

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Elfter Bericht der Bundesregierung über die Art, den Umfang und den Erfolg der von ihr oder den Länderregierungen vorgenommenen Beanstandungen betreffend die Anwendung des Artikels 141 (früher 119) EG-Vertrag über gleiches Entgelt für Männer und Frauen – Berichtszeitraum 1995 bis 1997 –

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 ergibt.

I. Berichtsauftrag

Der Deutsche Bundestag hat festgestellt, daß bei der Anwendung des in Artikel 119 EG-Vertrag festgelegten Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen noch Mängel bestehen. Den vorigen, zehnten Bericht (Drucksache 13/3120 vom 28. November 1995) haben die Ausschüsse für Arbeit und Sozialordnung, für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie der Rechtsausschuß vom 28. Februar 1996 zur Kenntnis genommen. Die Bundesregierung legt hiermit aufgrund ihrer weiterhin bestehenden dreijährigen Berichtspflicht dem Deutschen Bundestag den elften Bericht vor.

Die Bundesregierung hat dem Deutschen Bundestag zu diesem Thema bereits die folgenden zehn 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),
- 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),
- Bericht vom 28. November 1995 (Drucksache 13/3120).

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. Der Gleichberechtigungssatz des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verbietet, 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 Lohndiskriminierung 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 fünfziger Jahre war in zahlreichen Tarifverträgen für Frauen ein geringerer Lohn vorgesehen als für Männer mit gleicher Arbeit, vor allem in den unteren Lohngruppen von Tarifverträgen für verschiedene Industriezweige. Diese offene Lohndiskriminierung wurde durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit 1955 beseitigt. 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 seitdem ständig verbessert. Seit 1972 gibt es keine Frauenlohngruppen mehr, die bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Frauen einen niedrigeren Lohn als für Männer vorsehen. Insoweit kann seit mehr als 25 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 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 waren und zum Teil noch 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. In den Jahren 1975 und 1976 haben die Professoren Rohmert und Rutenfranz im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung 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

Im vorherigen, zehnten Bericht vom 28. November 1995 war die Bundesregierung zu dem Ergebnis gekommen, daß von insgesamt 268 untersuchten Tarifverträgen aus allen Zweigen der Industrie 27 Tarifverträge sogenannte Leichtlohngruppen enthielten. In einem dieser Tarifverträge – für die Teigwarenindustrie in Baden-Württemberg – wurde inzwischen eine Änderung der Entgeltgruppenbeschreibungen vorgenommen, nach der bei den beiden unteren Entgeltgruppen nicht mehr auf „körperlich leichte Arbeiten“ abgestellt wird. In 25 der 26 verbliebenen Tarifverträge sind im Berichtszeitraum keine Änderungen in bezug auf die Höhe der Löhne im Vergleich zu den nächsthöheren Lohngruppen für „körperlich schwere“ ungelernete Arbeiten vorgenommen worden. In einem Tarifvertrag – für die Holzverarbeitende Industrie in Schleswig-Holstein – wurde der Lohnabstand um einen halben Prozentpunkt verkürzt.

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“ ungelernete (Hilfsarbeiter-)Tätigkeiten. In einigen Tarifverträgen sind auch noch die nächsthöher eingestuften angelernten Tätigkeiten unterteilt in „körperlich leicht“ und „körperlich schwer“. Dabei kommt es zum Teil 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 dagegen auch die Belastung der Sinne und Nerven berücksichtigen – die also nicht oder nicht allein auf körperliche Belastungen abstellen – wurde 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.

Über die Anzahl der in die „Leichtlohngruppen“ eingestuften Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat das Statistische Bundesamt Daten aus der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1995 mitgeteilt. Danach waren rund 21 000 Frauen und rund 13 000 Männer in diese Lohngruppen eingestuft. Zusammen sind dies weniger als 0,5% der Arbeitnehmer im verarbeitenden Gewerbe, für das die Tarifuntersuchung durchgeführt wurde.

Dem vorherigen, zehnten Bericht lagen Ergebnisse einer gleichartigen Erhebung aus dem Jahre 1990 zugrunde. Damals waren rund 40 000 Frauen und rund 8 000 Männer in „Leichtlohngruppen“ eingestuft. Bemerkenswert

ist, daß sich von 1990 bis 1995 die Zahl der Frauen nahezu halbierte, während die der Männer um mehr als 60% zunahm. Einzelergebnisse der statistischen Erhebung zeigen u.a., daß in einigen Bereichen mehr Männer als Frauen in „Leichtlohngruppen“ eingestuft sind, und zwar in der Metallindustrie in Hamburg und Rheinland-Pfalz, der Sägeindustrie in Bayern sowie der Holzindustrie in Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern. In vier Tarifbereichen sind nach Angaben des Statistischen Bundesamtes keine Beschäftigten in „Leichtlohngruppen“ eingruppiert, das sind die Metallindustrie in Mecklenburg-Vorpommern sowie die Sägeindustrie in Hessen, Rheinland-Pfalz und Ostdeutschland.

Die Höhe des Lohns der „Leichtlohngruppen“ liegt im Durchschnitt der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um rund 2% unter dem Lohn für körperlich schwere Hilfsarbeiten.

Die Tarifverträge der folgenden Bereiche enthielten am Ende des Berichtszeitraums im Jahre 1997 „Leichtlohngruppen“:

- Kautschukindustrie Hamburg
- Metallindustrie Bremen (Unterweser)
- Metallindustrie Hamburg
- Metallindustrie Hessen
- Metallindustrie Thüringen
- Metallindustrie nordwestliches Niedersachsen
- Metallindustrie Oldenburg
- Metallindustrie Nordrhein-Westfalen
- Metallindustrie Rheinland-Pfalz
- Metallindustrie Saarland
- Metallindustrie Schleswig-Holstein
- Metallindustrie Mecklenburg-Vorpommern
- Sägeindustrie Bayern
- Sägeindustrie Hessen
- Sägeindustrie Nordrhein-Westfalen
- Sägeindustrie Rheinland-Pfalz
- Sägeindustrie und übrige Holzbearbeitung Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin-Ost
- Holzverarbeitende Industrie Nordrhein (Regierungsbezirke Düsseldorf und Köln)
- Holzverarbeitende Industrie Westfalen-Lippe (Regierungsbezirke Arnsberg, Detmold, Münster)

In diesen Lohntarifvertrag haben die Tarifvertragsparteien folgende Protokollnotiz aufgenommen: „Bei der Beurteilung der ‚... körperlichen Belastungen ...‘ im Sinne der Lohngruppen I, II und III des Lohntarifvertrages 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 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. Hinweis des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung: Im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages sind mehr als fünfmal so viele Männer als Frauen in die beiden „Leichtlohngruppen“ eingruppiert.

- Holzverarbeitende Industrie Rheinland-Pfalz
- Holzverarbeitende Industrie Schleswig-Holstein
- Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Berlin-Ost, Brandenburg
- Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Mecklenburg-Vorpommern
- Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Sachsen-Anhalt
- Milchbe- und -verarbeitende Betriebe Nord- und Südwestdeutschland
- Molkerei- und Käsegewerbe Hessen.

3. Bewertung

Die Ergebnisse der Tarifuntersuchung zeigen, daß sich die tarifliche Situation gegenüber dem vorherigen Bericht nur geringfügig geändert hat. Die Bundesregierung ist deshalb der Auffassung, daß sich die Tarifvertragsparteien auch weiterhin bemühen sollten, die tariflichen Einstufungskriterien für ungelernete Tätigkeiten in den Tarifverträgen zu verbessern, in denen noch fast ausschließlich auf die körperliche Belastung abgestellt wird. Dies sollte auch in einer Zeit geschehen, in der die Verteilungsspielräume bei Tarifverhandlungen eng geworden sind.

Der Bundesregierung ist allerdings bewußt, daß das bloße Vorhandensein von „Leichtlohngruppen“ in den Tarifverträgen noch nichts darüber aussagt, ob in dem jeweiligen Tarifbereich tatsächlich eine Unterbewertung von Frauenarbeit vorgenommen wird oder nicht. Dies ergibt sich auch aus der Tatsache, daß nicht nur Frauen, sondern in zunehmendem Maße auch Männer in „Leichtlohngruppen“ eingestuft sind. Mit lediglich weniger als 0,5% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des verarbeitenden Gewerbes ist darüber hinaus nur ein verhältnismäßig kleiner Anteil von Beschäftigten betroffen.

Wenn aber die Tarifverträge, die bisher noch „Leichtlohngruppen“ enthalten, die Belastungen der Sinne und Nerven oder ähnliche geistige Belastungen verstärkt berücksichtigten, würden zahlreiche der Tätigkeiten, die vorwiegend von ungelerten Frauen aber womöglich auch Männern ausgeübt werden – eben jene, die zwar „körperlich leicht“, dafür aber geistig oder nervlich belastend sind – objektiver eingestuft werden können.

III. Stellungnahmen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und des Deutschen Gewerkschaftsbundes sowie der Länder

1. Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Der elfte Bericht der Bundesregierung (Entwurf vom 25. Mai 1998) über die Art, den Umfang und den Erfolg der von ihr oder den Länderregierungen vorgenommenen Beanstandungen betreffend die Anwendung des Artikels 141 (früher 119) EG-Vertrag über gleiches Entgelt für Männer und Frauen (Berichtszeitraum 1995 bis 1997) enthält eine sachlich nicht zu beanstandende Beschreibung der tarifvertraglichen Situation ausgewählter Tarifbereiche.

Danach hat sich die tarifliche Situation gegenüber den vorherigen Berichtszeiträumen zwar nur geringfügig verändert, d.h. die tariflichen Eingruppierungsbestimmungen sind nahezu unverändert geblieben. Parallel hierzu nimmt jedoch die tatsächliche Besetzung der sog. Leichtlohngruppen aufgrund diverser Strukturveränderungen im Entgeltbereich (insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie) ab. Auch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, gestützt auf Angaben des Statistischen Bundesamtes aus der Gehalts- und Strukturhebung 1995, registriert im Ergebnis eine weitere Abnahme der „betroffenen“ Arbeitnehmer, deren Anzahl zwischenzeitlich mit weniger als 0,5 % der im verarbeitenden Gewerbe beschäftigten Arbeitnehmer zu veranschlagen ist. Die Gefahr einer diskriminierenden Lohn-differenzierung hat sich damit fortlaufend weiter verringert.

Hinzu kommt, daß sich das Verhältnis von in Leichtlohngruppen eingestuften Frauen zu Männern gegenüber den Vorjahren nachhaltig verändert hat. Während sich die Anzahl von rund 40 000 in tarifliche Leichtlohngruppen eingestuften Frauen von 1990 bis 1995 um rund die Hälfte auf 21 000 reduziert hat, nahm die Zahl der Männer im gleichen Zeitraum von 8 000 auf 13 000 zu. Diese Entwicklung widerlegt u. E. die Vermutung einer geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung.

Des weiteren wird, so die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, körperlich leichte Arbeit nicht ausschließlich nach dem Ausmaß der Muskelbeanspruchung definiert. Nach neueren Erkenntnissen sind alle Umstände zu berücksichtigen, die auf den Menschen belastend einwirken und zu körperlichen Reaktionen führen. Wie bereits in vorherigen Stellungnahmen ausgeführt, stellen die unter II Ziffer 2 des Berichts beanstandeten tarifvertraglichen Bestimmungen nicht ausschließlich auf körperliche Belastung ab und führen demzufolge nicht zu einer diskriminierenden Bewertung der sog. Leichtlohngruppen. Die vereinzelte Existenz tariflicher Leichtlohngruppenregelungen läßt somit nicht den Rückschluß auf eine tatsächliche oder auch nur versteckte Diskriminierung von Frauentätigkeiten zu.

Hinsichtlich des unter II Ziffer 2 des Berichts beanstandeten Tarifvertrages des Molkerei- und Käseergewerbes Hessen (zutreffende Bezeichnung des fachlichen und

räumlichen Geltungsbereiches: milchbe- und -verarbeitende Betriebe im Land Hessen) wird mitgeteilt, daß inzwischen mit der Gewerkschaft NGG in einer Arbeitsgruppe eine neue Lohngruppenstruktur erarbeitet wurde, die im Rahmen der diesjährigen Entgelttarifverhandlungen in den Lohntarifvertrag eingeführt werden wird. Dabei wurde u. a. das Gruppenmerkmal der Gruppe E (bisher: leichte Hilfsarbeiten) umformuliert in: „Einfache schematische oder mechanische Tätigkeiten, die weder eine Berufsausbildung noch eine Anlernzeit erfordern und nach Einweisung ausgeübt werden“. Die Beanstandung aus dem Artikel 141 (früher 119) EG-Vertrag dürfte damit gegenstandslos geworden sein.

Vor dem Hintergrund des mit 0,5 % verschwindend geringen Prozentsatzes von in „Leichtlohngruppen“ beschäftigten Arbeitnehmern sowie der Tatsache, daß die Frauenbeschäftigung in diesen Bereichen um rund 50 % zurückgegangen ist, regt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände erneut eine Einstellung oder zumindest eine Ausdehnung der Zeitspanne für die Berichterstattung an.

2. Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Der Deutsche Gewerkschaftsbund bedauert, daß sich die tarifliche Situation gegenüber dem vorherigen Bericht nur geringfügig gebessert hat, wertet es jedoch als erfreulich, daß sich die Zahl der in „Leichtlohngruppen“ eingestuften Frauen im verarbeitenden Gewerbe bis 1995 nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gegenüber 1990 um fast die Hälfte auf rund 21 000 Frauen vermindert hat. Zu den Bemühungen der Gewerkschaften um Abbau der mittelbaren Entgeltdiskriminierung von Frauen verweist der DGB auf seine Stellungnahmen zu den vorherigen Berichten. Im Rahmen seiner Koordinierungsaufgabe für die gewerkschaftliche Tarifpolitik wird sich der DGB weiterhin für die völlige Beseitigung von mittelbarer Diskriminierung in Tarifverträgen einsetzen.

Wir möchten hier erneut auf unseren Vorschlag eines umfassenden Berichtes zur Berufs- und Einkommensbenachteiligung von Frauen zurückkommen. Dieser Vorschlag war dem Vernehmen nach bei der parlamentarischen Behandlung des zehnten Berichtes 1995 von Abgeordneten der damaligen Opposition positiv aufgegriffen worden, die Umsetzung in einen Auftrag scheiterte aber an der Koalitionsmehrheit. Wir stellen die Argumente für einen solchen Bericht, der an die Stelle des bisherigen treten sollte, erneut vor:

Das bloße Vorhandensein von „Leichtlohngruppen“ in den Tarifverträgen sagt – wie der Bericht der Bundesregierung feststellt – noch nichts darüber aus, ob im jeweiligen Tarifbereich tatsächlich eine Unterbewertung von Frauenarbeit vorliegt oder nicht. Dem wäre 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 versteckten Entgeltbenachteiligung von Frauen zu vermitteln. Bekanntlich liegen die Bruttoarbeitseinkommen der weiblichen Beschäftigten im Durchschnitt um mehr als ein Viertel unter dem Verdienstniveau der männlichen. Angesichts dieses Sachverhaltes erscheint es höchst unwahrscheinlich, daß die mittelbare Diskriminierung durch geschlechtsspezifische Unterbewertung der Arbeit auf die im Bericht erwähnte Anzahl von 21 000 Frauen beschränkt sein könnte.

Durch die Beschränkung des Berichtes auf die Existenz von Leichtlohngruppen in Tarifverträgen werden die Erscheinungen der Einkommensbenachteiligung 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 Geldbetragszuordnung 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, wobei in den Tätigkeitsbereichen 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, 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 Analyse und Beseitigung der vielfältigen Einkommens- und Berufsbenachteiligungen 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 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.

3. Stellungnahme des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit

Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit hat mitgeteilt, daß gegen den Berichtsentwurf keine Einwendungen bestehen und Ergänzungswünsche nicht gegeben sind.

4. Stellungnahme der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Berlin

Wir schließen uns der bereits zum zehnten Bericht vom Deutschen Gewerkschaftsbund geäußerten Meinung an, wonach der dem Berichtsauftrag zugrundeliegende Untersuchungsgrundsatz nicht mehr geeignet ist, ein tatsächliches Bild über Art und Ausmaß der nach wie vor vorhandenen mittelbaren Entgeltdiskriminierung von Frauen darzustellen.

Wie der Deutsche Gewerkschaftsbund richtig feststellt, beruhen Entgeltdiskriminierungen nicht allein 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 der Arbeitsbewertung, Eingruppierung und Geldbetragszuordnung andererseits“.

Diese Einschätzung teilte auch die 7. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren (GFMK) der Länder, die die Bundesregierung ersuchte, „unter Miteinbeziehung rechtlicher, arbeitsbewertender und berufssoziologischer, wissenschaftlicher Gutachten zu prüfen, welche Regelungen des BAT, einschließlich BAT-Ost, den insbesondere durch die Rechtsprechung des EuGH präzisierten Anforderungen nicht entsprechen, die der Artikel 141 (früher 119) EGV, die Richtlinie 75/117 EWG und § 612 BGB an die Entgeltgleichheit gleichwertiger Arbeit von Frauen und Männern stellen, und über die Ergebnisse einen Bericht vorzulegen.“

Wir regen daher an, die Berichterstattung in der bisherigen Form einzustellen.

5. Stellungnahme des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen

Dem Berichtsentwurf der Bundesregierung wird im wesentlichen zugestimmt.

Auf die Einhaltung der gesetzlichen Normen, die auf den Grundsatz der Gleichbehandlung abzielen, kann bei der Gestaltung der Tarifverträge mit Rücksicht auf die Tarifautonomie staatlich kaum direkter Einfluß genommen werden. Wo dies möglich ist, wird dies jedoch versucht.

Bei der Bearbeitung von Anträgen auf Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) gemäß § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) werden die Tarifvertragsparteien z. B. regelmäßig um geschlechtsneutrale Formulierungen der gesamten Tarifvertragswerke gebeten.

Die in dem Berichtsentwurf aufgeführten Tarifverträge weisen weiterhin „Leichtlohngruppen“ aus, die auf die körperliche Belastung der Arbeit abstellen. Die Tarifvertragsparteien haben trotz der bestehenden Hinweise keine neuen Vereinbarungen abgeschlossen. Dabei ist

festzustellen, daß leichte körperliche Arbeiten sicherlich noch vorwiegend von Frauen ausgeübt werden, soweit nicht diese Arbeitsplätze Schwerbehinderten oder weniger leistungsfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugewiesen werden können.

Die Auffassung der Landesregierung ist in der Antwort auf die Kleine Anfrage 1049 der Abgeordneten Brigitte Herrmann und Marianne Hürten, Grüne – Drucksache 12/3086 dokumentiert (hier nicht abgedruckt).

