

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Zehnter 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 1992 bis 1994 –

I. Berichtsauftrag

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung sowie der Ausschuß für Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages haben 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. Die Ausschüsse haben den vorigen Neunten Bericht (Drucksache 12/4033 vom 21. Dezember 1992) am 3. März 1993 zur Kenntnis genommen. Die Bundesregierung legt hiermit aufgrund ihrer weiterhin bestehenden dreijährigen Berichtspflicht dem Deutschen Bundestag den Zehnten Bericht zum 30. November 1995 vor.

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

- Bericht vom 22. Januar 1969 (Drucksache V/3782),
- Bericht vom 11. Januar 1971 (Drucksache VI/1702),
- Bericht vom 31. Januar 1973 (Drucksache 7/90),

*) Die 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

- 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),
- Bericht vom 21. Dezember 1992 (Drucksache 12/4033).

II. Verwirklichung des Lohnleichheitsgrundsatzes in den Tarifverträgen

1. Zurückliegende Entwicklung

Der Grundsatz der Lohnleichheit 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 Lohn-diskriminierung in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in einem Einzelvertrag vorgenommen ist und ob sie unmittelbar erfolgt oder mittelbar. Die Verwirklichung des Lohnleichheits-

grundsatzes 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 fünfziger 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 seit mehr als zwanzig Jahren 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 Männergattigkeiten 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 fünfziger und sechziger Jahren in die Tarifverträge aufgenommen worden waren, nicht doch eine versteckte neue Form der Lohndiskriminierung darstellten. Aus statistischen Erhebungen war bekannt, daß in diese untersten tariflichen Lohngruppen erheblich 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. Seit 1988 waren nur noch in 21 von insgesamt 186 untersuchten westdeutschen Industrie-Lohntarifverträgen „Leichtlohngruppen“ enthalten. 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. Bei den „Leichtlohngruppen“ handelt es sich stets um die unterste(n) und am geringsten entlohnte(n) Lohngruppe(n) eines Tarifvertrages. Dort, wo „Leichtlohngruppen“ vorgesehen sind, gibt es stets auch Lohngruppen für „körperlich schwere“ ungelerte (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 ungelerte „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, und unter den Industrie-Tarifverträgen für die neuen Bundesländer befinden sich sechs, die „Leichtlohngruppen“ enthalten. Insgesamt wurden 268 Tarifverträge ausgewertet.

Der Lohn der „Leichtlohngruppen“ liegt im Durchschnitt der genannten Tarifverträge um rund 2,8% unter dem Lohn für körperlich schwere Hilfsarbeiten.

Während der vorige Bericht die Zahl der in „Leichtlohngruppen“ eingestuften Frauen für die alten Bundesländer noch mit etwa 71 000 und die der Männer mit etwa 17 000 angab, liegen nunmehr neuere Zahlen des Statistischen Bundesamtes aus der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1990 vor. Danach sind in Westdeutschland in die tariflichen „Leichtlohngruppen“ nur noch rund 40 000 Frauen und rund 8 000 Männer eingestuft. Das sind zusammen weniger als 0,6% der zur Zeit der statistischen Erhebung im verarbeitenden Gewerbe insgesamt beschäftigten rund 8,4 Millionen Arbeitnehmer. Einzelergebnisse der

statistischen Erhebung zeigen, daß in einem Industriezweig – der Säge- und Holzindustrie – mehr Männer als Frauen in „Leichtlohngruppen“ eingestuft sind. Für die neuen Bundesländer liegen keine Zahlen vor.

3. Beschreibung der Lohnsituation in den Tarifverträgen, die im Jahr 1994 „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 wurde unter dem Datum vom 29. März 1994 zwar neu abgeschlossen, gleichwohl sind die „Leichtlohngruppen“ nicht beseitigt worden. Die beiden unteren der zehn Lohngruppen (2 und 3) enthalten die gleichen Tätigkeitsbeschreibungen wie die 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 4/5, 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 sind 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 98,9 % 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

In die unterste Gruppe des 1990 geänderten Lohnrahmentarifvertrages sind sowohl „körperlich leichte“ als auch „einfache Arbeiten mit körperlicher Belastung, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach einer kurzfristigen Einweisung ausgeführt werden können“ einzugruppieren. Der Lohn beträgt 97,4 %

des Lohns der Gruppe 2 für „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. 92,4% 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 angelehrte Arbeiter, angelehrte 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 werden 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 körperlich 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 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, angelehrte Arbeiter, ungelernete Arbeiter, angelehrte 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 angelehrte „leichte“ Arbeiten beträgt 92,6% des Lohns für „normale“ angelehrte 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, angelehrte 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 Arbeiten, der Lohn für „leichte“ angelehrte Arbeiten beträgt 93,7% des Lohns für angelehrte 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 „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 91,0 % 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. Die Lohnrelation der untersten „Leichtlohngruppe“ zum Facharbeiterlohn wurde mit Wirkung vom 1. März 1993 um einen halben Prozentpunkt erhöht. Der Lohn beträgt nun 96,0 % des Lohns der Gruppe für ungelernete Arbeiten. Der Lohn der zweituntersten „Leichtlohngruppe“ beträgt unverändert 92,6 % 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 Lohns 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 92,0 %, 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 Lohns 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 Südwürttemberg*

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 97,0 %.

– *Molkerei- und Käseerzeugung Hessen*

Von den fünf Lohngruppen sind die beiden unteren für Hilfsarbeiten vorgesehen, 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 sich die tarifliche Situation gegenüber dem vorherigen Bericht nicht geändert hat und deshalb auch künftig weitere Anstrengungen der Tarifvertragsparteien in den Bereichen erforderlich sind, in denen die Tarifverträge für die Einstufung ungelerner Tätigkeiten 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. Dies ergibt sich auch aus der Tatsache, daß nicht nur Frauen, sondern auch Männer – wenn auch insgesamt in erheblich geringerem Ausmaß – in „Leichtlohngruppen“ eingestuft sind.

Wenn aber Tarifverträge auch die Belastungen der Sinne und Nerven oder ähnliche geistige Belastungen berücksichtigten, würden zahlreiche der 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

1. Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

In Fortschreibung der ihnen durch Beschluß des Deutschen Bundestages nach wie vor auferlegten Pflicht der dreijährigen Berichterstattung geben sie einen sachlich nicht zu beanstandenden Überblick über die Tarifentwicklung bzw. über Veränderungen in ausgewählten Tarifbereichen im Berichtszeitraum 1992 bis 1994.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände weist jedoch erneut darauf hin, daß die bloße Existenz von „Leichtlohngruppen“, die nach körperlich leichten und körperlich schweren Tätigkeiten unterscheiden, nicht auf eine tatsächliche oder auch nur versteckte Diskriminierung von Frauentätigkeiten rückschließen läßt. Insoweit wird ausdrücklich und vollinhaltlich auf frühere Stellungnahmen verwiesen.

Seit Anfang der 70er Jahre gibt es keine frauenspezifischen Lohngruppen mehr, die bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit von Männern und Frauen eine Lohndifferenzierung vorsehen. Infolge personen- und geschlechtsneutraler Eingruppierungen bzw. Tätigkeitsbewertungen ist der Grundsatz der Lohngleichheit in den Tarifverträgen bereits realisiert.

Soweit noch vereinzelt (II Nr. 3 des Berichtsentwurfs) tarifliche Lohngruppendifferenzierungen bestehen, sind diese sachlich durch entsprechende Leistungskriterien gerechtfertigt und stellen daher keine geschlechtsspezifische Diskriminierung dar.

Gleichwohl wird, um einer eventuell diskriminierenden Auslegung der in dem Bericht aufgeführten Tarifverträge der Sägeindustrie und der Holzverarbeitung zu begegnen, eine der Protokollnotiz des Tarifvertrages der Holzverarbeitenden Industrie Westfalen-Lippe entsprechende Bezugnahme auf die BAG-Rechtsprechung zum Begriff der „Leichtlohngruppe“ (BAG vom 27. April 1988 – 4 AZR 707/87) im Sinne einer klarstellenden Formulierung empfohlen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung räumt selbst ein, daß – wie bereits im Berichtszeitraum 1989 bis 1992 – sich die Anzahl der „betroffenen“ Arbeitnehmer und damit einhergehend die Gefahr einer diskriminierenden Lohndifferenzierung weiter deutlich verringert haben, und bezieht sich dabei auf Angaben des Statistischen Bundesamtes aus der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1990. Danach sind in Westdeutschland in die tariflichen „Leichtlohngruppen“ nur noch rund 40 000 Frauen und rd. 8 000 Männer eingestuft. Im Vergleich zu der im verarbeitenden Gewerbe gegebenen Gesamtbeschäftigtenzahl von 8,4 Millionen Arbeitnehmern machen damit die in „Leichtlohngruppen“ beschäftigten Arbeitnehmer mit 0,6 % einen verschwindend geringen Prozentsatz aus.

Vor diesem Hintergrund regt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände erneut eine Ein-

stellung der Berichterstattungspflicht an, da sich, wie der gegenüber dem Neunten Bericht inhaltlich nahezu identisch vorliegende Zehnte Bericht deutlich macht, zu der Thematik keine neuen Erkenntnisse ergeben.

2. Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) verweist auf seine Stellungnahme, die im Neunten Bericht der Bundesregierung enthalten ist, und auf die darin erwähnten Bemühungen der Gewerkschaften zum Abbau der mittelbaren Entgeltdiskriminierung von Frauen. Ergänzend wird hier zur Kautschukindustrie Hamburg mitgeteilt, daß sich die IG Chemie-Papier-Keramik mit dem Arbeitgeberverband der Kautschukindustrie in Gesprächen über eine Ablösung des im Zehnten Bericht erwähnten Lohnarifvertrages befindet. Ziel der Gewerkschaft ist es, zu einem Entgeltarifvertrag mit neuen Gruppenelementen zu gelangen, so daß die zitierte Formulierung für die bisherige Lohngruppe 1 in Hamburg entfallen dürfte.

Das bloße Vorhandensein von „Leichtlohngruppen“ in den Tarifverträgen sagt – wie der Bericht der Bundesregierung selbst feststellt – noch nichts darüber 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 ist längst nicht mehr geeignet, ein realistisches Bild über Art und Ausmaß der nach wie vor vorhandenen versteckten Entgeltdiskriminierung von Frauen zu vermitteln. Der DGB schlägt deshalb vor, die Berichterstattung in der bisherigen Form einzustellen.

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 Geldbetragszuordnung andererseits. 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, wobei in den Wirtschaftsbereichen mit niedrigem Entgeltniveau der Frauenanteil überproportional groß ist.

Abbau und Beseitigung der mittelbaren Entgeltdiskriminierung bleiben ein wichtiger Gegenstand des tarifpolitischen und betrieblichen Engagements der Gewerkschaften. Allerdings ist die Beseitigung der

vielfältigen Berufs- und Einkommensdiskriminierung 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 Erwerbstä-

tigkeit und Erziehungsaufgaben für Frauen und Männer herzustellen.

Der DGB regt an, die Bundesregierung mit der Erstellung eines Berichtes zur Berufs- und Einkommenssituation der Frauen zu beauftragen, der alle Arten der frauenspezifischen beruflichen Schlechterstellung umfaßt und sich auf die hierzu erforderlichen Statistiken, Erhebungen und sozialwissenschaftlichen Untersuchungen stützt.

