



Heide Pfarr: „Diskriminierende Tarifverträge sind verfassungswidrig; sie aufrechtzuerhalten ist NICHT durch die Tarifautonomie geschützt.“

Prof. Dr. Heide Pfarr

ist Arbeitsrechtlerin und Direktorin des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Seit Jahren arbeitet sie politisch und publizistisch zu Fragen geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung.

Das Grundgesetz gebietet es, das europäische Recht auch: Doch die deutschen Gewerkschaften schaffen es nicht aus eigener Kraft, die Entgeltdiskriminierung in den Tarifverträgen zu beseitigen. Deshalb ist der Gesetzgeber gefragt, argumentiert die Arbeitsrechtlerin Heide Pfarr, und schlägt konkrete Schritte vor.

■ Die Entgeltdiskriminierung hat sich tief in die Arbeitsbewertung eingegraben; so werden bei typischen Frauenarbeitsplätzen bestimmte Belastungen nicht berücksichtigt oder wird Verantwortung nur als Führungsverantwortung ausgelegt. Müssen nun Tausende existierender Tarifverträge in einer Art Rasterfahndung durchforstet werden?

Es rächt sich, wenn die Tarifvertragsparteien sich ihren rechtlich verbindlichen Verpflichtungen entziehen. Tarifverträge sind ja nun schon so oft geändert worden. Aber soweit es Bemühungen gab, Diskriminierungen abzubauen – selten genug –, sind sie stecken geblieben. Jetzt aber steht eine Heidenarbeit vor den Tarifparteien. Dennoch bin ich ganz guter Dinge. Denn wir sehen ja, dass viele Tarifparteien sowieso über die Struktur ihrer Tarifverträge nachdenken. Da sollten sie einfach den Gender-Aspekt gleich mit einbeziehen. Zum Beispiel bei der Reform des BAT. Auch die IG Metall hat ja schon einige Vorarbeiten in der internen Diskussion um diskriminierungsfreie Tarifverträge geleistet, die jetzt einzubringen wären.

Vielfach entsprechen unsere Tarifverträge nicht den rechtlichen Vorgaben, die schon seit einigen Jahren die diskriminierenden Bewertungen von männlichen und weib-

„Schönreden wird nicht mehr lange gehen“

lichen Tätigkeiten verbieten. Seit 1997 gibt es dazu nun klare Rechtsgutachten. Tun die Gewerkschaften zu wenig?

Ja, die Gewerkschaften haben zu wenig getan. Aber immer, wenn sie etwas anstoßen wollten, trafen sie auf den geballten Widerstand auf der Arbeitgeberseite. Dazu kommt: Die Gewerkschaften haben es mit einer komplexen Materie zu tun. Sehr lange wussten wir nicht genau, wie denn ein diskriminierungsfreies Arbeitsbewertungsverfahren aussehen soll. Das lag auch daran, dass die Suche danach nicht gerade hektisch war. Heute wissen wir das endlich.

Es gibt also Schwierigkeiten, die in der Natur der Sache liegen?

Das ist so. Wir brauchen Bewertungssysteme. Einige würden aus tarifpolitischen Erwägungen das summarische Verfahren bevorzugen – dieses Verfahren aber dürfte schwerlich vor den Anforderungen des europäischen Gleichstellungsrechts bestehen. Weiterhin wissen TarifpraktikerInnen natürlich, dass es zu erheblichen Verschiebungen in den Bewertungen kommen würde. Das wird aber typischerweise zu Lasten der männlichen Beschäftigten gehen. Diese sind oft in der Mehrheit, immer sind sie die mächtigere Gruppe in den Gewerkschaften. Gleichzeitig sehen Männer in der Regel eine gerechtere Entloh-

nung von Frauen nicht gerade als vordringlich an – sanft ausgedrückt. Und die Frauen haben es sich ja nun so lange gefallen lassen, und vielleicht werden sie es ja weiter tun. Warum sollen Gewerkschaften Krach mit einflussreichen Mitgliedern anfangen, nur um eine Sache zu ändern, die zwar grob rechtswidrig und ungerecht ist, sich aber bestens bewährt hat?

Die IG Metall Berlin/Brandenburg legte vor zwei Jahren den Arbeitgebern einen diskriminierungsfreien und EU-rechtskonformen einheitlichen Entgelttarifvertrag vor. Doch die Arbeitgeber lehnten es ab, den Entwurf zu verhandeln. Würde Gleichbewertung die Arbeitskosten hochtreiben?

Der Widerstand der Arbeitgeber ist klar. Sie werden „Nein“ sagen, einfach „Nein“. Denn die wissen, dass sie bei einer tariflichen Umbewertung kostenmäßig zumindest beteiligt werden. Und was sollten die Gewerkschaften angesichts dieser strikten Weigerung tun? Sollten sie mal schauen, was alles passiert oder vielmehr nicht passiert, wenn sie aufrufen, die Forderung nun kampfweg durchzusetzen? Sieht irgendjemand vor den Betriebstüren frierende, aber finster entschlossene Kollegen im Plastikwestchen mit der Aufschrift: „Gleicher Lohn für Frauen JETZT!!!“? Ich nicht. →

Jenseits von Streiks: Die Debatte um Gleichstellung von zu niedrig bewerteten „Frauenlöhnen“ ist schlicht unterentwickelt.

Die sachlichen, durchaus nachvollziehbaren Schwierigkeiten – wie die Sorgen der männlichen Arbeitnehmer – kommen nie wirklich auf den Tisch. Sondern ganz hehr und so schön prinzipientreu wird immer auf die Tarifautonomie verwiesen. Das ärgert mich, gerade, weil ich eine glühende Verfechterin der Tarifautonomie bin. Hier wird sie aber argumentativ missbraucht. Denn erstens gebietet die Tarifautonomie nun wirklich nicht die Diskriminierung; also ist sie damit auch nicht zu rechtfertigen. Zweitens aber: Tarifverträge unterfallen unbedingt dem Gleichheits-, insbesondere dem Gleichberechtigungsgebot unseres Grundgesetzes. Der Beitritt zu einer Gewerkschaft bedeutet ja auch nicht die Bereitschaft, nun endlich mal wieder legal wegen des Geschlechts benachteiligt zu werden. Diese Bindung der Tarifverträge ist ganz unbestreitbar und nicht erst Folge europäischen Rechts, das gleiche Wirkung hat. Diskriminierende Tarifverträge sind daher verfassungswidrig; sie aufrechtzuerhalten ist NICHT durch die Tarifautonomie geschützt.

Die Tarifparteien schaffen es also nicht aus eigener Kraft, existierende Entgeltdiskriminierungen zu beseitigen. Was nun?

Wir stecken in einem Dilemma, aus dem die Gewerkschaften selbst dann nicht rauskämen, wenn sie es ernsthaft wollten. Der Gesetzgeber darf sich deshalb nicht länger in Zurückhaltung üben. Er muss die Gewerkschaften instand setzen, einen Anspruch auf diskriminierungsfreie Tarifverträge zu formulieren und auch durchzusetzen. Dazu bedarf es dreierlei: Erstens der Verpflichtung der Tarifvertragsparteien, Diskriminierungen in ihren Tarifverträgen zu beseitigen. Hier müsste man ihnen ein Zeitfenster öffnen – obwohl diese rechtliche Verpflichtung nun schon so lange besteht. Zweitens müssten die Gewerkschaften solche Tarifverträge durchsetzen können, ohne streiken zu müssen: Sie müssten also einen effektiven Verhandlungsanspruch bekommen. Schließlich sollte auch für die Umsetzung solcher neuer oder veränderter Tarifverträge eine Zeitschiene vorgesehen werden: So wäre es möglich, für zu gut Bezahlte (Männer) Besitzstände zu wahren und die zu schlecht Bezahlten mit einer klaren Perspektive stetigen Zuwachses zu versehen. Eines wird jedenfalls nicht mehr lange gut gehen: dass sich Bundesregierung wie einige Gewerkschaften durch Schönreden oder Leugnen den Problemen weiter entziehen.

Die Fragen stellte Cornelia Girmdt.

Tarifverträge

Entge subtil

Von Karin Tondorf

Die Autorin ist Sozialwissenschaftlerin; sie forscht und berät zur Modernisierung von Entgeltsystemen. Kontakt: karin.tondorf@t-online.de

■ Die Busfahrerin erhält den gleichen Tariflohn wie der Busfahrer. Aber eine Schreibkraft, die im selben Unternehmen wie ihr Kollege, der Lagerarbeiter, arbeitet, erhält rund 200 Euro weniger. Das sei doch in Ordnung, hört man vielfach, das sind auch unterschiedliche Tätigkeiten. Das stimmt. Doch in Ordnung ist das nicht unbedingt. Die heute vielfach noch existierende Entgelt-diskriminierung ist subtiler, sie ist eng verknüpft mit der Bewertung von Arbeit, für die hierzulande vorrangig die Tarifparteien zuständig sind. Hier besteht erheblicher tarifpolitischer Handlungsbedarf. Dies zeigen nicht nur Analysen von Tarifverträgen. Auch die neuesten europäischen Statistiken von Eurostat weisen darauf hin, dass in Deutschland die Unterschiede zwischen den Durchschnittsverdiensten von Frauen und Männern innerhalb aller EU-Mitgliedstaaten am größten sind.

Ittdiskriminierung – verpackt

Nach wie vor werden „weibliche Tätigkeiten“ unterbewertet. So steckt in einer Vielzahl von Tarifverträgen ein erhebliches Diskriminierungspotenzial, was aber das EU-Recht verbietet. Die Tarifparteien sind aufgefordert, ihre Tarifverträge zu überprüfen und Diskriminierungen zu beseitigen.

Worum geht es? Schauen wir uns die Tätigkeitsbewertung einer Schreibkraft und die eines Lagerarbeiters in der Druckindustrie an. (Abb. 1)

Typische Diskriminierungsquellen

Hier entdecken wir die potenzielle Diskriminierungsquelle Nr. 1: unterschiedliche Bewertungskriterien. Für die Tätigkeit von Schreibkräften wird nur ein Bewertungskriterium herangezogen, während die Tätigkeit von Lagerarbeitern nach mehreren Kriterien bewertet wird. Bei der Schreibkraft-Tätigkeit wird nicht geprüft, ob auch hier Genauigkeit und Gewissenhaftigkeit erforderlich sind, ob die Tätigkeit belastend ist und ob Verantwortung übernommen wird. Die Anforderung der Europäischen Richtlinie 75/117/EWG, gemeinsame Kriterien zu verwenden, ist demnach hier nicht eingelöst.

Auch eine Unterbewertung – Diskriminierungsquelle Nr. 2 – springt ins Auge. Denn: Wird mit der Qualifikationsanforderung die Tätigkeit der Schreibkraft adäquat abgebildet? Um das „Wesen“ der Tätigkeiten hinreichend zu erfassen und Kriterien zu finden, die für die konkrete Tätigkeit von Belang sind, bedürfte es zunächst einer Arbeitsbeschreibung. Sie ist jedoch nur in Ausnahmefällen tariflich vorgeschrieben. Und was nicht beschrieben ist, wird in der Regel auch nicht bewertet. Was nicht bewertet wird, wird meist auch nicht bezahlt.

Außerdem wird die potenzielle Diskriminierungsquelle Nr. 3 deutlich: Undurchschaubarkeit. Denn wie verhält es sich mit der geforderten Transparenz? Wie die Abbildung zeigt, wird für die Schreibtätigkeit eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine gleichwertige Qualifikation als erforderlich angesehen, für die Tätigkeit des Lagerarbeiters ist

lediglich eine Unterweisung oder Einarbeitung notwendig. Eine Schreibkraft kann aufgrund dieser Regelungen nicht überprüfen, warum sie ein um über 150 Euro niedrigeres Einkommen erhält, denn es ist nicht offen ausgewiesen, welchen Stellenwert ihre Ausbildung im Vergleich zur Unterweisung oder Einarbeitung hat. Vage bleiben auch Formulierungen wie „fallweise längere Berufspraxis“ oder „fallweise große Belastungen unterschiedlicher Art“.

Intransparenz von Entgeltsystemen wird häufig verursacht durch summarische Arbeitsbewertung, wie in unserem Beispiel. Die für dieses Verfahren typische allgemeine und pauschale Schätzung der Wertigkeit einer Tätigkeit schafft Bewertungsspielräume, die Frauen häufig mehr Nachteile als Vorteile bringen. Wenn auch der politische Widerstand gegen analytische Verfahren unter deutschen Tarifparteien groß ist – die ➔

→ vorliegenden arbeitswissenschaftlichen Befunde sind eindeutig: Analytische Arbeitsbewertungsverfahren sind transparenter und insgesamt weniger anfällig für Diskriminierungen. Sie gewährleisten, dass alle Tätigkeiten bei einem Arbeitgeber bzw. in einem Tarifbereich nach denselben Bewertungskriterien bewertet werden. Außerdem wird offen gelegt, welches Gewicht ein jedes Kriterium im Rahmen der Gesamtbewertung hat. Allerdings sind analytische Verfahren als solche nicht diskriminierungsfrei, es kommt auch hier auf die Auswahl der Kriterien, ihre Interpretation und Gewichtung an.

Diskriminierungsfreie Vereinbarungen

Konzepte einer diskriminierungsfreieren Bewertung von Arbeit müssen nicht noch gefunden werden, es gibt sie bereits. So zum Beispiel ein Verfahren mit der Kurzbezeichnung ABAKABA, die „analytische Bewer-

tung von Arbeitstätigkeiten von Katz und Baitsch“. Es wurde in einem Projekt der Gewerkschaft ÖTV, dem so genannten Vergleichsprojekt Hannover, „Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit“ erprobt (Autorinnen: Gertraude Krell, Anna Krehnke und Andrea-Hilla Carl). Bei dieser exemplarischen Neubewertung von Tätigkeiten stellte sich heraus, dass das im Rechtsgutachten diagnostizierte Diskriminierungspotenzial in der Praxis tatsächlich vorhanden ist.

Einen tarifpolitischen Vorstoß unternahm die IG Metall Berlin/Brandenburg, als sie im Jahre 2000 den Arbeitgebern einen Entwurf für einen diskriminierungsfreien und EU-rechtskonformen einheitlichen Entgelttarifvertrag vorlegte. Die Arbeitgeber lehnten jedoch Verhandlungen über diesen Entwurf ab und schlugen ein summarisches, nicht EU-rechtskonformes Bewertungssystem vor.

Dass Frauen nicht nur einen Rechtsanspruch auf gleiche Entlohnung bei gleicher, sondern auch bei

gleichwertiger Arbeit haben, ist im europäischen wie im nationalen Recht verankert. Die indirekte Form der Entgeltdiskriminierung ist wesentlich schwieriger aufzuspüren als eine direkte oder unmittelbare Entgeltdiskriminierung, die mit der Geschlechtszugehörigkeit begründet wird, wie es bei den so genannten Lohnabschlagsklauseln der Fall war, wonach Frauen in bestimmten Industriezweigen schlicht 75 Prozent des Männerlohns erhielten.

Dagegen verbirgt sich die indirekte oder mittelbare Entgeltdiskriminierung hinter geschlechtsneutral formulierten Regelungen oder hinter der Umsetzungspraxis von Tarifverträgen. Das bedeutet: Wir müssen die Regelungen und Praktiken daraufhin überprüfen, ob sie diskriminierend wirken. Auf die tatsächlichen Effekte kommt es an.

Orientierung gibt dabei die europäische Richtlinie 97/80/EG. Danach „liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder

Bewertung von Tätigkeiten im Vergleich (Druckindustrie)

Schreibkraft

1. Abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung oder gleichwertige Ausbildung, auch erworben durch mehrjährige anderweitige Qualifikation

1.568,13 €

Anforderungskriterien
**UNTERSCHIEDLICH
DEFINIERT**

Lagerarbeiter

1. Vorkenntnisse aufgrund aufgabenbezogener Unterweisung oder Einarbeitung, fallweise längere Berufspraxis
2. Erhöhte Anforderungen an Genauigkeit und Gewissenhaftigkeit
3. Erhöhte, fallweise große Belastungen unterschiedlicher Art
4. Erhöhte Verantwortung für Betriebsmittel und/oder Arbeitsprodukt

1.724,08 €

UNDURCHSCHAUBAR

Einstiegsverdienst

Quelle: Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern (2002)

Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt“.

Wann Tätigkeiten gleichwertig sind, muss im Einzelfall ermittelt werden, und zwar mit Hilfe eines Arbeitsbewertungsverfahrens, das dieselben Maßstäbe anlegt. Mit anderen Worten: Die typischerweise von Männern ausgeübten Tätigkeiten dürfen nicht nach anderen Anforderungs- und Belastungskriterien bewertet werden als die Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen verrichtet werden.

Pflichten des Staates und der Tarifparteien

Im EG-Vertrag (Artikel 141, ehem. Art. 119) haben sich die EU-Mitgliedstaaten erneut verpflichtet, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen. Darüber hinaus ist es geboten, ein Entgeltsystem so zu gestalten, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

Was der Grundsatz der Entgeltgleichheit im Näheren bedeutet, hat außerdem der Europäische Gerichtshof in vielfältigen Entscheidungen im Rahmen einzelner Klagefälle konkretisiert. Daraus können folgende Anforderungen an Entgeltsysteme abgeleitet werden¹:

- Entgeltsysteme müssen durchschaubar und überprüfbar sein.²
- Bei der Bewertung von Arbeit müssen dieselben Bewertungskriterien verwendet werden, unabhängig davon, ob die Tätigkeit von einem Mann oder von einer Frau ausgeübt wird.

■ Entgeltsysteme müssen objektive Kriterien enthalten, die an die Art der in Frage stehenden Tätigkeit gebunden sind und das „Wesen“ der Arbeit abbilden. Es sind auch solche Kriterien zu berücksichtigen, „hinichtlich deren die weiblichen Arbeitnehmer besonders geeignet sein können.“³

■ Die Kriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt und angewendet werden.⁴

■ Das System darf in seiner Gesamtheit nicht diskriminieren. Die Kriterien müssen einen „adäquaten Platz“ im Gesamtsystem finden.⁵

Das europäische Recht ist für Tarifparteien, Betriebsparteien und einzelne Arbeitgeber verbindlich. Dem entsprechend muss der Grundsatz der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer in Tarifverträgen, Betriebs-/ Dienstvereinbarungen und Arbeitsverträgen gewährleistet werden. Da es sich um Grundrechte handelt, haben die Tarifparteien auch qua Tarifautonomie kein Recht, grundrechtswidrige Regelungen zu vereinbaren.

Bis heute aber berücksichtigen Tarifverträge diese rechtlichen Vorgaben nicht oder nur unzulänglich. Dies zeigen zahlreiche Analysen von Tarifverträgen aus verschiedenen Branchen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst. 1997 haben im Auftrag der ÖTV Regine Winter und Gertraude Krell ein Rechtsgutachten zum Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) erstellt; es folgten weitere Analysen für den Großhandel im Saarland, die Metall- und Elektroindustrie, die Süßwaren-, die Druckindustrie und die papierverarbeitende Industrie – außerdem für die Deutsche Post AG und die Telekom AG. Alle diese Analysen kommen zu dem übereinstimmenden Ergebnis: Die untersuchten Tarifregelungen entsprechen nicht den EU-rechtlichen Maßstäben.

Ob es die Tarifparteien aus eigener Kraft schaffen werden, ihre Entgeltregelungen systematisch zu überprüfen und diskriminierende Regelungen zu beseitigen, kann vor allem angesichts der mangelnden Aktivitäten auf Arbeitgeberseite bezweifelt werden. Wir müssen daher Lösungen finden, mit welchen Mitteln dem Prinzip der Entgeltgleichheit für gleiche und für gleichwertige Arbeit zum Durchbruch verholfen werden kann. ■

Seminar

„Diskriminierungsfreie Entlohnungspraxis im Betrieb vor dem Hintergrund europäischer Rechtsnormen“, vom 15.4. – 17.4. 2003, Kursgebühr 390 €, Anmeldungen: DGB Bildungszentrum Hattingen, Tel. 0 23 24/5 08-0, Fax: -5 08-3 00, E-Mail: hattingen@dgb-bildungswerk.de

Literatur und Internet

- Bundesministerium für Familie: Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, Bonn 2002 (Internet: www.bmfsfj.de; zu gleichem Lohn www.equalpay.de).
- Europäische Kommission – Gleichstellung von Frauen und Männern: www.europa.eu.int/comm/employment.social/equ.opp/indexde.htm
- Gertraude Krell: Zur Analyse und Bewertung von Dienstleistungsarbeit. In: Industrielle Beziehungen 8 (2001) 1.
- Gertraude Krell (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Wiesbaden 2001
- Darin Aufsätze von Krell/Tondorf: Leistungsabhängige Entgeltendifferenzierung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand und Krell/Winter: Anforderungsabhängige Entgeltendifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung.
- Krell/Carl/Krehnke: Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit. Vergleichsprojekt bei der Stadt Hannover im Auftrag der ver.di-Bundesverwaltung, 2001
- Stefaniak/Tondorf u. a.: Alles, was Recht ist! Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung: Erfahrungsberichte aus Deutschland, Großbritannien und Österreich. 2002
- Karin Tondorf: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Untersuchung im Auftrag der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin 2002
- Regine Winter: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis. Baden-Baden 2002
- Diess: Mittelbare Diskriminierung bei gleichwertiger Arbeit. In: Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes 15/1. 2001

1 Vgl. Winter, Regine (1998): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden.

2 Vgl. EuGH-Entscheidung v. 17.10.1989 – Rs. C – 109/88 (Danfoss).

3 Vgl. EuGH-Entscheidung v. 01.07.1986 – Rs. C – 237/85 (Rummler).

4 Vgl. EuGH-Entscheidung (Rummler).

5 Vgl. EuGH-Entscheidung (Rummler).