

## Unterrichtung

durch die Bundesregierung

### Neunter Bericht der Bundesregierung über die Art, den Umfang und den Erfolg der von ihr oder den Länderregierungen vorgenommenen Beanstandungen betreffend die Anwendung des Artikels 119 EWG-Vertrag über gleiches Entgelt für Männer und Frauen\*) (Berichtszeitraum 1989 bis 1991)

#### I. Berichtsauftrag

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages hat festgestellt, daß bei der Anwendung des in Artikel 119 EWG-Vertrag festgelegten Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen nach wie vor noch Mängel bestehen. Er hat nach Beratung des Achten Berichts (Drucksache 11/5785 vom 23. November 1989) dem Deutschen Bundestag am 16. Mai 1990 eine Beschlussempfehlung vorgelegt, nach der die Bundesregierung beauftragt werden soll, dem Deutschen Bundestag den nächsten Bericht zum 30. November 1992 vorzulegen.

Zu diesem Thema hat die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag bereits folgende acht Berichte erstattet:

- Bericht vom 22. Januar 1969 (Drucksache V/3782),
- Bericht vom 11. Januar 1971 (Drucksache VI/1702),

*\*) Diese Überschrift wird seit 1969 verwandt. Sie stimmt heute nicht mehr voll mit dem Inhalt des Berichts überein, weil sich dieser Bericht auftragsgemäß nur noch auf die Beschreibung der tarifvertraglichen Situation erstreckt, wie sie sich im Anschluß an die früher vom Deutschen Bundestag ausgesprochenen Beanstandungen und die arbeitswissenschaftlichen Untersuchungen der Professoren Rohmert und Rutenfranz ergibt.*

- Bericht vom 31. Januar 1973 (Drucksache 7/90),
- Bericht vom 25. Februar 1975 (Drucksache 7/3267),
- Bericht vom 3. Juni 1977 (Drucksache 8/547),
- Bericht vom 10. Juni 1980 (Drucksache 8/4156),
- Bericht vom 20. November 1986 (Drucksache 10/6501),
- Bericht vom 23. November 1989 (Drucksache 11/5785).

#### II. Verwirklichung des Lohngleichheitsgrundsatzes in den Tarifverträgen

##### 1. Zurückliegende Entwicklung

Der Grundsatz der Lohngleichheit war, bevor er in Artikel 119 des EWG-Vertrages niedergelegt wurde, bereits im deutschen Recht verankert. So verbietet es der Gleichberechtigungssatz des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit einen geringeren Lohn zu zahlen als Männern. Eine ähnliche Regelung enthält der 1980 in das Bürgerliche Gesetzbuch eingefügte Absatz 3 des § 612. Danach ist es gleichgültig, ob eine Lohndiskri-

minierung in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in einem Einzelvertrag vorgenommen ist und ob sie unmittelbar erfolgt oder mittelbar. Die Verwirklichung des Lohngleichheitsgrundsatzes war daher geprägt durch die Anwendung der einschlägigen Regelungen des deutschen Rechts. Sie nahm ihren Anfang schon vor der Entstehung des EWG-Vertrages.

Noch bis zur Mitte der 50er Jahre war in zahlreichen Tarifverträgen für Frauen ein geringerer Lohn vorgesehen als für Männer mit gleicher Arbeit, vor allem in unteren Lohngruppen von Tarifverträgen für verschiedene Industriezweige. Diese offene Lohndiskriminierung ist durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit 1955 beseitigt worden. Das Bundesarbeitsgericht hatte aus Artikel 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes, nach dem Männer und Frauen gleichberechtigt sind und niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf, den Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit abgeleitet. An diesen Grundsatz sind auch die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände bei der Gestaltung der Tarifverträge gebunden, ebenso die Arbeitgeber und Betriebsräte bei der Abfassung von Betriebsvereinbarungen.

Die Tarifverträge wurden ständig verbessert. Seit 1972 gibt es keine spezifischen Frauenlohngruppen mehr, die bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Frauen einen niedrigeren Lohn als für Männer vorsehen. Insoweit kann der Grundsatz der Lohngleichheit in den Tarifverträgen als verwirklicht angesehen werden.

Geblichen waren folgende tarifvertraglich und betrieblich schwieriger zu beantwortende Fragen: Sind in den Lohngruppen der Tarifverträge, die nicht mehr nach Männern und Frauen unterscheiden, nicht doch bestimmte Tätigkeiten, die üblicherweise von Frauen ausgeübt werden, gegenüber vergleichbaren Männertätigkeiten unterbewertet? Sind die tarifvertraglichen Eingruppierungsbestimmungen für eine anforderungsgerechte Eingruppierung der Frauen ausreichend genau definiert?

Zugespitzt hatten sich diese Fragen in der Vergangenheit bei den sogenannten Leichtlohngruppen, die in den Tarifverträgen einiger Industriezweige enthalten sind. Dabei handelt es sich um Lohngruppen für „körperlich leichte“ Arbeiten, die einen geringeren Lohn vorsehen als die Lohngruppen für körperlich schwere Arbeiten. Es stellte sich die Frage, ob diese Lohngruppen, die nach der Beseitigung der besonderen Frauenlohngruppen in den 50er und 60er Jahren entstanden waren, nicht eine versteckte neue Form der Lohndiskriminierung darstellten. Aus statistischen Erhebungen war bekannt, daß in diese untersten Lohngruppen weit mehr Frauen als Männer eingestuft waren, während es in den nächsthöheren Gruppen umgekehrt war.

Die Bundesregierung hat sich seit 1969 zusammen mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden um eine Klärung dieser Frage bemüht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung haben die Professoren Rohmert und Rutenfranz in den Jahren

1975 und 1976 arbeitswissenschaftliche Forschungen durchgeführt. Die Forschungsergebnisse können auch heute noch den Tarifvertragsparteien Hilfestellung dabei geben, etwa noch verbliebene Probleme der unteren Lohngruppen im Sinne der Lohngleichheit von Männern und Frauen zu lösen.

## 2. Tarifentwicklung im Berichtszeitraum

Die Bundesregierung hat bereits in ihren früheren Berichten die Bemühungen und Erfolge der Tarifvertragsparteien dargestellt. Im vorigen (achten) Bericht konnte ausgeführt werden, daß im Jahr 1988 nur noch in 21 von insgesamt 186 untersuchten Lohntarifverträgen „Leichtlohngruppen“ enthalten waren. Als „Leichtlohngruppen“ wurden diejenigen Lohngruppen angesehen, die nach der Definition des Tarifvertrages den „körperlich leichten“ ungelerten (Hilfsarbeiter-)Tätigkeiten vorbehalten sind. Denn es besteht für Frauen die Gefahr, daß bei der Beurteilung einer Arbeit als „körperlich leicht“ oder „körperlich schwer“ nur auf das Maß der Muskelbeanspruchung und die einzusetzende Körperkraft abgestellt wird. Es handelt sich dabei stets um die unterste(n) und am geringsten entlohnte(n) Lohngruppe(n) des jeweiligen Tarifvertrages. Dort, wo „Leichtlohngruppen“ vorgesehen sind, gibt es immer auch Lohngruppen für „körperlich schwere“ ungelernete (Hilfsarbeiter-)Tätigkeiten. In einigen Tarifverträgen sind auch noch die nächsthöher eingestuften angelernten Tätigkeiten unterteilt in „körperlich leicht“ und „körperlich schwer“. Dabei kommt es häufig vor, daß die Bezahlung der höher qualifizierten, aber körperlich leichten angelernten Tätigkeit unter der Bezahlung der geringer qualifizierten, aber körperlich schweren ungelerten Tätigkeit liegt.

Bei den Tarifverträgen, deren Tätigkeitsbeschreibungen auch die Belastung der Sinne und Nerven berücksichtigen — die also nicht oder nicht allein auf körperliche Belastungen abstellen —, wurde dagegen davon ausgegangen, daß es sich um nicht zu beanstandende Lohngruppen handelt, weil hier typische ungelernete „Frauentätigkeiten“ im Vergleich zu ungelerten „Männertätigkeiten“ objektiver und gerechter eingestuft werden können.

Unter den Lohntarifverträgen für Industriezweige in den *alten Bundesländern* befinden sich weiterhin 21, die „Leichtlohngruppen“ enthalten. Der Abstand der Lohnhöhe gegenüber der jeweiligen Lohngruppe für „körperlich schwere“ Hilfsarbeiten wurde zum Teil verringert, vor allem durch den Tarifabschluß in der Metallindustrie 1991, mit dem untere Lohngruppen verstärkt angehoben werden.

Unter den neu in die Untersuchung aufgenommenen, im Jahr 1991 abgeschlossenen Industrie-Lohntarifverträgen für die *neuen Bundesländer* (ausgewertet wurden 82 Tarifverträge) befinden sich sechs, die „Leichtlohngruppen“ enthalten, und zwar für regionale Bereiche der Metallindustrie und der Holzindustrie. Hier haben die Tarifvertragsparteien die Regelungen westdeutscher Tarifverträge übernommen.

Der Lohn der „Leichtlohngruppen“ liegt im Durchschnitt um etwa 2,8% unter dem für körperlich schwere Hilfsarbeiten. Von einer Einstufung in „Leichtlohngruppen“ dürften in den alten Bundesländern etwa 71 000 Frauen und 17 000 Männer betroffen sein. Für die neuen Bundesländer liegen keine Zahlen vor.

### 3. Beschreibung der Lohnsituation in den Tarifverträgen, die im Jahr 1991 „Leichtlohngruppen“ enthielten

#### — Kautschukindustrie Hamburg

Der Lohnrahmentarifvertrag beschreibt die unterste Lohngruppe wie folgt: „Arbeiten, die nach Einweisung ohne besondere Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit ausgeführt werden.“ Der Lohn beträgt 98% des Lohns der nächsthöheren Gruppe, in der „gewisse Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit“ vorausgesetzt werden.

#### — Metallindustrie Bremen (Unterweser)

Der Lohnrahmentarifvertrag sieht zehn Lohngruppen vor. Die beiden unteren Gruppen (2 und 3) enthalten die gleichen Beschreibungen wie Gruppen 4 bis 6 (für unterwiesene bzw. systematisch anzulernende Arbeiten mit „normaler körperlicher Belastung“), allerdings mit dem Unterschied, daß hier auf geringe körperliche Belastung abgestellt wird. Der Lohn der Gruppe 2 beträgt 97,7% des Lohns der Gruppe 5 und der Lohn der Gruppe 3 beträgt 94,6% des Lohns der Gruppe 6.

#### — Metallindustrie Hamburg

Der Lohnrahmentarifvertrag sieht acht Lohngruppen vor. Die unterste Lohngruppe II stellt auf geringe körperliche Belastungen ab, während die nächsthöhere Gruppe III für Arbeiten einfacher Art mit „normalen körperlichen Belastungen“ vorgesehen ist. Eine Eingruppierung in die Gruppe III kann allerdings auch erfolgen, wenn trotz geringer körperlicher Belastungen höhere Anforderungen als in der Gruppe II gestellt werden. In der Gruppe II werden 98,3% des Lohns der Gruppe III gezahlt.

#### — Metallindustrie Hessen

Für die unterste der acht Lohngruppen (Gruppe 2) enthält der Lohnrahmentarifvertrag folgende Beschreibung: „Einfache Arbeiten, die keine Arbeitskenntnisse, jedoch eine Zweckausbildung voraussetzen und nur eine geringe körperliche Belastung erfordern.“ Voraussetzung für eine Einstufung in die nächsthöhere Gruppe 3 ist dagegen eine höhere körperliche Belastung oder zusätzliche Erfahrung. Der Lohn in Gruppe 2 beträgt 97,4% des Lohns der Gruppe 3.

#### — Metallindustrie Thüringen

Der Tarifvertrag enthält die gleichen Regelungen wie für die Metallindustrie in Hessen.

#### — Metallindustrie Nordwestliches Niedersachsen (Cuxhaven und Wilhelmshaven)

Die Lohnrahmentarifverträge enthalten jeweils acht Lohngruppen, von denen die unterste (Gruppe 2) für einfache Arbeiten mit geringer körperlicher Belastung vorgesehen ist, während bei der nächsthöheren (Gruppe 3) größere körperliche Belastungen verlangt werden. Der Lohn der Gruppe 2 beträgt 98,3% des Lohns der Gruppe 3.

#### — Metallindustrie Oldenburg

Der Lohnrahmentarifvertrag sieht sowohl bei einfachen Arbeiten ohne vorherige Arbeitskenntnisse als auch bei Arbeiten, die eine gründliche Unterweisung und längere Einarbeitung bis zu drei Monaten erfordern, die Einstufung in die unterste von acht Lohngruppen vor, wenn „geringe Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit“ vorliegen. In dieser Gruppe 2 gibt es 98,3% des Lohns der Gruppe 3, die für einfache Arbeiten mit größeren Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit bestimmt ist.

#### — Metallindustrie Nordrhein-Westfalen

Der Lohnrahmentarifvertrag enthält neun Lohngruppen. Die unterste, Gruppe 2, ist wie folgt beschrieben: „Arbeiten entweder einfacher Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können und mit geringen körperlichen Belastungen verbunden sind oder die ein Anlernen von vier Wochen erfordern und mit geringen körperlichen Belastungen verbunden sind.“ Dagegen ist für Arbeiten einfacher Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können, Gruppe 3 und für Arbeiten, die ein Anlernen von vier Wochen erfordern, Gruppe 4 vorgesehen. Bei sonst gleichen Beschreibungen führt das Fehlen der „geringen körperlichen Belastung“ zur höheren Einstufung um eine bzw. zwei Gruppen. Der Lohn der Gruppe 2 beträgt 98,8% des Lohns der Gruppe 3 bzw. 96,6% des Lohns der Gruppe 4.

#### — Metallindustrie Rheinland-Pfalz

Von den neun Lohngruppen des Lohnrahmentarifvertrages kann zumindest die unterste, Gruppe 03, als „Leichtlohngruppe“ angesehen werden. Die Merkmale lauten: „Einfache Arbeiten, die geringe Sachkenntnisse, Arbeitskenntnisse und körperliche Belastung erfordern und nach entsprechend kurzer Einarbeitungszeit oder einer Zweckausbildung ausgeführt werden können.“ In dieser Gruppe 03 beträgt der Lohn 98,8% des Lohns der Gruppe 04 (größere körperliche Anforderungen) bzw. 97,4% des Lohns der Gruppe 05 (erhöhte körperliche Belastung).

#### — Metallindustrie Saarland

Der Lohnrahmentarifvertrag wurde 1990 geändert. Die bisherigen drei untersten Lohngruppen wurden zu einer Lohngruppe zusammengefaßt, in

die sowohl „körperlich leichte“ als auch „einfache Arbeiten mit körperlicher Belastung, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach einer kurzfristigen Einweisung ausgeführt werden können“ einzugruppieren sind. Der Lohn beträgt 97,4 % des Lohns der Gruppe 2 für „einfache Arbeiten mit erhöhter körperlicher Belastung, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach Einweisung ausgeführt werden können“.

— *Metallindustrie Schleswig-Holstein*

Der Lohnrahmentarifvertrag enthält acht Lohngruppen. Die unterste, Gruppe 2, ist wie folgt beschrieben: „Einfache Arbeiten, die geringe Arbeitskenntnisse erfordern, aber ohne jegliche Ausbildung nach einer kurzen Einarbeitungszeit ausgeführt werden können und nur geringe Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit stellen oder einfache Arbeiten, die nach einer systematischen Unterweisung bis zu sechs Wochen ausgeführt werden können und nur geringe Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit stellen.“ Entsprechende Tätigkeiten mit größeren Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit sind in die Gruppe 3 bzw. in die Gruppe 4 einzustufen. Der Lohn der Gruppe 2 beträgt 98,3 % des Lohns der Gruppe 3 bzw. 92,5 % des Lohns der Gruppe 4.

— *Metallindustrie Mecklenburg-Vorpommern*

Der Tarifvertrag enthält die gleichen Regelungen wie für die Metallindustrie in Schleswig-Holstein.

— *Sägeindustrie Bayern*

Die unterste der sechs Lohngruppen ist wie folgt beschrieben: „Körperlich leichte Arbeiten, die keine besondere Anlernung, Übung oder Kenntnisse erfordern.“ Der Lohn beträgt 95,6 % des Lohns der nächsthöheren Lohngruppe, in die Arbeiter einzustufen sind, die ebenso keine besondere Anlernung, Übung oder Kenntnisse benötigen, an die jedoch „größere Anforderungen an körperliche Belastungen“ gestellt werden.

— *Sägeindustrie Hessen*

Es bestehen fünf Lohngruppen, und zwar für Facharbeiter, qualifiziert angelernte Arbeiter, angelernte Arbeiter, ungelernete Arbeiter und für leichte Arbeiten. In die beiden unteren Gruppen werden Arbeiten eingestuft, „die ohne vorherige Arbeitskenntnis, also ohne besondere Ausbildung, Anlernung oder Übung nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können“. In der Gruppe für körperlich leichte Arbeiten wird 96,6 % des Lohns der Gruppe für ungelernete Arbeiter gezahlt.

— *Sägeindustrie Nordrhein-Westfalen*

Der Lohnvertrag enthält vier Lohngruppen, von denen die unterste den Hilfskräften für körper-

lich leichte Arbeiten vorbehalten ist. Der Lohn der „Leichtlohngruppe“ beträgt 96,7 % des Lohns der Hilfsarbeitergruppe für körperlich schwerere Arbeiten.

— *Sägeindustrie Rheinland-Pfalz*

Von den vier Lohngruppen ist die unterste für Hilfskräfte mit leichten Arbeiten vorgesehen. Der Lohn dieser „Leichtlohngruppe“ beträgt 96,6 % des Lohns der Hilfsarbeiterlohngruppe.

— *Sägeindustrie und übrige Holzbearbeitung Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin (Ost)*

Von den fünf Lohngruppen ist die unterste den Arbeitnehmern mit einfachen, körperlich leichten Arbeiten vorbehalten. Der Lohn beträgt 97,7 % des Lohns der nächsthöheren Gruppe, die größere Anforderungen an körperliche Belastungen voraussetzt.

— *Holzverarbeitende Industrie Nordrhein (Regierungsbezirke Düsseldorf und Köln)*

Der Lohnvertrag enthält fünf Lohngruppen, und zwar für Facharbeiter, angelernte Arbeiter, ungelernete Arbeiter, angelernte Arbeiter mit körperlich leichten Arbeiten und ungelernete Arbeiter mit körperlich leichten Arbeiten. Der Lohn der untersten „Leichtlohngruppe“ beträgt 94,4 % des Lohns der Hilfsarbeitergruppe, der Lohn für angelernte „leichte“ Arbeiten beträgt 92,6 % des Lohns für „normale“ angelernte Arbeiten. Aus der untersten Lohngruppe ist nach dreimonatiger Betriebszugehörigkeit ein Aufstieg in die zweitunterste Lohngruppe vorgesehen. Dann beträgt der Lohn 97,8 % des Lohns für ungelernete Arbeiten.

— *Holzverarbeitende Industrie Westfalen-Lippe (Regierungsbezirke Arnsberg, Detmold, Münster)*

Der Lohnvertrag enthält unterhalb der Lohngruppen für Facharbeiter, angelernte Arbeiter und ungelernete Arbeiter zwei Lohngruppen für Arbeiten, die keine besonderen körperlichen Belastungen erfordern, und zwar eine Gruppe für Arbeiten, die eine dreimonatige Anlernung voraussetzen und eine Gruppe für ungelernete Arbeiten. Der Lohn der untersten „Leichtlohngruppe“ beträgt 95,6 % des Lohns der Gruppe für ungelernete Arbeiter, der Lohn für „leichte“ angelernte Arbeiten beträgt 93,7 % des Lohns für angelernte Arbeiten. In den ab 1. Januar 1989 geltenden Lohnvertrag und in die folgenden Lohnverträge haben die Tarifvertragsparteien folgende Protokollnotiz aufgenommen: „Bei der Beurteilung der . . . körperlichen Belastungen . . .“ im Sinne der Lohngruppen I, II und III des Lohnvertrages ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG vom 27. April 1988 — 4 AZR 707/87) zu beachten.“

Nach Auffassung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände stellen die einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen somit

nicht ausschließlich auf körperliche Belastungen ab und führen demzufolge nicht zu einer diskriminierenden Bewertung der sog. Leichtlohngruppen, weil nach der BAG-Entscheidung die körperlich leichte Arbeit nicht ausschließlich nach dem Ausmaß der Muskelbeanspruchung definiert wird, sondern es sind nach neueren Erkenntnissen alle Umstände zu berücksichtigen, die auf den Menschen belastend einwirken und zu körperlichen Reaktionen führen.

— *Holzverarbeitende Industrie Rheinland-Pfalz*

Ebenso wie in Westfalen sieht der Lohntarifvertrag Lohngruppen für Facharbeiten, angelernte Arbeiten, Hilfsarbeiten, „leichte“ angelernte Arbeiten und „leichte“ Hilfsarbeiten vor, wobei „leicht“ in der Weise definiert ist, daß die Arbeiten keine besonderen körperlichen Kräfte erfordern. In der „leichten“ Hilfsarbeitergruppe sind 96,6 % des Lohns der Hilfsarbeitergruppe vorgesehen. In der Lohngruppe für „leichte“ angelernte Arbeiten beträgt der Lohn 91 % des Lohns für angelernte Arbeiten.

— *Holzverarbeitende Industrie Schleswig-Holstein*

Der Lohntarifvertrag enthält fünf Lohngruppen. Unterhalb der Gruppe für Facharbeiten, angelernte Arbeiten und ungelernete Arbeiten gibt es je eine Lohngruppe für angelernte und ungelernete Arbeiten, die keine besonderen körperlichen Belastungen erfordern. Der Lohn der untersten „Leichtlohngruppe“ beträgt 95,5 % des Lohns der Gruppe für ungelernete Arbeiten. Der Lohn der zweituntersten „Leichtlohngruppe“ beträgt 92,5 % des Lohns der Gruppe für angelernte Arbeiten.

— *Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Berlin (Ost), Brandenburg*

Der Lohntarifvertrag umfaßt sechs Lohngruppen. Die unterste ist wie folgt beschrieben: „Einfache Arbeiten, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse, also ohne besondere Ausbildung, Anlernung oder Übung nach kurzer Einweisung ausgeführt werden können und keine besonderen körperlichen Belastungen erfordern.“ Der Lohn beträgt 96,6 % des Lohnes der nächsthöheren Lohngruppe, in die Arbeiter eingestuft sind, die ebenso keine vorherigen Arbeitskenntnisse, also keine Ausbildung, Anlernung oder Übung benötigen, an die jedoch „größere Anforderungen an körperliche Belastungen“ gestellt werden.

— *Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Mecklenburg-Vorpommern*

Die beiden untersten der sechs Lohngruppen sind un- bzw. angelernten Tätigkeiten vorbehalten, die

keine besonderen körperlichen Belastungen erfordern, wie es in der nächsthöheren Gruppe der Fall ist. Der Lohn der untersten Gruppe beträgt 92 %, der Lohn der zweituntersten Gruppe beträgt 95,4 % des Lohns der „schweren“ Hilfsarbeiterlohngruppe.

— *Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Sachsen-Anhalt*

Die unterste Lohngruppe ist wie folgt beschrieben: „Einfache Arbeiten, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse, also ohne besondere Ausbildung, Anlernung oder Übung nach kurzer Einweisung ausgeführt werden können und keine besonderen körperlichen Belastungen erfordern.“ Der Lohn dieser Gruppe beträgt 94,4 % des Lohnes der Gruppe für einfache Arbeiten, die größere Anforderungen an körperliche Belastungen stellen können.

— *Teigwarenindustrie Baden-Württemberg*

Das tarifvertragliche Lohnschema umfaßt vier Lohngruppen, und zwar für Facharbeiter, angelernte Arbeiter, ungelernete Arbeiter für schwere Arbeiten und ungelernete Arbeiter für leichtere Arbeiten. Bei der „Leichtlohngruppe“ sind einige Arbeiten beispielhaft aufgeführt. Der Lohn beträgt 90,6 % des Lohns für schwere Hilfsarbeiten.

— *Milchbe- und -verarbeitende Betriebe Nord- und Südwestfalen*

Die tarifvertragliche Beschäftigungsgruppeneinteilung des Manteltarifvertrages enthält unterhalb der Lohngruppen für Facharbeiter und angelernte Arbeiter je eine Lohngruppe für „ungelernte Arbeitnehmer; Hilfskräfte aller Art“ und für „Hilfskräfte für leichtere Arbeiten; ungelernete Arbeitnehmer, die leichtere Arbeiten verrichten“. Die Lohnrelation der „Leichtlohngruppe“ zur Lohngruppe für ungelernete Arbeiter beträgt 97 %.

— *Molkerei- und Käsegewerbe Hessen*

Von den fünf Lohngruppen sind die beiden unteren den Hilfsarbeiten vorbehalten, und zwar eine für „schwere Hilfsarbeiten“ und eine für „leichtere Hilfsarbeiten“. Der Lohn der „Leichtlohngruppe“ beträgt 89,6 % des Lohns der „schweren“ Hilfsarbeitergruppe.

#### 4. Bewertung

Die Ergebnisse der Tarifuntersuchung zeigen, daß weitere Anstrengungen der Tarifvertragsparteien in den Bereichen erforderlich sind, in denen die Tarifverträge für die Einstufung immer noch fast ausschließlich auf die körperliche Belastung abstellen.

Allerdings sagt das bloße Vorhandensein von „Leichtlohngruppen“ in den Tarifverträgen noch nichts darüber aus, ob in dem jeweiligen Tarifbereich tatsächlich eine Unterbewertung von Frauenarbeit vorliegt oder nicht. Wenn Tarifverträge aber auch die Belastungen der Sinne und Nerven oder ähnliche geistige Belastungen berücksichtigen, werden zahlreiche der sogenannten Frauentätigkeiten — eben jene, die zwar „körperlich leicht“, aber geistig oder nervlich belastend sind — in höhere Lohngruppen einzustufen sein.

### III. Stellungnahmen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Die *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* verweist prinzipiell auf ihre früheren Beurteilungen, die in den vorangegangenen Berichten der Bundesregierung enthalten sind, und hat im übrigen wie folgt Stellung genommen:

Die Bundesregierung kommt selbst zu der Erkenntnis, daß „das bloße Vorhandensein von Leichtlohngruppen in den Tarifverträgen noch nichts darüber aussagt, ob in den jeweiligen Tarifbereichen tatsächlich eine Unterbewertung von Frauenarbeit vorliegt oder nicht“.

Vielmehr werden Arbeitsplatzbewertung und Eingruppierung personen- und geschlechtsneutral vorgenommen. Die beschriebenen „Leichtlohngruppen“ können daher keine Frauendiskriminierung auslösen, selbst wenn in einem Rahmentarifvertrag lediglich auf das Kriterium körperlich „leichte bzw. schwere“ Arbeit abgestellt wird. Eine in bezug auf die Eingruppierung sachgerechte Differenzierung unter dem Schlagwort der „Leichtlohngruppen“ zu führen, wird u. E. den Realitäten nicht gerecht, da dieser Begriff zu negativ belegt ist. Insofern haben wir gute Gründe, an unserer bisherigen Auffassung festzuhalten.

Mehr oder weniger positiv werden die mit den Tarifabschlüssen des Jahres 1991 in der Metall- und Elektroindustrie vereinbarten Änderungen in der Lohnstruktur und die damit einhergehenden überproportionalen Lohnsteigerungen in den untersten Lohngruppen herausgestellt. Das hat nun wirklich nichts mit dem Thema „gleiches Entgelt“ zu tun. Und eine wesentliche Folge des von Arbeitgeberseite nur mit großen Bedenken akzeptierten Tarifabschlusses wird hierbei außer acht gelassen: Es fehlt nämlich der Hinweis, daß nicht zuletzt solche Tarifkompromisse und die damit einhergehenden überproportionalen Kostensteigerungen in diesem Tarifbereich zum Abbau von Arbeitsplätzen gerade in den untersten Lohngruppen geführt haben, weil diese Arbeit zu teuer geworden ist.

Darüber hinaus möchten wir anregen, in Zukunft auf Berichte dieser Art zu verzichten, weil sich zu diesem Fragenkomplex keine neuen Erkenntnisse mehr gewinnen lassen.

Wie wir in allen unseren Stellungnahmen dargelegt haben, ist die Differenzierung von Lohngruppen, wie sie in den aufgeführten Tarifverträgen beschrieben

wird, sowie die Praxis der Einstufung sachgerecht und stellt keinesfalls eine Diskriminierung bestimmter Frauentätigkeiten dar.

Alle Kritiker der tarifvertraglichen Entwicklung räumen heute ein, daß die Gefahr einer Lohndiskriminierung sich deutlich verringert hat. Die Anzahl der „betroffenen“ Arbeitnehmer in relativ wenigen Lohngruppen — in den alten Bundesländern laut Berichtsentwurf 88 000 — ist im Vergleich zu der Gesamtbeschäftigtenzahl von ca. 7,4 Millionen der in den Industriebereichen tätigen Arbeitnehmer nur noch eine kleine Minderheit. Ihr Berichtsentwurf weist a. a. O. eine Lohndifferenz der sog. Leichtlohngruppen zu den nächsthöheren Lohngruppen von lediglich 2,8 Prozentpunkten aus. Wenn man die sachlichen Beanstandungen, die wir in unserer Stellungnahme zum Berichtsentwurf angeführt haben, dazu noch berücksichtigt, minimiert sich die historische Problematik bis fast zum 0-Wert.

Wir würden es daher begrüßen, wenn die Berichterstattung eingestellt würde.

Der *Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes* hat wie folgt Stellung genommen:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund bedauert, daß es im Berichtszeitraum 1989 bis 1991 (anders als in früheren Jahren) nicht gelungen ist, die Zahl der Tarifverträge mit Leichtlohngruppen zu verringern oder zu beseitigen. Entsprechende Bemühungen auf gewerkschaftlicher Seite konnten sich nicht durchsetzen: Beispielsweise führte die IG Metall in den Tarifgebieten Hamburg/Schleswig-Holstein und Nordwestliches Niedersachsen/Unterwesergebiet 1988/89 Verhandlungen auch mit dem Ziel, das Merkmal der körperlichen Belastungen aus den Lohngruppenbeschreibungen zu streichen; dies wurde von der Arbeitgeberseite jedoch abgelehnt.

Darüber hinaus ist hervorzuheben, daß es in einigen Bereichen (insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie) gelungen ist, die Entlohnung in den unteren Lohngruppen überdurchschnittlich und dauerhaft zu erhöhen, so daß die Vergütungsunterschiede erheblich vermindert und teilweise eingeebnet wurden. Des weiteren muß die neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu dem Begriff „körperlich leichte Arbeit“ (vgl. Achten Bericht der Bundesregierung) berücksichtigt werden, nach der zum einen bei der Beurteilung einer Tätigkeit nicht nur auf das Ausmaß der Muskelbeanspruchung abgestellt werden darf, sondern alle belastenden Umstände einschließlich nervlicher Belastungen und Lärmeinwirkungen zu berücksichtigen sind, zum andern für Frauen und Männer die Schwere ein und derselben Arbeit unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Belastbarkeit getrennt bewertet werden muß. Die Frage einer diskriminierenden Wirkung von Leichtlohngruppen hängt insofern davon ab, ob diese Grundsätze in der Praxis befolgt werden oder nicht.

Das bloße Vorhandensein von „Leichtlohngruppen“ in den Tarifverträgen sagt also — wie der Bericht der Bundesregierung selbst feststellt — noch nichts dar-

über aus, ob im jeweiligen Tarifbereich tatsächlich eine Unterbewertung von Frauenarbeit vorliegt oder nicht. Dem wäre allerdings hinzuzufügen, daß umgekehrt das Nichtvorhandensein von „Leichtlohngruppen“ noch kein hinreichender Beweis dafür ist, daß es in dem betreffenden Bereich keinerlei Unterbewertung von Frauenarbeit gibt; schon allein die auffällige Konzentration von Frauen in den untersten Lohngruppen mancher Bereiche ohne Leichtlohngruppen spricht eher für die gegenteilige Vermutung.

Der dem Auftrag des Deutschen Bundestages und dem Bericht der Bundesregierung zugrundeliegende Untersuchungsansatz dürfte daher heute kaum noch geeignet sein, ein realistisches Bild über Art und Ausmaß der nach wie vor vorhandenen — mittelbaren — Lohndiskriminierung von Frauen zu vermitteln. Im Vergleich zur Vergangenheit, in der Leichtlohngruppen häufig ein (aus heutiger Sicht nur oberflächlich kaschierter) Ersatz für Frauenlohngruppen waren, erfordert die Aufdeckung von Verstößen gegen den Grundsatz der Entlohnungsgleichheit heute einen weitergefaßten und mehrseitigen Ermittlungsansatz. Bekanntlich liegen die Bruttolöhne der Industriearbeiterinnen im Durchschnitt rd. 30 % unter dem Verdienstniveau der (männlichen) Arbeiter, bei den Angestellten der gesamten privaten Wirtschaft beträgt der Abstand im Durchschnitt rd. 35 % (altes Bundesgebiet; in den neuen Bundesländern liegen die Frauenverdienste — noch — etwas näher am Verdienstniveau der Männer, mit fallender Tendenz). Angesichts dieses Sachverhaltes erscheint es höchst unwahrscheinlich, daß die mittelbare Diskriminierung durch geschlechtsspezifische Unterbewertung der Arbeit auf die im Bericht erwähnte Anzahl von 71 000 Frauen beschränkt sein könnte, d. h. auf weniger als 1 % der rd. 10 Millionen abhängig beschäftigten Frauen in Westdeutschland.

So richtig die Angaben des Berichtes über die Existenz von Leichtlohngruppen in Tarifverträgen auch sind, so wird durch diese Beschränkung die Erscheinung mittelbarer Entgeltdiskriminierung nicht präzise erfaßt und in ihrem Ausmaß eher verniedlicht. Der große Abstand der Frauenverdienste zu den Männerverdiensten beruht weniger auf der Existenz von Leichtlohngruppen, sondern vielmehr auf der geschlechtsspezifischen Verteilung von Arbeitsplätzen (aufgrund ungleicher Ausbildungs- und Berufschancen) einerseits und auf einer mittelbar diskriminierenden Praxis bei Arbeitsbewertung, Eingruppierung und Geldbezugszuordnung andererseits, die insgesamt zu einer großen Entgeltbenachteiligung der Frauen führen.

Darüber hinaus ist der Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ annäherungsweise allenfalls innerhalb der einzelnen Branchen, aber durchaus nicht im Verhältnis zwischen den verschiedenen Branchen verwirklicht. Darauf weisen die erheblichen intersektoralen Niveauunterschiede zwischen den Entgelten gleichwertiger Qualifikations- bzw. Leistungsstufen hin. Von dieser Benachteiligung sind in den Branchen mit niedrigem Entgeltniveau zwar auch Männer betroffen, aber Frauen in ungleich stärkerem Maße, zumal für einen großen Teil der weiblichen Beschäftigten die mittelbare Benachteiligung innerhalb der eigenen Branche und der Entgeltniveauabstand zu anderen Sektoren zusammenwirken.

Abbau und Beseitigung der mittelbaren Entgeltdiskriminierung bleiben ein wichtiger Gegenstand des tarifpolitischen und betrieblichen Engagements der Gewerkschaften, darin eingeschlossen ist das Bestreben, in künftige Tarifverträge zur Entgeltstruktur und zur Eingruppierung die ganze Bandbreite des Belastungsbegriffs mit aufzunehmen und zu konkretisieren, um einer diskriminierenden Auslegung entgegenzuwirken. Allerdings ist die Beseitigung der vielfältigen Entgeltdiskriminierung der Frauen eine gesellschaftliche Aufgabe, deren Größenordnung über die Reichweite tarifvertraglicher Normsetzung weit hinausgeht. Ihre Bewältigung erfordert gesetzgeberisches und politisches Handeln auf mehreren Gestaltungsfeldern wie Erziehung und Bildung, soziale Sicherung und Familienpolitik, Frauenförderung und Beschäftigungspolitik mit dem Ziel, gleiche Berufs-, Einkommens- und Lebenschancen sowie die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiärer Erziehungsaufgaben für Frauen und Männer herzustellen.

Der DGB regt an, die Bundesregierung mit der Erstellung eines alle Arten der frauenspezifischen beruflichen Schlechterstellung umfassenden Berichtes zur Berufs- und Einkommenssituation der Frauen zu beauftragen, der sich auf die hierzu erforderlichen Statistiken, Erhebungen und sozialwissenschaftlichen Untersuchungen stützt. Dabei ist auch die Frage zu berücksichtigen, inwieweit mittelbare Entgeltdiskriminierung durch Leichtlohngruppen stattfindet. Die bloße Feststellung der Existenz von Leichtlohngruppen in Tarifverträgen könnte in diesem Fall künftig — etwa in der Periodizität der bisherigen „Berichte der Bundesregierung . . .“ — im Rahmen der allgemeinen Tarifberichterstattung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung erfolgen.

