

Eine neue AERA für die Gleichstellung! Auch von Frau und Mann?

Andrea Jochmann-Döll
Edeltraud Ranftl

Sechzig Jahre nach Inkrafttreten des Tarifvertragsgesetzes (TVG) ist mit der Einführung neuer Entgelttarifverträge in der deutschen Metall- und Elektroindustrie (ERA) eine Tarifreform beinahe abgeschlossen, die als gleichstellungspolitischer Erfolg gefeiert wird. Sie führt zu einer Vereinheitlichung der tariflichen Regelungen für Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten, einer Neubewertung aller Tätigkeiten in den Betrieben und damit zu größerer Entgeltgerechtigkeit. Doch wie sieht es mit der Gleichstellung von Frauen und Männern aus? Tragen die neuen Arbeitsbewertungs- und Eingruppierungssysteme auch zu einem Abbau der Entgeltdifferenzen zwischen den Geschlechtern bei? Erste vorläufige Ergebnisse eines Forschungsprojekts¹ stimmen eher pessimistisch.

1

Einleitung

Die Verabschiedung des Tarifvertragsgesetzes (TVG) im Jahre 1949 fiel in gesellschaftspolitischer Hinsicht in eine Zeit, in der es galt, die alte „private Ordnung“ wiederherzustellen. Ehe und Familienleben sollten – trotz oder gerade wegen der Zerrüttungen, die es bei Kriegsende in diesem Bereich gab – wieder zu stabilen Institutionen werden. Nur durch eine rasche „Normalisierung“ des Ehe- und Familienlebens, der Festschreibung der Ehefrauen- und Mütterfunktion von Frauen, schienen die Unsicherheiten der Nachkriegsjahre beherrschbar zu sein (Thurner 1992, S. 243). Nach der damals vorherrschenden Vorstellung einer anzustrebenden „Geschlechterordnung“ sollten Männer (wieder) die Rolle des Familienernährers übernehmen und das anzustrebende Ideal für Frauen war, Hausfrau und Mutter zu sein. Vor diesem Hintergrund wäre es nicht verwunderlich, wenn die Gleichstellungsproblematik weder in den Überlegungen zum Tarifvertragsgesetz noch in der tarifpolitischen Praxis der ersten Jahrzehnte eine besondere Rolle gespielt hätte.

Beinahe gleichzeitig wurden jedoch an anderer Stelle wichtige Signale gesetzt, die bereits damals auch als tarifpolitische Handlungsleitlinien Bedeutung hatten. So wurde z. B. im Jahr 1951 im Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) von allen Mitgliedern

gefordert, sicherzustellen, dass Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit auch gleich zu entlohnen sind. Im Jahr 1955 wurden für die damalige Bundesrepublik Deutschland die bis dahin üblichen Frauenlohnabschläge in Tarifverträgen durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts verboten. Es dauerte allerdings bis in die 1970er Jahre, dass die letzte dieser Bestimmungen aus den bundesdeutschen Tarifverträgen verschwunden war. Doch nicht nur das: An die Stelle der Frauenlohnabschläge traten in den Tarifverträgen die sogenannten „Leichtlohngruppen“, in die überwiegend von Frauen ausgeübte und qua Definition „körperlich leichte“ Arbeitsplätze eingruppiert wurden (vgl. Kurz-Scherf 1986).

Auf diese Weise haben geschlechtlich segregierte Arbeitstätigkeiten und in tarifliche Regelungen eingelagerte gesellschaftliche Bewertungen von weiblich oder männlich konnotierter Arbeit in der Vergangenheit zu Entgeltdifferenzierungen geführt, durch die frauendominierte Arbeitsplätze im Vergleich zu männerdominierten niedriger bewertet und entlohnt wurden. Eine Neugestaltung tariflicher Regelungen kann nun bewusst zur Aufhebung dieser Entgeltdifferenzierungen entlang der Geschlechtergrenzen eingesetzt werden oder aber zum Fortbestand sozialer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern beitragen. Mit den gelegentlich als „Jahrhundertreform“ bezeichneten Entgelttarifverträgen für die Metall- und Elektroindustrie (ERA) bestünde demzufolge die historische Chance, die seit Langem gesetzlich verankerte Gleichstellung der Geschlech-

ter, insbesondere den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit, auch tarifpolitisch umzusetzen und entsprechend in den neuen Regelungen zu verankern. Ob die neuen ERA diesen Anforderungen genügen, welche Chancen und Spielräume die Regelungen lassen bzw. bieten, danach fragt dieser Beitrag.

¹ Der Beitrag stützt sich auf Zwischenbefunde des noch laufenden Forschungsprojektes „Betriebliche Umsetzung von Entgelttarifverträgen: Chancen und Risiken aus gleichstellungspolitischer Sicht“. Diese Studie wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert (Projektnummer: S-2007-70-3B) und von den Autorinnen durchgeführt.

Andrea Jochmann-Döll, Dr., Forschungs- und Beratungsbüro GEFA (Gender, Entgelt, Führung, Arbeit), Essen. Arbeitsschwerpunkte: Forschung und Beratung zu Entgelt- und Gleichstellungspolitik, diskriminierungsfreie Gestaltung von Entgeltsystemen im Bereich der Grundentgeltdifferenzierung und der leistungsorientierten Vergütung.
e-mail: jochmann-doell@gefa-forschung-beratung.de

Edeltraud Ranftl, Dr., Institut für Soziologie, Abteilung Wirtschaftssoziologie und Stadt- und Regionalforschung der Johannes Kepler Universität Linz. Arbeitsschwerpunkte: Industrie- und Arbeitssoziologie, Entgeltsysteme und diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung; soziologische Frauen- und Geschlechterforschung.
e-mail: edeltraud.ranftl@jku.at

2

Untersuchungsgegenstand und empirische Basis

Im Herbst 2005 wurde für die Metall- und Elektroindustrie in Deutschland mit der Vereinbarung neuer Entgeltrahmenabkommen für alle Tarifbezirke ein Reformprojekt abgeschlossen, dem jahrzehntelange Verhandlungen und Auseinandersetzungen vorausgegangen waren. Bis zum Jahr 2010 werden die ERA nun in den Betrieben eingeführt, wobei Einführungszeitpunkte und einzelne Regelungen der ERA zwischen den Tarifbezirken erheblich differieren können (Burkhard 2008; Huber 2006; Peters 2006). Gemeinsam ist allen ERA jedoch u.a. die Aufhebung der Trennung von Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten in allen Entgeltfragen. Mit dieser Vereinheitlichung wurde in den Entgeltrahmenabkommen ein wesentliches gleichstellungspolitisches Ziel der IG Metall erreicht und mehr Gerechtigkeit beim Entgelt ermöglicht (Bahn Müller/Schmidt 2008; Burkhard 2008). Es stellt sich aber die Frage, ob dieser gleichstellungspolitische Erfolg sich auch positiv auf die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern ausgewirkt hat – also ob ERA zum Abbau der geschlechterbezogenen Entgeltdifferenzen beitragen konnte bzw. beitragen wird.

Vor diesem Hintergrund untersucht ein von den Autorinnen durchgeführtes Forschungsprojekt (vgl. Fußnote 1) die Chancen und Risiken der betrieblichen Umsetzung der Entgeltrahmenverträge (ERA) aus gleichstellungspolitischer Sicht. Den Fragen, welche Chancen und Spielräume die ERA-Regelungen beinhalten, welche Rahmenbedingungen eine Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit befördern und welche Effekte die Umsetzung in (ausgewählten) Betrieben zeigt, wurde auf drei Ebenen nachgegangen:

Zunächst wurden die verschiedenen ERA der Tarifbezirke einer diskriminierungskritischen Prüfung unterzogen. Die Prüfkriterien wurden entlang der normativen Vorgaben entwickelt, die durch EU-Recht und Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EUGH) geschaffen wurden, um den Grundsatz der gleichen Entlohnung von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit zu präzisieren. In einer zweiten Phase wurden 15

Interviews mit 18 Expertinnen und Experten in vier ausgewählten Tarifbezirken (Baden-Württemberg, Küste, Frankfurt und Nordrhein-Westfalen) geführt.² Und schließlich fanden bislang in drei (der geplanten vier) Fallbetriebe zwölf Gespräche mit drei (ausschließlich männlichen) Vertretern der Geschäftsführung sowie zehn Mitgliedern des Betriebsrats (vier Frauen und sechs Männer) statt.

3

Chancen und Spielräume der tariflichen Regelungen

Welche Chancen die neuen Entgeltrahmenabkommen in der Metall- und Elektroindustrie (ERA) für eine Herstellung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bieten, können wir auf der Grundlage europäischen Rechts und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs anhand von vier Prüfkriterien beschreiben:

3.1 TRANSPARENZ UND NACHVOLLZIEHBARKEIT DER REGELUNGEN

Zur Erfüllung dieser Anforderung müssen die Anforderungskriterien und die Maßstäbe der Bewertung eindeutig und verständlich definiert sein. Ein Blick in die ERA zeigt, dass dies nicht der Fall ist, sondern dass die Beschreibungen der Anforderungen mithilfe vager und auslegungsoffener Formulierungen erfolgen. So wird z. B. zwischen „schwierigen“, „umfassenden“ und „komplexen“ Aufgaben und Aufgabengebieten unterschieden, ohne dass diese näher definiert sind. Die Gewichtung der einzelnen Anforderungen ist nur in den ERA der Bezirke Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen explizit angegeben und damit transparent und nachvollziehbar gestaltet. In beiden Fällen sind unterschiedliche Maximalpunktzahlen für die verschiedenen Anforderungen (innere Gewichtung) festgelegt. In den anderen ERA wird die Gewichtung nicht vorgegeben, sodass es in den Händen der Entscheidungspersonen bzw. -gremien liegt, ob die Anforderungen mit gleich hoher oder mit unterschiedlicher Gewichtung in die Bewertung eingehen. Zu erhöhter Transparenz führt, dass die bislang getrennten Entgeltsysteme für Beschäftigte in Arbeiter- und Angestelltenbereichen mit ERA vereinheitlicht wurden.

3.2 GLEICHE ANFORDERUNGEN FÜR FRAUEN- UND MÄNNER-DOMINIERTE TÄTIGKEITEN

Die Maßgabe, gleiche Anforderungen für frauen- und männerdominierte Tätigkeiten zu formulieren, wird von den Entgeltrahmenabkommen weitgehend erfüllt. „Weitgehend“ aber heißt: Es gibt einzelne Abweichungen. So wird das Kriterium beispielsweise nicht lückenlos erfüllt, wenn eine Anforderungsart nur in zwei Entgeltgruppen berücksichtigt wird, wie z. B. die Anforderungen „hohes Dispositionsvermögen“ und „umfassende Verantwortung“ im ERA Thüringen. Ein weiteres Beispiel ist der ERA Küste: Die Voraussetzungen, um in den Genuss einer oder mehrerer Zusatzstufen zu kommen, sind nicht in allen Entgeltgruppen gleich. In unteren und oberen Entgeltgruppen ist die Anzahl der zu berücksichtigenden Anforderungen eingeschränkt, nur in den mittleren Entgeltgruppen E5 bis E8 können alle Anforderungen (Flexibilität, Verantwortung, Kooperation) berücksichtigt werden, aufgrund deren die höchstmögliche Zusatzstufe drei vergeben wird.³

3.3 DISKRIMINIERUNGSFREIE AUSWAHL UND AUSLEGUNG DER KRITERIEN

Gleichstellungspolitisch umstritten ist das in allen ERA verwendete Kriterium der Berufserfahrung, da Frauen aufgrund der gesellschaftlich bedingten häufigeren Unterbrechungen ihrer Erwerbstätigkeit Berufserfahrungen nicht unter denselben Bedingungen wie Männer ansammeln können. Die Eingruppierungsanforderung nach Berufserfahrung kann deshalb meist schwerer erfüllt werden. Das Kriterium darf nach aktueller Rechtsprechung (EuGH-Urteil vom 3.10.2006 – Rs. C-17/05 („Cadman“)) ver-

² Bei den Expertengesprächen handelt es sich um vier Vertreterinnen bzw. Vertreter der regionalen Arbeitgeberverbände und um 14 gewerkschaftliche Funktionsträger (Bezirksleitung, Bezirkstarif- oder -frauensekretärinnen und -sekretäre, Erste Bevollmächtigte). Von den insgesamt 18 Befragten waren sechs Frauen und zwölf Männer.

³ Tarifpolitisch war von Seiten der IG Metall intendiert, dass der Wegfall bzw. die niedrigere Zahl von Zusatzstufen zu einer erleichterten Höhergruppierung von Beschäftigten im unteren Entgeltgruppenbereich führen kann. Ob sich diese Erwartung realisieren wird, werden Auswertungen der praktischen Anwendung der ERA zeigen.

wendet werden, wenn längere Berufserfahrung zu einer besseren Erfüllung der Arbeitsaufgabe führt. Im Zweifelsfall muss dies nachgewiesen werden können.

Die Diskriminierungsfreiheit der Auslegung der Kriterien kann auf Basis der tariflichen Regelungen nicht überprüft werden, da die Einstufungen durch die vagen Beschreibungen der Anforderungen oder Anforderungsstufen weitgehend in die Hände der betrieblichen Parteien gelegt wurden. Der strikte Anforderungsbezug der Eingruppierung in allen ERA erweist sich beim Kriterium „Wissen und Können“ als bedeutsam für die Durchlässigkeit des Entgeltsystems. Entscheidend für die Eingruppierung von Beschäftigten ist nicht der formale Qualifikationserwerb, sondern dass sie die Anforderungen des Arbeitsplatzes erfüllen. Dies könnte sich positiv für (viele weibliche) Beschäftigte auswirken, die als Quereinsteigerinnen oder als Un- oder Angelernte im Betrieb begonnen haben, im Laufe der Zeit aber auf informellen Wegen relevante Qualifikationen erwerben konnten und nun entsprechende Tätigkeiten ausüben.

3.4 ERFASSEN DER GESAMTHEIT ALLER ANFORDERUNGEN

Der Schwerpunkt der von den Entgeltrahmenabkommen berücksichtigten Anforderungskriterien liegt weitgehend auf den Anforderungen an „Wissen und Können“; im Focus stehen also Handlungs- und Entscheidungsspielräume sowie die Schwierigkeit bzw. Komplexität der Aufgaben. Damit bleibt das Spektrum der zu betrachtenden Anforderungen begrenzt, insbesondere bleiben psychische und psychosoziale Anforderungen⁴ unberücksichtigt. Zu einer vollständigeren Berücksichtigung aller vorliegenden Anforderungen trägt hingegen bei, dass jetzt alle Teilaufgaben und damit Anforderungen als eingruppierungsrelevant betrachtet werden, die für die Arbeit prägend sind, auch wenn sie nur in zeitlich geringem Umfang auftreten.

4

Experteneinschätzungen auf überbetrieblicher Ebene

Die interviewten Expertinnen und Experten der vier ausgewählten Bezirke⁵ waren

zum größten Teil an den ERA-Verhandlungen beteiligt und konnten somit den Stellenwert der Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern in den Verhandlungen unmittelbar einschätzen.⁶ Während die grundsätzliche Gleichstellung von Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten eines der wesentlichen Ziele der ERA-Verhandlungen war, wurde nach Auskunft der Befragten der Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bei gleichwertigen Tätigkeiten nicht explizit mitverhandelt. Auch in den Vorbereitungen innerhalb der Verbände spielte die Gleichstellung der Geschlechter beim Entgelt keine bedeutende Rolle. In entsprechenden Arbeitsgruppen, Ausschüssen und Kommissionen einzelner Bezirke sei Entgeltgleichheit zwar „immer wieder mal ein diskutiertes Thema“ (Zitat aus einem Interview) gewesen, aber es habe keine explizit frauenpolitischen Forderungen gegeben, die in den konkreten ERA-Verhandlungen thematisiert worden wären. Dennoch wurde in den Experteninterviews auf einige ERA-Regelungen hingewiesen, die auch aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht seit Längerem diskutiert wurden und sich als positiv für die Entgeltgleichheit erweisen dürften:

- die Aufnahme sogenannter „weicher Kriterien“ in den Anforderungskatalog, wie z. B. Kooperation und Kommunikation,
- der Wegfall des Kriteriums der körperlichen Schwere als eingruppierungsrelevantes Merkmal,
- die höhere Durchlässigkeit durch die breitere Definition des Merkmals „Wissen und Können“ (siehe oben).

Nach verbreiteter Auffassung der Interviewten wird mit ERA die Arbeitstätigkeit bewertet und eingruppiert und nicht die Person, weshalb die Kategorie „Geschlecht“ bei der Entgeltfindung irrelevant sei. Wenn es zu Diskriminierung komme, dann liege dies an der betrieblichen Umsetzung. Denn Entgeltpolitik in den Betrieben sei immer auch eine Machtfrage und die Spielräume, die ein Entgeltrahmenabkommen zwangsläufig biete, würden in Abhängigkeit betrieblicher Machtkonstellationen genutzt. Dabei seien jene Beschäftigtengruppen im Vorteil, deren Tätigkeiten bereits tarifsystematisch höher bewertet werden und/oder deren Interessen betrieblich wirkungsvoll vertreten werden, wie die klassischen Fach-

arbeitsbereiche oder (hoch-)qualifizierte technische Berufsgruppen.

Einen weiteren Grund für die ungleiche Verteilung der Entgelte sehen die interviewten Expertinnen und Experten in der Tatsache, dass Frauen seltener mit den Positionen und Arbeitstätigkeiten in höheren Entgeltgruppen betraut sind. Dies könnte zwar den Tatbestand der Beschäftigungsdiskriminierung darstellen, ein Verstoß gegen Entgeltdiskriminierung im engeren Sinne liege hier jedoch nicht vor.

Die Frage des jeweils zugrundeliegenden Bewertungssystems wurde meist vor dem Hintergrund entschieden, ob ERA stärker normieren oder größere Spielräume für die betriebliche Ausgestaltung gewähren sollte und auch, welches System Tradition in einem Tarifbezirk hatte.⁷ Die in der Literatur mittlerweile weit verbreitete Erkenntnis (Krell/Winter 2008, S. 273f.), dass summarische Systeme diskriminierungsanfälliger sind als analytische, war keine Entscheidungsüberlegung.

Sind die Entgeltrahmenabkommen geschlechtsneutral? Die Meinung der Tarifexpertinnen und Experten kann als einheitliches „Ja!“ gesehen werden. Gelegentlich wurde darauf hingewiesen, dass der Text zwar neutral sei, die Gleichstellung beim Entgelt aber nicht explizit fördere. Ihr Gesamturteil aber lautete: Aufgrund der oben genannten, gleichstellungspolitisch positiven Regelungen sei ERA „relativ fortschrittlich“ und „besser als das alte System“.

Was behindert bzw. fördert die praktische Umsetzung von Entgeltgleichheit? Neben den angesprochenen Ursachen für un-

⁴ Hiermit sind psychische bzw. psycho-soziale Anforderungen des Arbeitsplatzes gemeint, die von den Beschäftigten beispielsweise Kommunikationsfähigkeiten, Kooperation und die Bewältigung „schwieriger“ Interaktionen fordern. Die Debatte um besondere Belastungen oder Erschwernisse, für die das Primat des Abbaus statt der Vergütung gelten soll, ist hiervon nicht berührt.

⁵ Für eine ausführliche Darstellung der ERA aus den von uns ausgewählten Tarifbezirken vgl. Schulz 2004 (Küste); Sadowsky 2004 (Nordrhein-Westfalen); Beraus 2004 und Bahn Müller/Schmidt 2009b (Baden-Württemberg); Schmierl 2008, 2009 (Thüringen).

⁶ Systematische Unterschiede zwischen den Antworten von Frauen und Männern lassen sich nicht feststellen.

⁷ Die Diskussion um das Für und Wider der verschiedenen Arbeitsbewertungssysteme wurde und wird auch innerhalb der Tarifparteien engagiert und durchaus kontrovers diskutiert.

Tabelle 1: Überschreiteranteile insgesamt und von Frauen im Vergleich zu ihrem Beschäftigtenanteil – in % –

	NRW	Ba-Wü	Betrieb Ost	Betrieb Nord	Betrieb Süd
Überschreiter insgesamt	41	59	8	11	26
Anteil Frauen an den Überschreitern	n.b.	29	24	35	15
Anteil Frauen an den Beschäftigten	n.b.	18	11	23	12

n.b. = nicht bekannt

Quelle: Bahn Müller/Schmidt 2009a, S. 224; Bender et al. 2009, S. 91; Auswertungen der Fallstudien der Autorinnen.

WSI MITTEILUNGEN

gleiche Entlohnung wird von einigen Interviewten als hemmend erachtet, dass die klassische gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern immer noch weit verbreitet sei. Mit ihr gehe (so wenige Interviewte) eine unterschiedliche Wertigkeit weiblich und männlich konnotierter Tätigkeiten und Aufgaben einher, die im Betrieb reproduziert werde. Eine häufig vertretene Auffassung ist, dass die mangelnden Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das unterschiedliche Berufswahlverhalten von Frauen und Männern mit der Frage der geschlechterbezogenen Entgeltunterschieden in Zusammenhang stünden. Auch wird angeführt, dass es insgesamt eine mangelnde Sensibilität für Entgeltdiskriminierung und insbesondere für das Prinzip der Gleichwertigkeit von unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten gäbe.

Viele der befragten Expertinnen und Experten fordern, betriebliche Entgelt- und Einstufungsdaten (Eingruppierungsniveau, Entgelt, Tätigkeitsfeld etc.) geschlechtssensibel zu analysieren. Dadurch könnten Ungleichverteilungen festgestellt und weitere Analysen zu ihren Ursachen angestellt werden. Auf dieser Basis ließen sich dann Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit entwickeln.

5

Effekte der betrieblichen Umsetzung

Welche entgeltpolitischen Effekte hatte die Einführung der ERA aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht? Vorliegende Befunde aus der ERA-Begleitforschung stimmen nicht unbedingt hoffnungsfroh. So stellen z. B. Bahn Müller/Schmidt (2009a, S. 197; vgl. auch dies. 2008, S. 96; dies. 2009b, S. 121) für Baden-Württemberg fest, dass der tarifsystematisch intendierte Effekt, gewerbliche Facharbeit aufzuwer-

ten, im Wesentlichen erreicht wurde, die tarifsystematisch angelegte Aufwertung kaufmännischer Tätigkeiten jedoch erheblich seltener realisiert werden konnte. Die Mehrheit der von ihnen befragten Betriebsräte gab an, dass Verwaltungs- und Sekretariatstätigkeiten sowie kaufmännische Tätigkeiten bei der ERA-Einführung abgewertet worden sind (Bahn Müller/Schmidt 2009a, S. 198f; dies. 2008, S. 98; dies. 2009b, S. 121f.). Für Nordrhein-Westfalen kamen Bender et al. (2009, S. 92) zu ähnlichen Ergebnissen. Ein weiterer Tätigkeitsbereich erwies sich als besonders von Abwertungen betroffen: Un- und Angelerntentätigkeiten in der Produktion sowie in indirekten Bereichen (Bahn Müller/Schmidt 2009a, S. 199f; Bender et al. 2009, S. 92f.). Somit dürften unter den Verlierern der ERA-Einführung mehr Frauen als Männer zu finden sein. Denn gewerbliche Facharbeit zählt nicht zu den frauendominierten Bereichen, während qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten sowie un- und angelernte Produktionsarbeit einen vergleichsweise höheren Frauenanteil aufweisen.

Die beobachtete Tendenz einer stärkeren Abwertung frauendominierter Tätigkeiten dürfte sich in einem höheren Anteil von Frauen an den sogenannten Überschreitern⁸ zeigen. Für Baden-Württemberg ermittelten Bahn Müller/Schmidt (2009a, S. 223f.) für die Beschäftigten, die nach ERA eingruppiert werden, eine durchschnittliche Relation von 59 % Überschreitern zu 41 % Unterschreitern. Bei den Überschreitern sind jedoch Frauen mit einem Anteil von 29 % deutlich überrepräsentiert, gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil von nur 18 % (Bahn Müller/Schmidt 2008, S. 97f.). Für Nordrhein-Westfalen konnte nur der Gesamt-Durchschnitt aller ERA-Beschäftigten ermittelt werden; die Überschreiterquote liegt hier bei 41 % (Bender et al. 2009, S. 91).

Auch wenn bislang im Rahmen unserer Studie erst drei von vier geplanten betrieb-

lichen Fallstudien durchgeführt werden konnten, zeigt sich doch ein in der Tendenz ähnliches Bild wie in Baden-Württemberg: Frauen sind, gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil, an den Überschreitern jeweils überrepräsentiert, und zwar sehr deutlich mit 13 Prozentpunkten im Betrieb Ost und zwölf Prozentpunkten im Betrieb Nord. Mit drei Prozentpunkten Unterschied stellt sich die Situation für Frauen im Betrieb Süd etwas günstiger dar (Tabelle 1).

Welche Faktoren sind für die stärker negative Betroffenheit von Frauen verantwortlich? In einer ersten Auswertung der Gespräche, die wir in den Fallstudienbetrieben und auf tariflicher Ebene geführt haben,⁹ konnten folgende Ursachen identifiziert werden:

(1) *Tätigkeits- oder Aufgabenbeschreibung:* Hier ist zu konstatieren, dass sie nicht immer konsistent und selten mit unmittelbarer Beteiligung der Beschäftigten erstellt wurden. Meist wurde diese Beschreibung von Projektgruppen des Personalmanagements und den jeweiligen Vorgesetzten angefertigt. Das führte dazu, dass manche Arbeitsanforderungen nicht adäquat abgebildet wurden (z. B. durch zu knappe, unpräzise oder abwertende Formulierungen) bzw. „unsichtbar“ blieben. Die Beschäftigten selbst wurden – wenn überhaupt – erst später und dann durch den Betriebsrat im Rahmen von Fragebogen- oder Interviewaktionen in den Prozess einbezogen. Erst dadurch konnten teilweise notwendige Ergänzungen und erste Korrekturen vorgenommen werden. Aufgrund der begrenzten zeitlichen und personellen Kapazitäten der Betriebsräte erfolgten derartige Beteiligungsverfahren allerdings meist weder flächendeckend noch systematisch.

⁸ Überschreiter erhielten vor der ERA-Einführung ein höheres Grundentgelt als nachher und erfuhren somit eine Abwertung, auch wenn sie durch Ausgleichszahlungen aktuell keine realen Einkommenseinbußen haben. Im Gegensatz dazu haben Unterschreiter vor der ERA-Einführung ein niedrigeres Grundentgelt bezogen.

⁹ Die Auswertung von drei Fallstudienbetrieben kann selbstverständlich keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben. Die Einschätzungen der befragten Personen auf betrieblicher Ebene werden jedoch ergänzt um die Erfahrungsberichte der von uns interviewten Experten und Expertinnen auf der Tarifebene über die betriebliche Umsetzung. Insgesamt können aus den Gesprächen begründete Anhaltspunkte für Einflussfaktoren abgeleitet werden.

Tabelle 2: Reklamationsquoten und Beschäftigtenanteile der Fallbetriebe – in % –

	Betrieb Süd	Betrieb Ost	Betrieb Nord
Anteil der weiblichen Beschäftigten an allen Reklamierenden	5	9	27
Beschäftigtenanteil der Frauen insgesamt	12	11	23
Beschäftigtenanteil der Frauen im gewerblich-technischen Bereich	3	1	13

Quelle: Angaben der Fallstudienbetriebe.

WSI MITTEILUNGEN

(2) *Horizontale und vertikale Segregation im Betrieb:* Mitunter wurden mit der Arbeitsbeschreibung neue Aufgabenzuschnitte vorgenommen, d.h. bisher ausgeführte Tätigkeiten und Anforderungen wurden neu strukturiert und Arbeitsstellen mit unterschiedlicher Wertigkeit zugeordnet. Dies führte in einem unserer Fallstudienbetriebe zu einer neuen Hierarchisierung entlang der Trennlinie Geschlecht. Den dort tätigen Männern wurden die höherwertigen Funktionen einer kaufmännischen Abteilung übertragen; die Frauen hingegen wurden den neu geschaffenen, geringer bewerteten Sachbearbeitungsaufgaben zugeordnet, obwohl sie vor der Restrukturierung dieselben Aufgaben wie ihre männlichen Kollegen ausgeübt hatten.

Wird die Überschreiterquote nach Tätigkeitsbereichen und Geschlecht ausgewertet, lässt sich kaum unmittelbare Ungleichbehandlung feststellen: Die Anteile von Frauen und Männern an Über- und Unterschreitern in den Beschäftigtengruppen sind beinahe gleich. Aber: Frauen sind häufiger in anderen und jenen Bereichen beschäftigt, in denen der Überschreiteranteil überdurchschnittlich hoch ist.

(3) *Unterschiedliche Reklamationsquoten von Frauen und Männern:* In den Gesprächen mit Expertinnen und Experten auf tariflicher wie auf betrieblicher Ebene wurde häufig darauf hingewiesen, dass Frauen ihre Eingruppierung seltener als Männer reklamiert hätten, selbst wenn sie (als Überschreiterinnen) unzufrieden waren (Bahnmüller/Schmidt 2009a, S. 228f.; Bender et al. 2009, S. 81). Der Grund – so die Vermutungen – sei eine geringe Bereitschaft von Frauen, sich zu wehren und für ihre Interessen einzutreten. Sie befürchteten – so die Einschätzung der interviewten Interessensvertretungen – stärker als Männer Repressalien oder glaubten nicht, mit einer Reklamation etwas bewirken zu können. Die von uns erhobenen betrieblichen Daten bestätigen solche Annahmen aller-

dings nur bedingt (Tabelle 2): Im Betrieb Nord gab es mehr Reklamationen von Frauen als es ihrem Beschäftigtenanteil entsprochen hätte.

Die hier zutage tretende Diskrepanz zwischen Befragungs- und Datenergebnissen verweist auf die Notwendigkeit, das Reklamationsverhalten von Frauen und Männern detaillierter zu untersuchen und stereotype Erklärungsmuster kritisch zu hinterfragen. Es scheint allerdings – darauf verweisen die befragten Betriebsräte – einen Zusammenhang zwischen Reklamationsverhalten und bestimmten Beschäftigungsbereichen zu geben. Dies hänge – so die Vermutungen – mit einer größeren Nähe zu Vorgesetzten und einer eher individuellen Konfliktlösungskultur beispielsweise im kaufmännischen Bereich zusammen, sodass dort auf formale Reklamationsverfahren verzichtet würde. Tabelle 2 stützt diese Hypothese: Die Reklamationsquote von Frauen steigt mit ihrem Anteil an den Beschäftigten im Produktionsbereich.

(4) *Machtpolitische Einflüsse:* Interessen von Beschäftigten aus kaufmännischen und verwaltenden Bereichen mit einem traditionell geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und einer individuellen Konfliktlösungskultur stehen eher selten im Vordergrund tariflicher oder betrieblicher Aushandlungsprozesse. Es stellt sich also die Frage: Welche Lobby haben Frauen in frauendominierten Bereichen? Während uns in den Fallbetrieben durchaus berichtet wurde, dass für männlich dominierte Tätigkeiten aus dem ehemaligen Leistungslohnbereich besondere Absprachen getroffen werden konnten, traf dies für „Frauenbereiche“ kaum zu. In einem Fall hat der Betriebsrat von sich aus unmittelbar gegen den niedrigen Eingruppierungsvorschlag für die Sekretariatsarbeitsplätze protestiert. In einem anderen Fall jedoch wurden die Sekretärinnen vom Betriebsrat gebeten, doch selbst mit ihren Vorgesetzten über ei-

ne höherwertige Beschreibung ihrer Tätigkeiten und damit eine höhere Eingruppierung zu verhandeln. Dem lag die (nicht zutreffende) Vermutung zugrunde, dass die Sekretärinnen aufgrund des großen Vertrauensverhältnisses zu „ihren Chefs“ gute Durchsetzungschancen hätten.

Angesichts dieser ersten Befunde bleibt offen, ob der geringe Organisationsgrad und das eher zurückhaltende betriebspolitische Engagement von Frauen Ursachen für schlechtere Durchsetzungschancen ihrer Interessen sind oder ob umgekehrt die Einschätzung, ihre Interessen hätten niedrigere Priorität auf der Verhandlungsagenda, zu einem geringeren Vertrauen in Mechanismen der kollektiven Interessenvertretung führt.

6

Schlussbemerkung

Das Fazit unserer ersten, noch vorläufigen Ergebnisse lautet: Auf der tariflichen Ebene gibt es keine expliziten Vorgaben, Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern herzustellen. Einige ERA-Regelungen bieten zwar eine Chance auf Gleichstellung beim Entgelt, gemessen an ihrem Anteil an Überschreitern zählen jedoch mehr Frauen als Männer zu den Verlierern der ERA-Einführung. Dies mag zu einem Teil an der Konzentration von Frauen in Beschäftigungsbereichen mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen liegen. Doch genau diese niedrige Bewertung weiblich dominierter Tätigkeiten, auch im kaufmännischen sowie Verwaltungs- und Sekretariatsbereich ist es, die seit Jahrzehnten in Frage bzw. zur Diskussion gestellt wird.¹⁰ Aber auf betrieblicher Ebene werden die durch die ERA offen gelassenen Interpretations- und Verhandlungsspielräume – aus vielfältigen Gründen – kaum im Sinne einer Beseitigung von Entgeltunterschieden zwischen den Geschlechtern genutzt. Hier besteht noch erheblicher Handlungsbedarf auf der Ebene der Betriebspolitik, angefangen bei der Sensibilisierung und Qualifi-

¹⁰ Und zwar nicht nur in Deutschland. Im Gegenteil: In Deutschland wurde die international seit den 1980er Jahren unter der Überschrift „Comparable Worth“ oder „Equal Pay for Jobs of Equal Value“ geführte Debatte erst in den 1990er Jahren wahrgenommen.

zierung vieler betrieblicher Akteure und Akteurinnen für Fragen möglicher Geschlechterdiskriminierung in Entgelt- und Eingruppierungssystemen. Für die Tarifpolitik (zumindest der hier betroffenen

Branchen) bedeutet dies, dass auch 60 Jahre nach Inkrafttreten des Tarifvertragsgesetzes noch weitere Anstrengungen notwendig sind, um das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter tarifpolitisch zu ver-

ankern. Es gilt insbesondere, neue und kreative Mittel und Wege zu finden, mit denen Tarifpolitik zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern beitragen kann.

LITERATUR

Bahn Müller, R./Schmidt, W. (2008): Der ERA-Tarifvertrag und seine Umsetzung, Erfahrungen aus Baden-Württemberg, in: Bispinck, R. (Hrsg.): Verteilungskämpfe und Modernisierung, Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik, Hamburg, S. 78–108

Bahn Müller, R./Schmidt, W. (2009a): Riskante Modernisierung. Die Reform der Entgeltrahmenabkommen in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs, Forschungsbericht, Tübingen

Bahn Müller, R./Schmidt, W. (2009b): Riskante Modernisierung: Wirkungen und Bewertungen der ERA-Einführung in Baden-Württemberg, in: WSI-Mitteilungen 3, S. 119–126

Bender, G./Möll, G./Skrotzki, R. (2009): Arbeitsbewertung zwischen Flächentarifvertrag und betrieblichen Verhandlungskonstellationen. Zur Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen, Forschungsbericht, Mannheim/Bochum

Beraus, W. (2004): Neues regeln – Bewährtes erhalten – Beteiligungsrechte stärken: der Entgeltrahmentarifvertrag in Baden-Württemberg, in: WSI-Mitteilungen 2, S. 112–114

Burkhard, O. (2008): ERA-Einführung in der Metall- und Elektroindustrie, in: Bispinck, R. (Hrsg.): Verteilungskämpfe und Modernisierung, Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik, Hamburg, S. 69–77

Huber, B. (2006): ERA – wir setzen es um, in: Brunkhorst, Ch./Oliver, B./Scherbaum, M. (Hrsg.): Eine neue AERA, Tarifverträge für die Zukunft, Hamburg, S. 9–17

Kurz-Scherf, I. (1986): Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in den Heilbädern – Frauendiskriminierung, Frauenförderung durch Tarifvertrag und Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen 8, S. 537–549

Krell, G./Winter, R. (2008): Anforderungsabhängige Entgelt differenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung, in: Krell, G. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Wiesbaden, S. 263–282

Peters, J. (2006): ERA-Umsetzung – ein gewerkschaftliches Kernprojekt, in: Brunkhorst, Ch./Oliver, B./Scherbaum, M. (Hrsg.): Eine neue AERA, Tarifverträge für die Zukunft, Hamburg, S. 18–27

Sadowsky, R. (2004): Der Entgeltrahmentarifvertrag in NRW – was lange währt ..., in: WSI-Mitteilungen 2, S. 110–111

Schmierl, K. (2008): Eine neue AERA in Thüringen, Einführung und Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens in ausgewählten Pilotbetrieben, ISF Forschungsberichte, München

Schmierl, K. (2009): ERA-Erfahrungen in Thüringen – Befunde aus Pilotbetrieben, in: WSI-Mitteilungen 3, S. 136–142

Schulz, H. (2004): Gute Arbeit – neue AERA – der Entgeltrahmentarifvertrag im Norden, in: WSI-Mitteilungen 2, S. 105–107

Thurner, E. (1992): „Genossinnen, bleiben Sie die Frauen, die wir lieben!“ Sozialistische Frauen zwischen Beharrung und Wandel, in: Zeitgeschichte 7/8, S. 241–258