dennoch bleiben die Kernelemente dieses Projektes auch für eine gleichstellungsorientierte Tarifpolitik entscheidend: Die Tarifbewegung zum Abschluß des einheitlichen Entgelttarifvertrages sollte projektorientiert, beteiligungsorientiert und prozeßorientiert sein. Projektorientiert bedeutet, daß gezielt und für einen befristeten Zeitraum kompetente und motivierte Mitglieder zusammengeführt wurden und in Form von Arbeitsgruppen ihre Ideen entwickeln sollten. Beteiligungsorientiert bedeutet, daß die sonst üblichen Vorgaben seitens der Bezirke nicht die Ideenfindung von unten blockieren, sondern daß die Ideen von unten wirklich zum Zuge kommen sollten. Prozeßorientierung bedeutet, daß Forderungsentwicklung und Verhandlungsprozeß parallelisiert wurden, d. h. keine ausgearbeiteten Vertragsentwürfe an den Verhandlungstisch gebracht wurden, sondern daß parallel zur Verhandlungsführung erste Erprobungen bestimmter Teile der Tarifvertragsentwürfe in den Betrieben erfolgten.

Wenn es auch offenbar nicht gelungen ist, diese Elemente einer neustrukturierten Tarifbewegung durchzuhalten, so spricht das nicht gegen diese Elemente, sondern nur für die Stärke der Widerstände, die in gewerkschaftlichen Strukturen offenbar vorhanden sind. Projektorientierung, Beteiligungsorientierung und Prozeßorientierung erscheinen auch für die Strukturierung einer gleichstellungsorientierten Tarifpolitik unabdingbar. Erfahrungen aus anderen Bereichen der Frauenbewegung, auch der gewerkschaftlichen Frauenbewegung zeigen, daß besonders Frauen eher bereit sind, gezielt und zeitlich befristet in Projekten zu arbeiten, daß sie dann, wenn ihnen die Möglichkeit gegeben wird, ihre eigene Sichtweise zu entwickeln, sehr kreativ und innovativ arbeiten. Der größere Zeitaufwand, die Qualifizierungsprobleme, ja selbst die Krisen solcher Projekte dürfen nicht so bewertet werden, daß damit auch die Ideen, die dahinter stecken, als gescheitert beurteilt werden müßten.

Ein Blick auf die Antidiskriminierungskampagnen in anderen Ländern legt es nahe, Kampagnen innerhalb einzelner Gewerkschaften nicht nur durch Basisgruppen führen zu lassen, sondern durch eine Kommission, die möglichst hoch angesiedelt ist und die die Prozeßsteuerung von Kampagnen übernimmt. Eine solche Idee haben z. B. die hessischen Frauen in der ÖTV nach einem ersten Resümee der Aufwertungskampagnen entwickelt. Damit beanspruchen sie, daß der Abbau der Entgeltdiskriminierung eine offizielle Repräsentanz in der inneren Organisation der Gewerkschaft erhält. Gäbe es in allen Hauptvorständen der Gewerkschaften Kommissionen, die die Antidiskriminierungskampagnen in ihren Bereichen führen würden, wäre gleichzeitig auch die unbedingt erforderliche Öffentlichkeitsarbeit für diese Kampagnen gesichert.

#### **3.1.4. Organisationsstrukturen für die gleichstellungsorientierte Tarifpolitik**

### 3.2. Bewußtseins- bildende Strategien

Nicht nur in den eigenen Köpfen, sondern auch in der Öffentlichkeit sind gleichstellungsbezogene tarifpolitische Ziele zu verankern.

Dabei ist es als Skandal zu bezeichnen, wenn europäische Richtlinien und bundesdeutsche Gesetze nicht eingehalten werden und die Entgeltdiskriminierung der Frauen weiter hingenommen, ja noch verschärft wird, wie es zur Zeit in den neuen Bundesländern geschieht.

#### 3.2.1. Aufwertungs- kampagnen

Die Aufwertungskampagnen, die in den Frauenberufen des öffentlichen Dienstes begonnen haben, zeigen sehr deutlich: Wenn Frauen ihre eigene Tätigkeit beschreiben und die inoffiziellen und offiziellen Bestandteile ihrer Tätigkeiten benennen, erwerben sie ein Selbstbewußtsein über ihre Arbeit, das sie zu öffentlichen Aktionen befähigt, das ihnen aber auch den Mut gibt, innergewerkschaftlich den nicht gerade einfachen Diskussionen standzuhalten. Das typische an diesen Aufwertungskampagnen ist, daß die Frauen selber in ihrer Sprache ihre Tätigkeiten beschreiben und daß sie versuchen, die Diskrepanz zwischen dem, was sie selber sehen und dem, was in den Tarifvertragsformulierungen erfaßt wird, zum Konflikt kommen lassen. Dabei geht es nicht etwa nur um die Höhergruppierung einzelner Frauen, die ungerecht eingruppiert sind, obschon auch das ein verbreitetes Frauenschicksal ist, vielmehr geht es darum, eine Bewegung zu erzeugen, in der Frauen ihre eigenen Arbeiten beschreiben und die sie in ihrem Anspruch auf höhere Bewertung und Bezahlung unterstützt.

Solche Aufwertungskampagnen lassen sich gut mit speziellen Anlässen verknüpfen. Wenn sich die Arbeitssituation in bestimmten Bereichen verändert, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, daß Frauen bereit sind, sich mit ihrer Lage zu beschäftigen. Bei den Erzieherinnen im öffentlichen Dienst könnte dies beispielsweise die Veränderung sein, die durch den Anspruch auf einen Kindergartenplatz in den nächsten Jahren auf die Einrichtungen zukommen. Für die Frauen im Schreibdienst könnten das die konkreten Auswirkungen der immer mehr um sich greifenden Verwaltungsreformen sein. Für Arbeiterinnen in Betrieben, die einer Umstrukturierung unterliegen, können das die damit verknüpften Maßnahmen sein.

---

Das öffentliche Bewußtsein über die geschlechtshierarchische Verdienstdifferenz ist sehr mangelhaft. Selbst in Betrieben werden entsprechende Analysen nach Geschlechtern getrennt selten vorgenommen. Auf der anderen Seite zeigt ein Blick in die Statistik, auch die betriebliche Statistik, deutlich die Geschlechterhierarchie. In den Bereichen (insbesondere im öffentlichen Dienst), wo bereits Frauenförderpläne existieren, sind Arbeitgeber verpflichtet, entsprechende Analysen und Statistiken vorzulegen. Nirgendwo gibt es jedoch bis heute einen Punkt, an dem die Vielzahl der einzeln erstellten Analysen gesammelt und aufbereitet würde. Eine solche Bearbeitung des vorhandenen und neu zu erstellenden Materials wäre eine hervorragende Materialsammlung für die tarifpolitische Arbeit. Gleichzeitig könnte dieses Material benutzt werden, um die betroffenen Frauen auf ihre relative Entgeltposition gegenüber den Männern im eigenen Betrieb und in der eigenen Verwaltung aufmerksam zu machen.

#### **3.2.2. Betriebliche Entgeltanalysen im Rahmen von Frauenförderplänen**

Einzelne Frauen, die auf Lohngleichheit klagen, brauchen nach wie vor die gewerkschaftliche Unterstützung. Möglicherweise wird sich die Anzahl der Klagen im Rahmen von Aufwertungskampagnen vermehren. Schon in der Vergangenheit waren Klagen, die sich auf Kernprobleme der geschlechtsspezifischen Verdienstdiskriminierung bezogen haben, von einer breiten Öffentlichkeit begleitet. Juristinnen vertreten die Auffassung, daß anhand der aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichtes hervorgegangenen Kriterien Maßstäbe zur Überprüfung von Tarifverträgen im Hinblick auf mittelbare Diskriminierung gesetzt worden sind (vgl. Winter 1994). Immer sollte jedoch der Klageweg nur als eine Strategie benutzt werden, die von der öffentlichkeitswirksamen Bewußtseinsbildung und der machtvollen Durchsetzung der eigenen Interessen innerhalb der bestehenden Strukturen begleitet werden muß.

#### **3.3. Klagen führen**

**Literaturhinweise**

- Abteilung Frauen im Bundesvorstand des DGB: Protokoll 13. DGB-Bundesfrauenkonferenz vom 30.09. - 12.10.1993 in Braunschweig. Düsseldorf 1993
- Bahn Müller, Reinhard: Ausgangsüberlegungen, Grundstrukturen und Entwicklungsetappen des gewerkschaftlichen Projektes "Einheitlicher Entgelttarifvertrag" für die Metallindustrie in Baden-Württemberg. Bericht für den Projektbeirat. Unveröffentlicht, September 1995
- Bahn Müller, Reinhard: Tarifbewegung als Projektmanagement - Neue Wege bei der Entwicklung eines einheitlichen Entgelttarifvertrages in der Metallindustrie Baden-Württembergs. In: WSI-Mitteilungen 12/1993, S. 821-830
- Bednarz-Braun, Iris: Arbeiterinnen in der Elektroindustrie. München 1983
- Bispinck, Reinhard, WSI-Tarifarchiv: Tarifliche Lohnstrukturanalyse. Düsseldorf 1995
- Bunk, G. u.a.: Schlüsselqualifikationen - Intention, Modifikation und Realisation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. In: Mitt AB 2, S. 365-374
- Damm-Rüger, Sigrid, Stiegler, Barbara: Soziale Qualifikation im Beruf- Eine Studie zu typischen Anforderungen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Berichte zur beruflichen Bildung, H. 192, Bielefeld 1996
- DGB-Bundesvorstand, Abt. Frauenpolitik: Info-Brief "Frau geht vor", Ausgabe 3/4 1995
- Dürk, Barbara: Vom Aufschrei in die Niederungen der kleinen Schritte - Die Aufwertungskampagne von Frauen in der ÖTV. In: Regine Winter, 1994, S. 117-133
- Drohse, Petra: Die Lohndiskriminierung der Frauen. Marburg 1986
- Jochmann-Döll, Andrea: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen. München 1990
- Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (Hrsg.): Neue Entgeltstruktur im Einzelhandel. HBV-Diskussionsentwurf. Stand: März 1995, Düsseldorf
- IG Metall Frauen: Materialien zur Bezirksfrauenkonferenz 1993 in Stuttgart
- Krell, Gertraude: Die Verfahren der Arbeitsbewertung - Kritische Bestandsaufnahme und Perspektiven. In: Regine Winter, 1994, S. 43-57
- Lang, Klaus, Vogelheim, Elisabeth: "(Nur) samstags gehört Papi uns?" - oder die Geschlechterfrage in der Tarifpolitik. In: WSI-Mitteilungen 4, 1992, S. 216-226
- Meine, Hartmut; Wagner, Hilde: Einheitlicher Arbeitnehmerstatus und gemeinsame Entgelttarifverträge für Arbeiter und Angestellte. In: WSI-Mitteilungen, 12, 1993, S. 753-763
- Pfarr, Heide M., Bertelsmann, Klaus: Lohngleichheit. Zur Rechtsprechung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 100. Stuttgart 1981

Pfarr, Heide M., Bertelsmann, Klaus: Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Baden-Baden 1989

Pfarr, Heide M.: Frauen. In: Kittner, M. (Hrsg.) Gewerkschaften heute, Jahrbuch für Arbeitnehmerfragen. Köln 1995

Schubert, Renate: Ökonomische Diskriminierung von Frauen. Frankfurt 1993

Stender, Wolfgang: Der lange Weg zu einem neuen Lohnrahmentarifvertrag für die Bekleidungsindustrie - Ein Zwischenschritt in Richtung Entgelttarifvertrag. In: WSI-Mitteilungen 12/1993, S. 806-813

Stiegler, Barbara: Weder Verantwortung noch Selbständigkeit - Das Beispiel Frauenarbeit in Schreibdiensten und Sekretariaten. In: Regine Winter, 1994, S. 197-213

Stiegler, Barbara: Die Doppelverdienerin. Zur geschlechtshierarchischen Verdienstdifferenz. Herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung. 1993

Weiler, Anni: Frauenlöhne/Männerlöhne. Gewerkschaftliche Politik zur geschlechtsspezifischen Lohnstrukturierung. Frankfurt 1992

Winter, Regine (Hrsg.): Frauen verdienen mehr, Zur Neubewertung von Frauenarbeit in Tarifsystemen. Bielefeld 1994

Winter, Regine: Entgeltgleichheit in Tarifverträgen - Ein uneingelöster Rechtsanspruch. In: Regine Winter, 1994, S. 133-163

Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Tarifpolitisches Taschenbuch 95/96 - Zahlen, Daten, Fakten. Köln 1995

---

Mitteilung der Kommission

**Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit**

Inhaltsverzeichnis:

Einleitung

Teil I: Zielgruppen des Leitfadens

- A. Die Unternehmen
- B. Die Tarifpartner
- C. Einzelpersonen

Teil II: Analyse des Entlohnungssystems

- A. Sachdienliche Informationen
- B. Auswertung der Informationen
- C. Besondere Aspekte des Entlohnungssystems

Teil III: Maßnahmenplan zur praktischen Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit

- A. Ziel
- B. Mögliche Punkte eines Maßnahmenplans
- C. Bewertung des Maßnahmenplans

Schlußfolgerung

ISSN 0254-1467

**Katalognummer: CB-CO-96-336-DE-C**  
**ISBN 92-78-06071-2**

**Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften**  
**L - 2985 Luxemburg**

---

## Einleitung

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit beruht auf Artikel 119 des EWG-Vertrags sowie auf der Richtlinie von 1975 über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen <sup>1</sup>.

Obwohl diese gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften bereits vor 20 Jahren von den Mitgliedstaaten angenommen und in nationales Recht umgesetzt wurden, bestehen zwischen Frauen und Männern weiterhin erhebliche Lohndifferenzen. So geht beispielsweise aus dem für das verarbeitende Gewerbe und den Einzelhandel vorliegenden Zahlenmaterial hervor, daß in sämtlichen Mitgliedstaaten die Löhne für Männer und Frauen weit auseinanderklaffen.

Überdies ist das Lohngefälle bei Angestellten größer als bei Arbeitern. Eine Erklärung dürfte die Vielfältigkeit möglicher Jobs für Angestellte sein sowie die Tendenz, daß Männer eher in Führungspositionen und Frauen eher als Sekretärinnen tätig sind, während bei den Arbeitern die Auffächerung der Arbeitsplätze nicht so ausgeprägt ist und folglich die Lohnspanne kleiner ist. Die Berechnung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bezieht sich auf den durchschnittlichen Bruttostundenlohn für Handwerker und den durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst für Angestellte.

Es sei darauf hingewiesen, daß der Durchschnittslohn auf globaler Basis unter Berücksichtigung der Löhne der Vollzeitbeschäftigten und der Teilzeitbeschäftigten ermittelt wird. Daß mehr Frauen als Männer zu den Personen mit einem Niedriglohn gehören, liegt möglicherweise auch daran, daß weitaus mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind.

Die Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen sind auf verschiedene Faktoren zurückzuführen, insbesondere:

- die vertikale und horizontale geschlechtsspezifische Aufteilung des Arbeitsmarktes (die sogenannten weiblichen Frauenjobs sind in der Regel immer noch schlechter bezahlt);
- die zahlreichen vorrangig Männern vorbehaltenen Tätigkeitsbereiche mit Zusatzleistungen (z. B.: Prämien), durch die die branchenweiten Lohnunterschiede über die Grundlohnsätze hinaus noch größer werden;
- die erheblichen Differenzierungsmöglichkeiten bei den tarifvertraglich festgelegten Löhnen aufgrund der Anerkennung von Fähigkeiten, der Art des Unternehmens, des Gewerbes oder der Branche;
- die Tarifverhandlungssysteme: die Lohnstruktur spiegelt das Verhandlungsvermögen der Tarifgruppen wider. Frauen setzen ihre Forderungen in der Regel nicht so energisch durch.

Um zur Beseitigung dieser Lohndifferenzen beizutragen, hat die Kommission beschlossen, den vorliegenden Leitfaden anzunehmen, der an ihr Memorandum über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit<sup>2</sup>, der im Juni 1994 veröffentlicht wurde, anknüpft.

Ziel des Leitfadens ist es, den Arbeitgebern und den an den Tarifverhandlungen auf Branchenebene und auf branchenübergreifender Ebene beteiligten Parteien **Anregungen** zu liefern und aufzuzeigen, wie sie dazu beitragen können, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleichwertiger Arbeit in der Praxis zu gewährleisten. Er zielt insbesondere auf die Beseitigung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen in jenen Fällen ab, in denen die Lohn- und Gehaltsstrukturen auf Klassifizierungs- und Arbeitsplatzbewertungssystemen beruhen.

---

<sup>1</sup> Richtlinie (EWG) Nr. 75/117 des Rates, ABl. Nr. L 45, 19.2.1975, S. 19

<sup>2</sup> KOM(94) 6 endg.

---

Anwendungsbereich des Leitfadens sind sowohl die Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor als auch die in der Privatwirtschaft. Die Arbeitgeber sollen angeregt werden, die Empfehlungen nach Maßgabe der Größe und der Struktur ihres Unternehmens in die Praxis umzusetzen. Die Aufzählung der möglichen, keineswegs rechtsverbindlichen Maßnahmen ist nicht erschöpfend; vielmehr soll exemplarisch dargestellt werden, welche Maßnahmen denkbar sind. Als Bezugsdokument für den Leitfaden empfiehlt sich das Memorandum, in dem der Grundsatz des gleichen Entgelts anhand einschlägiger Urteile des Europäischen Gerichtshofs ausführlich erläutert wird. Bekanntlich wird ein Leitfaden öfter und sinnvoller genutzt, wenn er in enger Zusammenarbeit mit den Benutzern ausgearbeitet wird. Die Kommission hat deshalb die Sozialpartner möglichst weitgehend zu berücksichtigen: es sollte ein kanpper, brauchbarer und unverbindlicher Leitfaden vorgelegt werden, der in den verschiedenen Tarifverhandlungsphasen herangezogen werden kann.

Vorgeschlagen werden im wesentlichen zwei Maßnahmen:

- erstens, daß die an der Lohnbildung beteiligten Parteien auf allen Ebenen, sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Gewerkschaftsseite, eine Analyse des Entlohnungssystems vornehmen und die zur Aufdeckung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen in den Lohnstrukturen erforderlichen Daten auswerten, um Abhilfemaßnahmen festlegen zu können;
  - zweitens, daß ein Maßnahmenplan zur Beseitigung geschlechtsbedingter Diskriminierungen in der Lohnstruktur entwickelt und umgesetzt wird.
-

## Teil I - Zielgruppen des Leitfadens

### A. Die Unternehmen

Der Leitfaden richtet sich vorrangig an die Arbeitgeber, und zwar sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, denn die Verpflichtung zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit liegt in erster Linie bei ihnen. Sie sind diejenigen, welche die Löhne bezahlen und eben gleich entlohnen sollten, wenn festgestellt wird, daß gleichwertige Arbeit geleistet wird und die Ungleichbehandlung nicht durch andere als geschlechtsbezogene Gründe geklärt und gerechtfertigt werden kann.

Auch auf die Schlüsselrolle der Behörden als Arbeitgeber sei hingewiesen. Mit einer konsequenten beispielhaften Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts im öffentlichen Dienst könnten sie eine Schrittmacherfunktion übernehmen.

Maßgebend bei der Ausgestaltung der vorgeschlagenen Maßnahmen durch die Arbeitgeber in Abstimmung mit der Belegschaft und/oder ihren Vertretern sind natürlich Unternehmensgröße und -struktur.

### B. Die Tarifpartner

Der Leitfaden richtet sich unmittelbar an die Sozialpartner, sind doch die meisten Lohnsysteme das Ergebnis von Tarifverhandlungen auf Branchenebene oder auf branchenübergreifender Ebene. Im übrigen hat der Europäische Gerichtshof in zahlreichen Fällen erklärt, daß die tarifvertraglichen Vereinbarungen den Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit berücksichtigen müssen.

Die Tarifpartner sollen daher dabei unterstützt werden, jedwede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung in einschlägigen Vereinbarungen zu beseitigen und durchzusetzen, daß die von Männern und Frauen geleistete Arbeit gleich bewertet wird, wenn an beide Geschlechter die gleichen Anforderungen gestellt werden.

Es wäre wünschenswert, wenn auch auf dieser Ebene, vorbehaltlich bestimmter Abänderungen, der vorgeschlagene Ansatz für die Analyse der Lohngestaltung und die Durchführung des Maßnahmenplans zur Anwendung gelangen würde.

### C. Einzelpersonen

Schließlich soll der Leitfaden allen Frauen und Männern, die der Auffassung sind, daß ihre Arbeit aufgrund einer geschlechtsbedingten Diskriminierung unterbewertet ist, die erforderlichen Informationen liefern, um ihr Problem durch Verhandlungen oder - in letzter Instanz - durch Anrufung der nationalen Gerichte zu lösen.

\*\*\*

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, daß die Frage des gleichen Entgelts eine Tragweite hat, die über den Rahmen der Analyse des Entlohnungssystems in einem Unternehmen, einem Wirtschaftsbereich oder einem Wirtschaftszweig hinausgeht. Sie setzt auch Maßnahmen auf nationaler Ebene voraus, nicht nur auf Seite der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, sondern auch auf Ebene des Staats. Insofern könnte es beispielsweise zur Beurteilung des Einflusses des Geschlechts auf die festgestellten Unterschiede äußerst nützlich sein, nationale Lohnstatistiken für bestimmte Branchen, Bereiche und Regionen heranzuziehen.

## Teil II - Analyse des Entlohnungssystems

Ziel einer Analyse des Entlohnungssystems ist es, herauszufinden, ob typische Frauenarbeit im Vergleich mit typischer Männerarbeit (oder umgekehrt) unterbewertet ist. Zu diesem Zweck soll der Arbeitgeber, vorzugsweise in Abstimmung mit der Belegschaft und/oder ihren Vertretern, zunächst festlegen, welche Daten gesammelt werden, und anschließend das Datenmaterial dahingehend prüfen, ob es Aufschluß über möglicherweise geschlechtsdiskriminierende Lohnregelungen und -praktiken gibt.

Die Analyse erfolgt in drei Schritten. Zunächst sind die sachdienlichen Informationen zu sammeln. Die anschließende Auswertung erfolgt in zwei Phasen: zuerst ist ein allgemeiner Überblick nach Geschlecht und Lohn zu erstellen; anschließend sind die einzelnen, vermutlich diskriminierenden Lohnaspekte zu analysieren.

### A. Sachdienliche Informationen

Die für diese Analyse notwendigen Informationen sollen aus der gesamten Belegschaft eines Unternehmens stammen. Die Untersuchung nur eines Betriebes oder einer einzelnen Einstufungs- oder Tarifgruppe ist nicht ausreichend; Schwierigkeiten durch ungleiche Behandlung der Geschlechter können sowohl zwischen Mitarbeitern derselben als auch zwischen Mitarbeitern verschiedener Niederlassungen, Einstufungs- oder Tarifklassen auftreten. Je nach Unternehmensstruktur und Entlohnungssystem können die einzelnen Informationen mehr oder weniger wichtig sein. Es ist Sache der Unternehmen, in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern herauszufinden, welche Informationen für die Analyse wichtig und sachdienlich sind.

#### 1. Mitarbeiter

Aus den Personalunterlagen sowie aus den Lohn- und Gehaltslisten können Informationen entnommen werden über

- Geschlecht
- Lohngruppe
- Berufsbezeichnung
- Arbeitszeit (ohne Pausenzeiten)
- gewerkschaftliche Verhandlungsgruppen oder Tarifverträge
- für die Einstellung erforderliche Qualifikationen
- weitere Fähigkeiten und Kenntnisse
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Dauer der Betriebszugehörigkeit in ähnlichen Unternehmen
- Grundlohn
- Zusatzlohn und vertraglich vereinbarte Leistungen.

Bei der Zusammenstellung dieser Daten sollten sowohl Aushilfskräfte als auch Mitarbeiter mit einem festen Vertrag sowie alle festangestellten Heimarbeiter bzw. Hausgewerbetreibende und solche, an die Arbeit weitergegeben wird, mit einbezogen werden.

## 2. Lohngestaltung und Zahlungspraktiken

Informationen über Lohngestaltung und Zahlungspraktiken ergeben sich aus den Unternehmensrichtlinien, den Handbüchern und den Gesamtarbeitsverträgen. Trotz der Unterschiede zwischen den einzelnen Unternehmen werden die folgenden Punkte meist enthalten sein:

- Tätigkeitsbeschreibungen
- Einstufungs-, Klassifizierungs- und Bewertungssysteme
- Einstufungs- /Beurteilungskriterien
- Lohnbestimmungen der Gesamtarbeitsverträge
- Richtlinien für Lohnansprüche und andere vertragliche Leistungen
- Vorgaben für die Arbeitsplatzbewertung
- Vorgaben für die Zahlung von Leistungslohn
- Richtlinien für die Handhabung von Bonus- und Leistungszulagesystemen
- Lohngestaltung für Akkordarbeit oder Heimarbeit im Akkord
- Informationen über die Marktsituation bei den einzelnen Tätigkeiten, sofern sachdienlich

Wichtig ist hierbei, Informationen sowohl über die unternehmensinterne Lohngestaltung und die unternehmensüblichen Zahlungspraktiken als auch über die entsprechenden Formvorschriften zu erhalten.

## **B. Auswertung der allgemeinen Informationen**

Zunächst sollte ein genereller Überblick über Geschlecht und Lohn erstellt werden. Bei der Analyse könnte festgestellt werden, daß das Entlohnungssystem für die Arbeitnehmer eine Vergütung entsprechend ihrer Qualifikation vorsieht. Möglicherweise entsprechen die Qualifikationen, die vergütet werden, nicht den Qualifikationen, die von weiblichen Arbeitnehmern auf anderem Wege als berufsbedingt erworben wurden. So wird zum Beispiel in einigen Mitgliedstaaten für Fertigkeiten im Nähen kein Zeugnis ausgestellt oder verlangt; Arbeiter/innen an der Nähmaschine könnten jedoch ihre Tätigkeit ohne diese Kenntnisse nicht ausführen.

Die Definition der Qualifikationen müßte überprüft und in einigen Fällen erweitert werden. Sind für die Ausführung der jeweiligen Tätigkeit diese bestimmten Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich?

Bei großen Organisationen mit komplexer Lohnstruktur wird sich kein klarer Maßnahmenplan für die Lösung der Probleme des Lohngefälles ergeben. Deshalb sollte die Lohnstruktur transparent sein.

Der generelle Überblick soll ein allgemeines Bild der Lohnregelungen geben und dabei helfen, die vorrangig zu behandelnden Problembereiche zu identifizieren. Für bestimmte Bereiche des Entlohnungssystems wird allerdings eine eingehendere Analyse erforderlich sein.

Nachfolgend werden einige primäre Indikatoren möglicher Ungleichbehandlung der Geschlechter aufgeführt:

- Frauen haben ein niedrigeres Durchschnittseinkommen als Männer mit derselben Berufsbezeichnung.
  - Frauen haben ein geringeres Durchschnittseinkommen als Männer in derselben Lohngruppe.
  - Frauen in ungelerten Tätigkeiten, bei denen der Prozentsatz weiblicher Arbeitnehmer vorherrscht, erhalten weniger als den Mindestlohn, der Männern in ungelerten Tätigkeiten zugestanden wird, die hauptsächlich von Männern ausgeführt werden.
-

- Berufe, die vorherrschend von Frauen ausgeübt werden, werden geringer eingestuft oder bewertet als Tätigkeiten, die bei gleicher Leistung, gleichen Fähigkeiten und gleicher Verantwortung hauptsächlich von Männern ausgeführt werden.
- Frauen wird bei gleichen Einstellungsqualifikationen und gleich langer Betriebszugehörigkeit ein geringerer Lohn gezahlt als Männern.
- In Unternehmen mit mehreren Tarifstrukturen werden in von männlichen Arbeitnehmern beherrschten Lohngruppen höhere Löhne gezahlt als in anderen, bei denen der Prozentsatz weiblicher Arbeitnehmer vorherrscht.
- Bei einem Großteil der männlichen und weiblichen Arbeitnehmer besteht ein krasser Unterschied in Einstufungs-, Klassifizierungs- und Bewertungssystemen.
- Teilzeit- oder Aushilfskräfte in Tätigkeiten, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, haben niedrigere Durchschnittsstundenlöhne als Ganztagskräfte oder festangestellte Arbeitnehmer am gleichen Arbeitsplatz oder mit derselben Einstufung.
- Teilzeit- oder Aushilfskräfte in Tätigkeiten, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, erhalten einen geringeren Lohn und einen geringeren Umfang von anderen vertraglich vereinbarten Leistungen.
- In verschiedenen Bereichen der Produktion gelten unterschiedliche Bonus-, Stücklohnsatz- und andere "Leistungslohn"-Systeme, wodurch ein Geschlecht unverhältnismäßig stark betroffen ist.
- In verschiedenen Abteilungen werden unterschiedliche Überstundenvergütungen gezahlt, wodurch ein Geschlecht unverhältnismäßig stark betroffen ist.

Obwohl die hier aufgeführten Feststellungen an sich nicht bedeuten, daß in einem Entlohnungssystem gesetzeswidrige Ungleichbehandlung der Geschlechter besteht, sollten sie alle einer näheren Untersuchung unterzogen werden. Jedes Element der Zusammensetzung von Löhnen und Gehältern oder des Anspruchs auf Lohn und andere vertraglich vereinbarte Leistungen muß analysiert werden, um sicherzustellen, daß es eine objektive Rechtfertigung gibt, bei der das Lohngefälle nicht im Geschlecht des Arbeitnehmers begründet liegt.

### C. Besondere Aspekte des Entlohnungssystems

In jedem Unternehmen wird die Entlohnung anders gehandhabt, was natürlich Auswirkungen auf die Ergebnisse der Untersuchung hat. Nachfolgend sind Beispiele für Zahlungspraktiken aufgeführt, die sich als diskriminierend erweisen könnten. Gleichzeitig werden Lösungsvorschläge angegeben. Es wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, daß es sich hier lediglich um Beispiele handelt, die keineswegs für alle Unternehmen charakteristisch sein müssen.

#### 1. Grundlohn

- **Frauen werden durchweg auf einer niedrigeren Stufe der Lohnskala eingestellt als Männer.**

Untersuchen Sie die Einstellungs- und Beförderungunterlagen daraufhin, ob die unterschiedliche Behandlung unabhängig vom Geschlecht des Arbeitnehmers vertretbar ist.

Sind die durch Zuschläge honorierten Qualifikationen für diese Posten notwendig? Werden Frauen durch die Definition dieser Qualifikationen nachteilig betroffen?

- **Frauen werden für dieselbe Tätigkeit geringer bezahlt als ihre männlichen Vorgänger.**

Es sollte überprüft werden, ob Aufgaben und Verantwortung gleich sind, oder ob sich etwas geändert hat. Rechtfertigen eventuelle Änderungen eine Lohnverringerung?

- **Frauen steigen weniger schnell in eine höhere Einstufungsgruppe auf und/oder erreichen seltener höhere Bewertungsstufen.**

Es sollte überprüft werden, ob die Dienstbezüge von den Fähigkeiten oder vom Dienstalter bestimmt werden. Bei Frauen mit unterbrochener oder kürzerer Berufslaufbahn, die aufgrund von familiären Verpflichtungen häufig vorkommt, ist die Chance geringer, die entsprechende Länge der Dienstzeit zu erreichen.

Die Kriterien für den Aufstieg in der Lohntabelle sollten ebenfalls untersucht werden.

- **Männer verdienen mehr durch Zusatzleistungen des Betriebes oder durch höherer Einstufung, die durch Probleme bei der Personalbeschaffung und Personalfindung an den Arbeitgeber begründet wird.**

Diese Art von Problemen sollte durch andere Maßnahmen gelöst werden. So könnte beispielsweise das vorhandene Personal fortgebildet werden und Initiativen zur Weiterentwicklung nutzen. Eine Erweiterung des Kreises, aus dem üblicherweise die Mitarbeiter rekrutiert werden, wäre denkbar.

Angestellte und Büromitarbeiter könnten nach entsprechender Aus- und Weiterbildung und nach Seminaren für Management-Stellen in Betracht gezogen werden.

## 2. Berechnung von Boni, Leistungslöhnen, Stücklohnsätzen und "Ergebnislöhnen"

- **Weibliche und männliche Arbeiter erhalten denselben Grundlohn, aber nur männliche Arbeiter haben die Möglichkeit, Prämien zu erwerben.**

Es muß geprüft werden, ob die Unterschiede bei der Prämienvergabe unabhängig vom Geschlecht objektiv zu rechtfertigen sind.

Geben die unterschiedlichen Arbeitseinkommen tatsächlich bestehende Produktivitätsunterschiede wider?

Es muß geprüft werden, nach welchen Kriterien Überstunden, Wochenend- und Schichtarbeit zugeteilt werden.

- **Anspruch auf Leistungslöhne haben nur ältere Mitarbeiter/Ganztagskräfte/Mitarbeiter, die in das Leistungsbewertungssystem eingegliedert sind.**

Sind Umfang dieses Schemas und Ausnahmen objektiv zu rechtfertigen?

- **Frauen werden in der Leistungsbewertung durchweg niedriger eingestuft als Männer.**

Durch Überprüfung der Kriterien für die Leistungsbewertung soll direkte oder indirekte Ungleichbehandlung der Geschlechter kenntlich gemacht werden.

---

### 3. Zuschüsse

- **Im Unternehmen erhalten weniger Frauen als Männer betriebliche Zuschüsse**

Die Voraussetzungen für den Anspruch auf betriebliche Leistungen (z. B. Krankengeld, Pensionen, Darlehen zu niedrigen Zinssätzen, Möglichkeit zum Kauf von Unternehmensaktien und andere Zuschläge) sollten überprüft werden, um festzustellen, ob nicht in bestimmten Kriterien eine unmittelbare Diskriminierung enthalten ist.

### 4. Teilzeitarbeitskräfte

- **Teilzeitarbeitskräfte erhalten niedrigere Stundensätze, oder sie werden von der Bonus- und Zuschußvergabe ausgeschlossen.**

Gerade Teilzeitpersonal ist häufig aus dem Pensions- und Krankengeldplan der Unternehmen ausgeschlossen. Oft müssen sie wesentlich längere Dienstzeiten als Ganztagsarbeitskräfte nachweisen, um Anspruch auf Schulungen oder Sonderzulagen zu erhalten. Sofern für diese Vorgehensweise des Betriebes keine klare und objektive Erklärung geliefert wird, kann sie auf eine geschlechtsspezifische Diskriminierung hinauslaufen. Es ist zu untersuchen, ob Teilzeitarbeitskräfte anders behandelt werden als Vollzeitmitarbeiter, und, falls dies der Fall ist, aus welchen Gründen dies geschieht.

### 5. Systeme, die auf Berufsklassifizierung, Einstufung, Bewertung, Fähigkeiten und Eignung basieren

Bei diesen Systemen handelt es sich um Mechanismen, die in manchen Mitgliedstaaten zur Festlegung der Stellenhierarchie in einem Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe als Grundlage für die Entlohnungssysteme verwendet werden.

In den verschiedenen Ländern der Europäischen Union werden diese Begriffe sehr unterschiedlich angewandt. Die folgenden Kommentare sollen Unternehmen, die mit diesen Systemen arbeiten, bei deren Untersuchung helfen, um festzustellen, ob sie nicht versehentlich speziell weibliche Mitarbeiter benachteiligen. Entlohnungssysteme, die auf der Grundlage solcher Pläne beruhen, werden in manchen Unternehmen seit langer Zeit unverändert eingesetzt und viele beinhalten Merkmale, die zur Unterbewertung der durch Frauen verrichteten Tätigkeiten beitragen.

#### 5.1. Art des Unternehmens

**Was ist das Unternehmensziel? Um welche Art von Unternehmen handelt es sich? Welche Dienstleistungen und/oder Produkte werden angeboten?**

Hiermit soll festgestellt werden, ob der Entwurf des Schemas grundsätzlich den Unternehmensschwerpunkten entspricht. Möglicherweise stellt sich heraus, daß durch die Bewertung bestimmter Elemente der Arbeit die Prioritäten des Unternehmens überhaupt nicht wiedergegeben werden. So wird man beispielsweise bei einem Krankenhaus, das die Pflege der Patienten gar nicht beurteilt, hingegen finanzielle Fähigkeiten und Verantwortung überbewertet, das System grundsätzlich überprüfen müssen.

---

### 5.2. Merkmale des Bewertungsschemas

**Werden die verschiedenen Elemente der unterschiedlichen Tätigkeiten in Betracht gezogen, oder wird ohne diese Bewertungen eingestuft?**

**Deckt das Schema alle Stellen ab, oder gelten für die einzelnen Tätigkeiten unterschiedliche Beurteilungsschemata, beispielsweise eines für Arbeiter und eines für Angestellte? Falls so vorgegangen wird: Wie werden die relativen Anforderungen an die verschiedenen Gruppen ausgeglichen?**

**Ist das Schema für die zu bewertenden Tätigkeiten geeignet?**

Die arbeitsmarktübliche Trennung nach Geschlechtern und das Argument, daß es mit den traditionellen Arbeitsbewertungs- und Einstufungsmethoden nicht möglich sei, an sich unterschiedliche Tätigkeiten nach einem einheitlichen Schema zu klassifizieren, führen dazu, daß häufig kein allgemein anwendbarer Maßstab zur Bewertung typisch männlicher und weiblicher Arbeiten zur Verfügung steht. Die verschiedenen Systeme stellen daher nicht fest, ob manche weibliche Arbeit, wenn auch auf andere Art, die gleichen Anforderungen wie eine männliche Tätigkeit stellt, weil hier nie ein Vergleich angestellt wurde. Das Konzept gleich Entlohnung für gleichwertige Arbeit erfordert die Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten nach einem gemeinsamen Standard. Dieser Ansatz ist nicht allgemein üblich; manche Unternehmen bemühen sich jedoch, die Tätigkeiten von Arbeitern und Angestellten in vereinheitlichte Systeme zu integrieren. Die Verwendung eines solchen Schemas unterstützt die Abschaffung von ungleicher Behandlung der Geschlechter in Lohnstrukturen, bei denen eine Trennung nach Geschlechtern besteht.

### 5.3. Berufsbezeichnungen

**Werden bei gleicher Tätigkeit unterschiedliche Berufsbezeichnungen verwendet?**

Für denselben Beruf oder für gleiche Tätigkeiten, die sich nur nach dem Geschlecht des Ausführenden unterscheiden, werden häufig unterschiedliche Bezeichnungen verwendet, beispielsweise Verkäuferin, Verkaufsassistent. Dies kann Auswirkungen auf Status und Entlohnung nach sich ziehen.

### 5.4. Arbeitsinhalt

**Enthalten die Stellenbeschreibungen alle zu den Tätigkeiten gehörigen Arbeiten, speziell auch die der typisch weiblichen Stellen?**

Werden in den Stellenbeschreibungen Inhalt und übernommene Aufgaben aufgeführt, und werden speziell die traditionellen "Frauenarbeiten" entsprechend mit einbezogen? Wird auf die Aspekte der von Frauen ausgeführten Arbeiten hingewiesen, denen bis dato keine Beachtung geschenkt wurde?

**Wird der Arbeitsinhalt konsistent beschrieben?**

Stellenbeschreibungen sollten unabhängig vom Geschlecht der die Stelle innehabenden Person einheitlich ausgeführt werden. Häufig bestehen Ungleichheiten in der Art der Beschreibung weiblicher und männlicher Tätigkeiten.

---

### 5.5. Faktoren

Unter einem Faktor, eines formalen Arbeitsplatzbewertungsschemas versteht man ein Element der Arbeit, das definiert und bewertet wird, beispielsweise eine Fähigkeit oder eine geistige Anstrengung. Ein Faktor kann wiederum in Unterfaktoren aufgeteilt werden, die weiter ins Detail gehen. Die zu bewertenden Stellen werden anhand der ausgewählten Faktoren und Unterfaktoren beurteilt.

#### **Wurden wichtige Arbeitsmerkmale ausgelassen?**

Einige Faktoren begünstigen möglicherweise ein bestimmtes Geschlecht. Es sollte sichergestellt sein, daß mit diesen Faktoren sowohl Männer- als auch Frauenarbeit gleich behandelt wird.

Faktoren, die bei Frauenarbeit häufiger auftreten, werden von den Bewertungsschemata oft gar nicht erfaßt und daher auch nicht richtig eingeschätzt; dazu zählen Einfühlungsvermögen, Verantwortungsbewußtsein, Fähigkeiten im Bereich Human Relations, Organisationstalent, Geschicklichkeit, Fingerfertigkeit usw. Das Einordnen von Tätigkeiten in Kategorien wie leichte oder schwere Arbeit oder die Einschränkung der Gewichtung auf verschiedene Einstufungen, ohne dafür andere Elemente der Frauenarbeit gegenüber der Männerarbeit mit einzubeziehen, führt zu negativen Auswirkungen für weibliche Arbeitnehmer.

#### **Entspricht die Einstufung aufgrund von Faktoren oder der Gewichtung dieser Faktoren objektiven Kriterien?**

Das Einstufen von Tätigkeiten allein nach formalen Gesichtspunkten kann sich in bestimmten Fällen ebenfalls negativ für Frauen auswirken. Es gibt Fähigkeiten und Kenntnisse, die nicht lediglich durch Erfahrung erworben werden, sondern die durch Berufsausbildung und Qualifikation entwickelt werden; die Fertigkeiten jedoch, die viele Frauen erworben haben, werden häufig nicht als Qualitäten identifiziert, die bei der Einstufung von Arbeit für den Arbeitsmarkt positiv beurteilt werden. Reinigungs- und Pflegefähigkeiten beispielsweise werden bei bestimmten Tätigkeiten als selbstverständlich angenommen und nicht durch die Entlohnungssysteme honoriert. Die Ausbildung einer Kindergärtnerin etwa kann in Form theoretischen Unterrichts ablaufen und aufgrund dessen schon geringer eingestuft werden als die praxisnahe Ausbildung in typischen Männerberufen. Berufliche Qualifikation wird generell gerecht entlohnt; Fähigkeiten, die auf anderem Wege erworben wurden (beispielsweise die Kenntnisse, die man von zu Hause mitbringt oder von einem Mitarbeiter übernimmt), werden jedoch häufig ignoriert. Die Grundlage für die Berücksichtigung von Ausbildung und Qualifikation bei der Entlohnung muß also überprüft werden.

\*\*\*

Unabhängig von dieser Analyse sollte die Festlegung der Lohnsätze für die endgültige Arbeitsbewertung die Verhältnisse der tatsächlichen Arbeitsanforderungen widerspiegeln, und nicht den vergleichbaren Lohnsatz für die Tätigkeit, der durch die traditionellen geschlechtsabhängigen Wertvorstellungen beeinflusst sein kann. Daher sollte für Frauen dasselbe Lohnniveau angewandt werden, das für diejenigen männlichen Tätigkeiten gilt, mit denen die Frauenarbeit nun als gleichwertig eingestuft ist.

---

### Teil III - Maßnahmenplan zur praktischen Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit

#### A. Ziel

Nach abgeschlossener Analyse der Entlohnungssysteme empfiehlt es sich, einen Maßnahmenplan festzulegen, mit dem die in der Lohnstruktur identifizierte geschlechtsspezifische Diskriminierung ausgeräumt werden soll. Die Strategie des Maßnahmenplans zielt auf die Abschaffung jeder Ungleichbehandlung der Geschlechter in der Lohnstruktur durch schnellstmögliche Einführung gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit ab. Die möglichen Maßnahmen sind abhängig von zahlreichen Faktoren, darunter Größe und Struktur des Unternehmens sowie Art und Ausmaß der Diskriminierung.

Auch im Rahmen der Tarifverhandlungen kann wesentlich dazu beigetragen werden, daß Maßnahmen zur Beseitigung der Ungleichbehandlung bei den Löhnen ergriffen werden. Ist die Lohnstruktur das Ergebnis eines auf höherer Ebene (zum Beispiel auf Branchenebene oder auf nationaler Ebene) geschlossenen Vertrags, so ist im Fall einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung auf sehr unterschiedliche Arbeitsstätten mit unterschiedlichen Anteilen weiblicher und männlicher Arbeitnehmer, so sind eventuell weitere Analysen angezeigt, um festzustellen, ob sich das Diskriminierungsproblem in allen oder nur in einem Teil der Arbeitsstätten stellt.

Der Maßnahmenplan ist einer Bewertung zu unterziehen, um die Fortschritte bei der Umsetzung des Gleichhandlungsprinzips zu ermitteln. Werden die Entlohnungssysteme in der Folge abgeändert, so ist erneut eine Analyse durchzuführen, damit sich nicht wieder geschlechtsbedingte Diskriminierungen einschleichen. Angezeigt wäre eine regelmäßige Überprüfung der Entlohnungssysteme auf die tatsächliche Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit (etwa alle drei Jahre).

#### B. Mögliche Punkte eines Maßnahmenplans

Der Maßnahmenplan zur Beseitigung der systeminhärenten Diskriminierungen könnte folgende Punkte enthalten:

- \* Abschaffung der geschlechtsspezifischen Abgrenzungen und Anwendung der höheren, für die Männer geltenden Lohnsätze;
  - \* Vereinheitlichung der beruflich segmentierten Lohnsysteme (siehe Bürotätigkeiten und Aufgaben im produzierenden Gewerbe);
  - \* Neudefinition und Neubewertung der beruflichen Qualifikationen wie Fähigkeiten, die Frauen inoffiziell erwerben, beispielsweise bei Pflege- oder Reinigungstätigkeiten, die wie gleichwertige Berufsfertigkeiten (beispielsweise Klempner- oder Maurerausbildung) aufgenommen werden könnten;
  - \* Neubewertung der Fähigkeiten, die eher für Frauen als für Männer typisch sind (zum Beispiel Fingerfertigkeit);
  - \* Umorganisation der Arbeit durch Ausweitung der Arbeitskategorien, so daß Frauen die Möglichkeit haben, typisch männliche Tätigkeiten, die mit besseren Bedingungen verknüpft sind, auszuüben;
  - \* im Rahmen von Frauenfördermaßnahmen Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen, die den Zugang zu geschlechtsspezifisch segmentierten Tätigkeiten ermöglichen, beispielsweise Aus- und Weiterbildungskurse für Frauen in technischen Berufen, die bisher hauptsächlich Männern vorbehalten waren;
  - \* Ausweitung der Zusatzleistungen auf Teilzeitarbeitskräfte.
-

**C. Bewertung des Maßnahmenplans**

Um die Folgen dieses Plans abschätzen zu können und um zu vermeiden, daß die geschlechtsspezifische Diskriminierung weiter fortgeführt wird, sollten folgende Punkte angesprochen werden:

- a) **Welches ist der Einfluß des vorgeschlagenen Maßnahmenplans zur Durchsetzung gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit auf die Geschlechter und auf die Anzahl der Angestellten?**
  - I) **Wie viele Frauen erhalten eine Lohnerhöhung?**
  - II) **Wie viele Frauen erhalten Lohnfortzahlung bei Stellenwechsel, oder wie groß ist die Anzahl derer, die auf demselben Lohnniveau bleiben?**
  - III) **Wie vielen Frauen wird der Lohn gekürzt?**
  - IV) **Wie viele Männer erhalten eine Lohnerhöhung?**
  - V) **Wie viele Männer erhalten Lohnfortzahlung bei Stellenwechsel, oder wie groß ist die Anzahl derer, die auf demselben Lohnniveau bleiben?**
  - VI) **Wie vielen Männern wird der Lohn gekürzt?**
  - VII) **Welches sind die Tendenzen bei Männern und Frauen in den verschiedenen Systemen der Einstufung, Klassifizierung, Bewertung oder Kenntnis-/Fähigkeitsbestimmung?**
- b) **Welche Lohnsätze werden im Maßnahmenplan vorgeschlagen?**
- c) **Werden bestimmte Mitarbeitergruppen, beispielsweise Teilzeitarbeitskräfte, von den Bestimmungen des Plans ausgeschlossen?**
- d) **Welche Vorschläge werden im Maßnahmenplan zu den bestehenden Zahlungsmodalitäten für Prämien, Stücklöhnen, Ergebnislöhnen und Leistungslöhnen gemacht?**
- e) **Wird ein Zeitraum für die stufenweise Einführung der gleichen Entlohnung vorgeschlagen, und, falls ja, welcher? Ist dieser Vorschlag vernünftig?**
- f) **Welche Vereinbarungen werden bezüglich der jährlichen Tarifverhandlungen getroffen?**
- g) **Welche Lohnsätze und Bedingungen werden für neu einzustellende Mitarbeiter vorgeschlagen?**

Auf jeden Fall muß sichergestellt werden, daß durch das gesamte Maßnahmenpaket die Lohn- und sonstigen Arbeitsbedingungen verbessert und nicht verschlechtert werden.

---

## Schlußfolgerungen

Dieser Leitfaden stellt ein Arbeitsmittel dar, das von einer möglichst großen Zahl von Akteuren genutzt werden soll, die die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit de facto voranbringen können.

Daher empfiehlt es sich, diese Initiative im Rahmen eines dynamischen Prozesses weiterzuverfolgen, indem auf sämtlichen Ebenen alle Partner und Akteure einbezogen werden, die sowohl für eine möglichst weite Verbreitung als auch für eine effiziente Nutzung des Leitfadens Sorge tragen können.

Auf Ebene der Europäischen Union und im Rahmen des 4. Aktionsprogramms der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996 - 2000), das durch den Beschluß 95/593/EG des Rates<sup>3</sup> angenommen wurde, hat der Wille zur Mobilisierung der Akteure von Wirtschaft und Gesellschaft sowie der rechtssetzenden Kreise zur Verwirklichung dieses Ziels bereits ihren klaren Ausdruck gefunden.

Vor dem Hintergrund der Empfehlungen des Europäischen Parlaments in seinem Bericht zum Memorandum über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (PE 213.161/endg.), der zum 21. Dezember 1995 angenommen wurde, wird die Kommission außerdem in Zusammenarbeit und/oder gemeinsam mit den Sozialpartnern und anderen geeigneten Stellen Maßnahmen aufwerten und/oder unterstützen, die Tätigkeiten bzw. Ziele folgender Art fördern:

- Sensibilisierungs- und Informationskampagnen über gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit für die Zielgruppen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter sowie Tarifpartner;
- Schulung von Sachverständigen, die praktische Lösungen für problematische Situationen in Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts untersuchen und vorschlagen können;
- stärkere Beteiligung von Frauen an der tarifpolitischen Lohnfestlegung;
- Ermittlung, Prüfung und Austausch bewährter Praktiken zur Ergänzung des Leitfadens und als Veranschaulichung der darin vorgeschlagenen Leitlinien für Maßnahmen sowie für ihre praktische Umsetzung.

---

<sup>3</sup> ABl. Nr. L 335 vom 30.12.1995, S. 37

---





