

Deutschland nimmt unter den EU-Staaten einen der letzten Rangplätze im Hinblick auf die Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern ein. In der jüngsten Mitteilung der Europäischen Kommission zur Bekämpfung des geschlechtspezifischen Lohngefälles (KOM, 2007, 424) vom 18. Juli 2007 wird zu den Einkommensdifferenzen anhand der Unterschiede zwischen dem durchschnittlichen Stundenlohn brutto für Männer und Frauen in sämtlichen Wirtschaftszweigen Stellung bezogen: Das Lohngefälle hat sich im letzten Jahrzehnt kaum verändert und liegt europaweit aktuell bei fünfzehn Prozent. In Deutschland stieg es im Vergleich von 1995 zu 2005 sogar um einen Prozentpunkt auf zweiundzwanzig Prozent und ist damit am vierthöchsten innerhalb der EU-27; nur in Zypern, Estland und der Slowakei ist das Lohngefälle höher. Zu den vielfältigen Ursachen werden neben direkter Diskriminierung und strukturellen Ungleichheiten auch die sektor- und berufsbezogene Segregation sowie der ungleiche Zugang zu Aus- und Weiterbildung gezählt.

Es gibt jedoch zahlreiche Strategien, um die Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern zu reduzieren, unter anderem etwa die Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen durch Veränderungen bei der Berufswahl (Überwindung männlicher Rollenstereotype durch die Wahl typischer Männerberufe). Die Rückkehr von Frauen in den Beruf müsste stärker gefördert werden, etwa durch eine familienfreundlichere Gestal-

tung der Arbeitswelt (Kinderbetreuung, väterfreundliche Unternehmenskultur). Auch durch die Reduzierung der Überrepräsentation von Frauen in Arbeitsverhältnissen, die häufig mit Benachteiligung verbunden sind (zum Beispiel Heimarbeit, Befristung, Leiharbeit, Zeitarbeit, Telearbeit), oder durch eine Stärkung des Anteils von Frauen in Führungspositionen (Erhöhung des Frauenanteils in höheren Gehaltsgruppen, Karriereförderung in Unternehmen) ließ sich das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen insgesamt verringern.

Das Thema der Bezahlungsungleichheit fand in Deutschland sowohl in der theoretischen Analyse als auch in der praktischen Gestaltung zwar eine gewisse Beachtung. Es ist allerdings auffällig, dass der so wichtige Bereich der geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungs- und Entlohnungssysteme durch tarifliche und betriebliche Maßnahmen vernachlässigt wurde. Die Tarifpartner, insbesondere auch die für die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen zuvorderst zuständigen Gewerkschaften, haben hier weitgehend versagt. Das Thema gehört zum sogenannten heißen Eisen und ist in hohem Maße tabuisiert.

Kollektivvertragliche Regelungen und Einstufungskriterien gelten für beide Geschlechter gleichermaßen. Wird eine Tätigkeit beispielsweise einer bestimmten Lohngruppe zugeordnet, ist es gleichgültig, ob sie von einem Mann oder einer Frau ausgeübt wird – die Bezahlung ist gleich. Diese Tatsachen verleiten oft zu

der Schlussfolgerung, Kollektivverträge seien geschlechtsneutral und hätten daher mit der unübersehbaren Schlechterstellung von Frauen in der betrieblichen Realität nichts zu tun. Die Realität sieht anders aus. In äußerst subtiler Weise haben sich über Jahre und Jahrzehnte ganz verschiedene Formen der Einkommensdiskriminierung durchgesetzt, verursacht und getragen von geschlechtspezifischen Machtverhältnissen.

Die seit Langem entstandenen Kataloge der Arbeitsbewertung verleugnen keineswegs ihre Herkunft aus der Produktion. Sie spiegeln auch in Auswahl, Definition und Gewichtung das – meist unreflektierte – männliche Vorverständnis von Schwere und Bedeutung von Arbeit. Das zeigt sich unter anderem im Vorrang technischer vor kaufmännischen Berufen und Tätigkeiten, in der relativ geringen Wertschätzung von pflegendem, zuwendendem oder auffgendem Umgang mit Menschen, in der Betonung von Muskelarbeit vor nervlichen, konzentrationsbedingten Belastungen sowie in der Herausstellung von Führungs- und Entscheidungsverantwortung vor sozialer Kompetenz. Die Verknüpfung von beruflicher Kompetenz mit der Dauer der Berufsausübung beziehungsweise Betriebszugehörigkeit benachteiligt Frauen bei der herrschenden Rollenverteilung und ihren Unterbrechungen der Erwerbsarbeit.

Kollektivverträge prüfen

Die Aufgabe der Sozialpartner besteht darin, durch Gestaltung der Tarifverträge und ihre betriebliche Anwendung für mehr Entgeltgleichheit zu sorgen. Die zentrale Frage muss lauten: Was kann der Kollektivvertrag als branchenspezifisches, konkretes Rechtsinstrument zur Gleichstellung und zum Abbau der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern beitragen? Es geht um die Entwicklung und Verbreitung von In-

strumenten für ein gerechtes, geschlechtsneutrales System der Arbeitsbewertung und seine angemessene betriebliche Umsetzung. Aufgabe ist die Erarbeitung von Eckpunkten für Lohnschemata, die ungerechtfertigte Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern eliminieren. Salopp formuliert, heißt der Auftrag: Gendern von Kollektivverträgen.

Ob Kollektivverträge tatsächlich Diskriminierungspotenziale enthalten, kann anhand folgender vier Kriterien überprüft werden:

Erstens: Durchschaubarkeit und Transparenz – die Kriterien müssen präzise benannt werden, und die Entgeltunterschiede müssen logisch nachvollziehbar sein. Oft gibt es keine präzise Definition der Anforderungskriterien zur Einstufung, zum Beispiel bezüglich Qualifikation, Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit, Praxis- und Berufserfahrung oder in Bezug auf Spezialkenntnisse. Sehr allgemeine, vage Bezeichnungen wie „schwere“ und „einfache Tätigkeit“, „umfassende Kenntnisse“, „mehrjährige Erfahrung“ öffnen Türen für unangemessene Ungleichbehandlung.

Zweitens: Gleiche Anforderungskriterien für alle MitarbeiterInnen – alle Tätigkeiten müssen mit demselben Maßstab bewertet werden. Häufig werden Tätigkeiten nicht anhand gleicher Anforderungskriterien beurteilt. Kriterien wie beispielsweise „Verantwortung“ oder „Stress“ fallen heraus oder finden nicht die ihnen zukommende Gewichtung.

Drittens: eine diskriminierungsfreie Auslegung und Anwendung der Anforderungskriterien. Das Prüfkriterium der diskriminierungsfreien Auslegung und Anwendung von Anforderungskriterien verweist auf weitere Benachteiligungsmöglichkeiten. So beispielsweise, wenn Kriterien wie Verantwortung, Berufserfahrung und Anweisungs-/Leitungsfunktion nur auf höheren Hierarchieebenen Anwendung finden, die überwie-

gend von Männern besetzt sind. Bei sogenannten einfachen Tätigkeiten, zum Beispiel einer Verkäuferin, gehen wichtige Beanspruchungen, so Verantwortung für Sach- und Geldmittel sowie die Kommunikation mit Kunden, bisweilen nicht in die Bewertung ein. Die Anzahl der Berufsjahre ist häufig für Aufstieg und bessere Bezahlung entscheidend und dürfte mehr Männern als Frauen ein höheres Einkommen bescheren, da Frauen häufiger als Männer ihre Berufstätigkeit zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen unterbrechen. Die Karenzzeiten finden keine Anrechnung, Kompetenzen werden allzu sehr von langen Berufs- und Betriebserfahrungen abhängig gemacht.

Und *viertens*: Eine tätigkeitsadäquate Auswahl der Anforderungskriterien – das „Wesen der Arbeit“ muss erfasst und bewertet werden. Anforderungen, die überwiegend an „Frauenarbeitsplätzen“ verlangt werden, gehen in die Bewertung nicht oder nur wenig ein. Den Merkmalen der Arbeit wird nicht entsprechend Rechnung getragen. Es fehlen bisweilen wesentliche Kriterien wie etwa emotionale Anforderungen, Verantwortung für Personen (KundInnen); körperliche Anforderungen/Belastungen (Stehen, Ziehen, Schieben) kommen gar nicht vor. Ebenso spielen die Umgebungsbedingungen (ständige Zugluft im Kassenbereich, Verkaufsstand im Freien et cetera) bei der Bewertung der Arbeit keine Rolle.

Um den Charakter oder das „Wesen der Arbeit“ tatsächlich erfassen zu können, müssten in den Kollektivverträgen zusätzlich Anforderungskriterien aufgelistet werden und in die Bewertung eingehen. Insbesondere psychosoziale Anforderungen (wie etwa kommunikative Fähigkeiten, Einfühlungsvermögen, Beratung und das Eingehen auf KundInnen), die charakteristisch sind für Dienstleistungsarbeit, müssten berücksichtigt werden. So mancher Kollektivvertrag für

ArbeiterInnen macht deutlich, dass bei frauendominierten Tätigkeitsfeldern das Kriterium „schwere körperliche Arbeit“ gar nicht in Betracht gezogen wird. Die Bezeichnung „einfache Tätigkeiten“ für das Beispiel „Küchenhilfe“ sagt sehr wenig über den Arbeitsinhalt und die tatsächlichen Arbeitsanforderungen aus.

Männer- und Frauenbranchen

Häufig erfolgt eine unangemessene Trennung von gut bezahlten „männlichen“ Sektoren der Erwerbsarbeit und schlechter entlohten „weiblichen“ Bereichen. „Frauenbranchen“ bedeuten insgesamt niedrigere Entgelte. Benachteiligung ist beispielsweise dort zu finden, wo die Verantwortung für anvertraute Menschen – eine wesentliche Kategorie in erziehenden, pflegenden und in anderen personennahen Dienstleistungsberufen – und der Umgang mit menschlichem Leid, kurzum soziale Kompetenz und interaktive Fähigkeiten, nur unzureichend Berücksichtigung finden. In der Bewertung kaufmännischer Berufe oder der Tätigkeit im Handel kommen Belastungen durch psychosoziale Faktoren unzulänglich zur Geltung. Probleme ergeben sich auch, wenn der Tarifvertrag an Abschlüsse in konkreten Berufen beziehungsweise akademischen Fachrichtungen anknüpft, in denen Frauen aufgrund gesellschaftlicher und schulischer Prägung, aufgrund genderspezifischer beruflicher Sozialisation oder infolge anderer sozialer Mechanismen der Vorauslese unterrepräsentiert sind. So entsteht weitgehend männliche Exklusivität.

Frauendominierte Bereiche zeichnen sich häufig durch geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Frauen aus. Das Interesse an der Wahrnehmung von Mitarbeiteranliegen ist häufig gering, eine hohe Fluktuation der Mitarbeiter und viel Teilzeitarbeit kennzeichnen diese Bereiche. Natürlich sind grundlegende Veränderungen in der Bezahlung durch Auf-

wertung frauenspezifischer Berufe und Tätigkeiten äußerst schwierig, weil das die Arbeit beachtlich verteuern und so die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen einschränken beziehungsweise staatliche Systeme, so Haushalte von Bund, Ländern und Kommunen und jene der sozialen Sicherung, sehr belasten würde. In die Wertschätzung beruflicher Erfahrung fließt nicht selten das Kriterium des Ausharrungsvermögens ein. Überlange Zeiten der Betriebs- und Berufszugehörigkeit benachteiligen Frauen aufgrund der ihnen nach wie vor zugemuteten Doppelrolle von Erwerbsarbeit und überwiegender, wenn nicht alleiniger Zuständigkeit für Pflege-, Erziehungs- und Reproduktionsarbeit. Überdies erscheinen Berufszeiten etwa jenseits der Fünf-Jahre-Grenze nicht mehr funktionsnotwendig, um einen bestimmten Kompetenzgrad vermuten zu lassen.

Häufig besteht auch ein Missverhältnis zwischen Grundgehalt und tätigkeitsabhängigen Zusatzentgelten für Erwerbsarbeit, die weniger von Frauen ausgeübt wird (Nachschicht, Mehrarbeit et cetera). Viele Zulagen wie Schmutz-, Erschwerungs- und Gefahrenzulagen beziehen sich vor allem auf sogenannte Männerarbeit. Zulagen für körperliche Schwere der Arbeit dominieren über Gratifikationen für monotone und höchste Genauigkeit erfordern Arbeit, die oft von Frauen ausgeübt wird. In verschiedenen Bereichen der Produktion gelten unterschiedliche Bonus-, Stücklohnssatz- und andere „Leistungslohn“-Systeme oder werden unterschiedliche Überstundenvergütungen gezahlt, wodurch ein Geschlecht unverhältnismäßig stark betroffen ist.

Benachteiligung von Frauen kann auch dadurch gegeben sein, dass Lohnschemata zugunsten der Männer starken Bezug nehmen auf formale Voraussetzungen wie Facharbeit und angelernte Arbeit. So etwa im Metallbereich, in

dem Lehrberufe traditionell eine Männerdomäne sind. Andererseits erfolgt bisweilen eine unangemessene Minderbewertung durch Ablösung der Einschätzung vom Lehrberuf, wie im Textilbereich, wo Frauen häufig einen Berufsabschluss haben. Nicht selten geschieht eine Bevorzugung von klassischen Männerjobs wie zum Beispiel Betriebshandwerker, Heizer mit besserer Bezahlung als die in derselben Branche oder im selben Betrieb entlohten Facharbeiterinnen, die in typischen Frauenberufen einen Abschluss haben. Die unkorrekte Einstufung von Frauen aufgrund der Präferenz für typisch männliche Belastungsfaktoren ist sicherlich ein Hauptdefizit.

Für eine Politik zugunsten von Gleichstellung in Kollektivverträgen sind mehrere Handlungsansätze von Bedeutung. Wichtig ist zunächst eine bessere Schulung der Verhandlungspartner zur Thematik insgesamt. Frauen müssen der Zusammensetzung der Belegschaften entsprechend angemessen an den tariflichen und betrieblichen Verhandlungen beteiligt werden. Zu fordern ist weiterhin die Überarbeitung der Entgeltgruppen und die Einführung von Arbeitsplatzklassifizierungssystemen, die auf geschlechtsneutralen Kriterien beruhen. Vor allem gilt es auf bereits bestehende Ansätze zu einer gerechteren Bewertung und Bezahlung der beruflichen Arbeit in typischen Frauenberufen zurückzugreifen. Das EU-konforme Arbeitsbewertungsinstrument ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch) ist beispielsweise eine arbeitswissenschaftlich fundierte Methode im Blick auf eine möglichst gerechte Lohnfindung. Wesentliche Voraussetzungen für die Entfaltung von Handlungsstrategien sind vor allem detaillierte und repräsentative Erkenntnisse über Entgeltdaten sowie geschlechtersensibilisierte Analysen der tatsächlichen Entgelte.