

Abschlussstagung des EU-Projektes "Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit am Beispiel des Einzelhandels": Dokumentation der Tagung am 15. Mai 2003 in Berlin

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs). (2003). *Abschlussstagung des EU-Projektes "Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit am Beispiel des Einzelhandels": Dokumentation der Tagung am 15. Mai 2003 in Berlin* (sfs Beiträge aus der Forschung, 134). Dortmund. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-350427>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Band 134

Aus der Schriftenreihe
„Beiträge aus der Forschung“

Abschluss-tagung des EU-Projektes
**"Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung
des Grundsatzes der Entgeltgleichheit am
Beispiel des Einzelhandels"**

*- Dokumentation der Tagung
am 15. Mai 2003 in Berlin -*

Dortmund, 2003

Impressum:

Beiträge aus der Forschung, Band 134

ISSN: 0937-7379 (Auflage: 250)

Layout: Marita Schöfer

Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)

Evinger Platz 17

D-44339 Dortmund

Tel.: +49 (0)231 – 85 96-2 41

Fax: +49 (0)231 – 85 96-1 00

e-mail: goertz@sfs-dortmund.de

<http://www.sfs-dortmund.de>

Inhaltsverzeichnis

*Heike Claessen, Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend, Bonn*

Begrüßung 7

Gertrud Kühnlein, Sozialforschungsstelle Dortmund

Einführung 10

Cordula Sczesny, Soziale Innovation Dortmund

Entgeltgleichheit beim tariflichen Grundentgelt 15

Ausgewählte Ergebnisse unserer
Tarifvertragsanalysen im deutschen Einzelhandel - 15

Fazit 22

Anna Stefaniak, Sozialforschungsstelle Dortmund

**Leistungsbezogene Vergütungsbestandteile -
viele offene Fragen** 23

1. *Vorbemerkungen* 23

2. *Beispiel (1): Leistungsorientierte
Entgeltbestandteile für Verkaufspersonal
in einem Warenhaus – Prämien und
Umsatzbonuszahlungen –* 25

2.1 *Prämien für Verkaufskräfte* 25

Diskriminierungskritische Betrachtung 25

2.2 *Umsatzbonusregelung für MitarbeiterInnen ohne
Führungsverantwortung* 26

Diskriminierungskritische Betrachtung 27

2.3 *Beispiel (2): Leistungsorientierte
Entgeltbestandteile für Führungskräfte in einem
Warenhaus - Umsatz- und Ergebnisbeteiligung* 28

Diskriminierungskritische Betrachtung 29

<i>Anna Stefaniak, Sozialforschungsstelle Dortmund</i>	
Erfolgsvoraussetzungen für Entgeltgleichheit im Einzelhandel	30
Thesen zu vier Themenfeldern	30
<i>Juliet Webster, Research & Consultancy in Work & Employment, London</i>	
Achieving Equal Pay in the UK Retail Sector	40
Executive Summary	40
Case Studies of the Pay Arrangement of two UK Retail Companies	40
Obstacles to the Achievement of Equal Pay	41
<i>Edeltraud Ranftl, Universität Linz</i> <i>Petra Murauer, Universität Linz</i>	
Erfolgsvoraussetzungen zur Umsetzung der Entgeltgleichheit im österreichischen Einzelhandel. Kollektivvertragliche Regelungen, betriebliche Praxis und Herausforderungen für SozialpartnerInnen	48
1. <i>Allgemeines zur Wirtschaftsklasse Handel in Österreich</i>	48
Beschäftigte der Wirtschaftsklasse Handel	48
Geringfügig Beschäftigte im Einzelhandel	50
2. <i>Kollektivvertrag und Verhandlungssystem</i>	50
3. <i>Analyse der Kollektivverträge auf Diskriminierungspotential</i>	52
Kollektivvertraglich festgelegte Löhne und Gehälter im Handel	54
4. <i>Betriebliche Praxis</i>	54
Überzahlung, Prämien, Zulagen, Pauschalen u. a.	56
5. <i>Probleme und Hinderungsgründe zur Umsetzung der Entgeltgleichheit</i>	57

6. Fördernde Faktoren und geplante Maßnahmen um Entgeltgleichheit zu forcieren	58
Zusammenfassung der Maßnahmen bzw. der „fördernden Faktoren“	59
<i>Gertrud Kühnlein, Sozialforschungsstelle Dortmund</i>	
Ein erstes Resümee aus den drei Teilprojekten	60
<i>Heribert Jöris</i>	
Stellungnahme für den Hauptverband des deutschen Einzelhandels, HDE	63
<i>Regina Zimmerling, Petra Ganser, Ute Brutzki</i>	
Stellungnahme für die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di	66

Begrüßung

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen,

ich begrüße Sie herzlich im Namen des BMFSFJ, das dieses Projekt zusammen mit der Europäischen Union gefördert hat und möchte allen Beteiligten für ihr großes Engagement in Fragen der Entgeltgleichheit danken.

„Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ - obwohl dieser Grundsatz seit langem rechtlich verankert ist, verdienen Frauen in der Europäischen Union noch immer weniger als ihre männlichen Kollegen, und Verbesserungen sind trotz vielfältiger Bemühungen kaum wahrzunehmen.

Die Europäische Union und die deutsche Bundesregierung haben sich daher zum gemeinsamen Ziel gesetzt, jegliche Art von Ungleichbehandlung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen und die Durchsetzung des Prinzips der Entgeltgleichheit voranzubringen. Neben dem Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ ist der Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ in Artikel 141 des EG-Vertrag von 1999 verankert; entsprechende Regelungen finden sich im nationalen Recht.

Der im Jahre 2002 veröffentlichte Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern in Deutschland zeigt die Ursachen der Lohn- und Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern auf. Die Gründe sind vielfältig, aber aufgrund von eindeutigen Rechtsnormen geht es heute kaum noch um direkte Entgeltdiskriminierung, sondern eher um versteckte und komplexe Mechanismen, die oft schwer nachzuweisen sind. Zudem wird die Tatsache der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern im öffentlichen Bewusstsein vielfach gar nicht als Problem wahrgenommen. Bemühungen, um Maßnahmen zur Beseitigung dieser Ungleichheiten zu realisieren, stoßen in der Praxis auf erhebliche Schwierigkeiten und Blockaden.

Die Entwicklung von Entgeltstrukturen, die dem Grundsatz „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ entsprechen, ist in erster Linie Aufgabe der Tarifvertragsparteien. Fortschritte lassen sich daher nur durch ein gemeinsames Vorgehen aller Seiten erreichen. Die Gewerkschaften haben in Deutschland mit ihren Kampagnen bereits wichtige Beiträge geleistet. Aber es ist auch Aufgabe der Politik, die Ursachen von Entgeltungleichheit aufzuspüren, bewusst zu machen und soweit möglich zielgerichtete Maßnahmen dagegen zu ergreifen.

Wir haben daher eine Reihe von Initiativen gestartet, die darauf zielen, das Problem der Entgeltdiskriminierung einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen und die Verantwortlichen zu sensibilisieren. Schwerpunkt ist dabei vor allem das Thema „Glei-

ches Entgelt für gleichwertige Arbeit“. So hat mein Ministerium in den letzten Jahren mehrere auch mit EU-Mitteln geförderte Projekte unterstützt, die sich mit diesem Thema beschäftigen und dabei internationale Bezüge herstellen.

Im vorigen Jahr haben wir zusammen mit den Partnerländern Niederlande, Irland und Österreich sowie dem Deutschen Gewerkschaftsbund und ver.di im Juni 2002 die Internationale Konferenz „Equal Pay“ durchgeführt. Ein wichtiges Ergebnis dieses mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union durchgeführten Projektes ist der nun vorliegende von Frau Dr. Ranftl und Frau Dr. Tondorf erstellte Leitfaden. Er konkretisiert und erweitert den im Juli 1996 von der EU-Kommission herausgegebenen „Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit“.

Mit der neuen Fassung stellen wir Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, einzelnen ArbeitgeberInnen und Personalverantwortlichen eine Arbeitshilfe zur Verfügung, die es ihnen erleichtern kann, das Grundrecht der Entgeltgleichheit in Tarifverträgen, betrieblichen und individuellen Vereinbarungen zu gewährleisten. Der Leitfaden bietet zugleich eine Orientierung für InteressenvertreterInnen und BeraterInnen sowie für Personen, die möglicherweise selbst von Entgeltdiskriminierung betroffen sind.

Wir werden - wie schon in der Koalitionsvereinbarung angekündigt - den Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation in dieser Legislaturperiode fortschreiben und dabei der Problematik der Bewertung von Arbeit besondere Aufmerksamkeit widmen.

Durch zahlreiche Projekte, die von ver.di, aber auch von meinem Haus gefördert wurden, haben wir Erkenntnisse, die auf mittelbare Diskriminierungspotentiale im BAT schließen lassen.

Wie Sie wissen, ist eine entsprechende Überprüfung des BAT im Rahmen der Gespräche zur Modernisierung des Tarifrechts vorgesehen. Das BMI hat diese Aktion zugleich als Pilotprojekt „Gender Mainstreaming in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes“ in die Interministerielle Arbeitsgruppe der Bundesregierung „Gender Mainstreaming“ eingebracht. Damit leisten wir seitens der Bundesregierung unseren Anteil zur Beseitigung von Entgeltdiskriminierungen.

Zum Sachstand kann ich folgendes mitteilen:

In der Tarifeinigung zur Lohnrunde 2002/2003 vom 9. Januar 2003 haben die Tarifvertragsparteien eine „Prozessvereinbarung für die Tarifverhandlungen zur Neugestaltung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes“ abgeschlossen. Diese soll das Verfahren der Neugestaltungsverhandlungen regeln und enthält als wesentliches Ziel u. a. die Diskriminierungsfreiheit des neuen Tarifrechts. Weiterhin haben sich die Tarifvertragsparteien verpflichtet, die Neugestaltung bis zum 31. Januar 2005 abzuschließen und die Gespräche sind bereits aufgenommen. Es geht also vorwärts; auch wenn angesichts der Größe des Gesamtprojektes, der Komplexität der Problematik und der Schwierigkeiten der unterschiedlichen Sichtweise bei Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite leider in längeren Zeit-

ablaufen gedacht werden muss, so gibt es jedoch jetzt einen klaren Zeitplan.

Das heute vorgestellte Projekt fügt sich in viele schon vorliegende von den Gewerkschaften und auch uns geförderte Untersuchungen ein und wird - so hoffen wir - ein weiterer Meilenstein auf dem langen Weg zur Entgeltgleichheit sein. Ich hoffe, dass die gewonnenen Erkenntnisse genutzt werden, um bei der anstehenden Entwicklung eines neuen Rahmentarifvertrags im Einzelhandel Diskriminierungspotentiale zu erkennen und zu entsprechenden Verbesserungen zu kommen. Auch mit kleinen Schritten, die in die richtige Richtung führen, kommt man letztendlich zum Ziel und so bin ich zuversichtlich, dass wir in den nächsten Jahren durch das Gender Mainstreaming, durch die Unterstützung der Tarifparteien und nicht zuletzt mit der Kreativität vieler engagierter Frauen und Männer erfolgreich weiterkommen werden.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen allen heute einen anregenden Austausch.

Einführung

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, Ich darf Sie zur Abschlusstagung unseres Projekts *Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit im Einzelhandel* ganz herzlich begrüßen.

Wie Frau Claessen bereits ausgeführt hat, ist das Projekt platziert und wird finanziert im Rahmen des 5. Aktionsprogramms der EU betreffend die Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern und wird kofinanziert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Das 5. EU-Aktionsprogramm hat insgesamt eine Laufzeit von 2001 bis 2005. Dabei werden jeweils pro Förderperiode unterschiedliche Aktionsschwerpunkte gesetzt. In der ersten Runde, zu der dieses Projekt gehört, standen Aktionen und Projekte im Vordergrund, „bei denen es um die Frage des gleichen Arbeitsentgelts“ geht.

Insbesondere wurde im Aktionsprogramm verwiesen auf Aktivitäten wie „Überprüfung der Arbeitsplatzbewertungs- und -Klassifizierungssysteme sowie der Entgeltsysteme im Allgemeinen, um herauszufinden, ob sie zur Entstehung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten beitragen“ sowie auf „die Frage des gleichen Entgelts in Kollektivverhandlungen und die Rolle der Sozialpartner“.

Hintergrund für diese Fragestellung bzw. für den damit verknüpften Auftrag ist die Erkenntnis, dass nach wie vor signifikante Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen festzustellen sind – ungeachtet der Antidiskriminierungsgesetze und Richtlinien auf EU-Ebene und in den einzelnen Staaten: Im europäischen Durchschnitt – so stellt Eurostat, das Statistische Amt der Europäischen Kommission, fest - erhalten vollzeitbeschäftigte Frauen lediglich 75% des den Männern gezahlten Lohns.

Dabei sind die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen besonders hoch in den frauendominierten Berufen (80% und höherer Frauenanteil) und dagegen relativ niedrig in männerdominierten Berufen. Aber auch in den Mischberufen lässt sich überall ein höheres Durchschnitts-(Brutto-) Einkommen von Männern feststellen als von Frauen. Zudem ist die Lohn- oder Gehaltsdifferenz am oberen Ende der Lohnskala signifikant höher als am unteren Ende: Frauen sind nicht nur weniger in leitender Stellung und in Spitzenpositionen zu finden, sondern verdienen dort auch weniger als Männer. Frauen auf dem niedrigsten Bildungsniveau erhalten maximal 78% des Entgelts der Männer; mit abgeschlossener Hochschulausbildung verdienen sie dagegen nur 71% dessen, was Männern bezahlt wird. Dieser Befund einer horizontalen und vertikalen Segregation auf dem Arbeitsmarkt gilt für alle europäischen Staaten und er deckt sich in den wesentlichen Aus-

gen auch mit den Ergebnissen von aktuellen statistischen Erhebungen und Untersuchungen, z. B. des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB, in Deutschland¹.

In der Analyse des Lohngefälles werden von Seiten der EU-Kommission verschiedene Aspekte benannt, die als Ursachen für diese ungleiche Einkommenssituation anzusehen sind. Hier muss der gesamte Lebenszusammenhang von Männern und Frauen in den Blick genommen werden. Zu den Gründen zählen insbesondere die geschlechtsspezifisch ungleiche Verteilung der Lebenszeit auf Berufstätigkeit und Familienarbeit (Unterbrechungszeiten, „Familienpause“), verbunden mit Vereinbarkeitsproblemen von Beruf und Familie (mangelnde Angebote zur Kinderbetreuung), Geschlechterrollenstereotypen, aber auch Probleme beim Zugang zu bestimmten Segmenten des Arbeitsmarkts, Benachteiligungen bei der Beförderung, Beurteilung und Bewertung der Arbeitsleistungen.

Wie hoch dabei der Faktor „Entgeltdiskriminierung“ zu bewerten ist, ist durchaus strittig, weil eine exakte Quantifizierung der einzelnen Faktoren sehr schwierig ist. In den uns vorliegenden Untersuchungen aus Deutschland und der Europäischen Union wird dieser Anteil mit 14 bzw. 15% beziffert. So stellt Lisa Pavan-Woolfe, die für Fragen der Geschlechtergleichstellung zuständige Direktorin bei der Europäischen Kommission, fest:

„Trotz der bereits seit langem vorhandenen nationalen und gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften und der einschlägigen Rechtsprechung bestehen nach wie vor erhebliche geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Strukturelle Unterschiede am Arbeitsmarkt, wie Altersstruktur und Berufsverläufe, können dieses Lohngefälle nur zum Teil erklären. Es verbleibt eine Differenz von etwa 15% für die Europäische Union als Ganzes, die nicht auf diese Weise zu erklären ist. Konkret bedeutet dies, dass Frauen am Ende ihres Arbeitstags 15% weniger Geld nach Hause tragen als Männer in vergleichbarer Stellung. Das können wir nicht hinnehmen.“²

Tatsache ist also, dass man in den Mitgliedsstaaten der EU von einer nach wie vor existierenden – mittelbaren und unmittelbaren – Entgeltdiskriminierung auszugehen hat.

Mit Blick auf diese Situation wird von der EU-Kommission ausdrücklich darauf verwiesen, dass „*bei der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles den Sozialpartnern eine entscheidende Rolle zu fällt. Ihnen steht die ganze Palette von Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung, doch legen sie bisher kein besonders großes Engagement an den Tag.*“ (ebda)

¹ Vgl. dazu Elke Holst: „Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nehmen in höheren Positionen zu“. In WSI-Mitteilungen 4/2003. S. 243-248.

Gerhard Engelbrech, Elisabeth Nagel: „Einkommen von Männern und Frauen beim Berufseintritt. Betriebliche Ausbildung und geschlechtsspezifische berufliche Segregation in den 90er Jahren.“ IAB-Werkstattbericht Nr. 17 (17.12.2002).

² In: Gleichstellung von Frauen und Männern Nr. 11/2001. Magazin zum Aktionsprogramm für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005)

Dies war auch der Ausgangspunkt in unserem Projekt „Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit im Einzelhandel“, das im Dez. 2001 gestartet ist und jetzt im Mai 2003 beendet sein wird, und an dem die Länder Deutschland, Großbritannien und Österreich beteiligt sind.

Konkret geht es in diesem Projekt darum, im Diskurs mit den Sozialpartnern zu klären, welche hemmenden und welche förderlichen Faktoren zu berücksichtigen sind, um die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit in Europa bzw. in den genannten Ländern zu beschleunigen und zu verbessern.

Doch ergeben sich bereits in der Beschreibung dieses Ausgangspunkts wesentliche Unterschiede in den drei beteiligten Ländern, die zeigen, dass und inwiefern ein Austausch der recht unterschiedlichen Situationen und Erfahrungen bei der Entwicklung von geeigneten Handlungsstrategien von Bedeutung sein kann. Denn in der Frage, welchen Stellenwert die Sozialpartner in Großbritannien, Deutschland und Österreich beim Zustandekommen von tariflichen Vereinbarungen tatsächlich haben, zeigen sich gravierende Differenzen, die sicherlich in den Vorträgen heute noch eine Rolle spielen werden:

So kommt in *Großbritannien* den Kollektivverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern nur noch eine *marginale Bedeutung* zu, weil hier insbesondere die Position der Gewerkschaften in den 80er und 90er Jahren deutlich geschwächt worden ist. Dementsprechend ist – sofern Gewerkschaften überhaupt einbezogen werden – für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern die einzelbetriebliche bzw. die Unternehmens-Ebene zentral (bilaterale Verhandlungen). Demgegenüber haben wir in Deutschland und Österreich ein korporatistisches System der Interessenvertretung, *in Österreich* herrscht Pflichtmitgliedschaft für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die von der Wirtschaftskammer und Gewerkschaften ausgehandelten *Kollektivverträge sind daher in Österreich* für die Beschäftigten und die Betriebe der gesamten Branche und für das gesamte Bundesgebiet *verbindlich gültig*. Die *Tarifverträge in Deutschland* gelten dagegen für alle Betriebe und Beschäftigten, die tarifgebunden sind, also dem Arbeitgeberverband resp. der Gewerkschaft angehören. Gerade im Einzelhandel aber ist zu beobachten, dass die Tarifflicht von Unternehmen resp. eine Zugehörigkeit zu den Einzelhandelsverbänden ohne Tarifbindung (o.T.-Mitgliedschaft) zunimmt, wobei diese Erosionstendenzen in Ostdeutschland noch stärker sind als im Westen. Die Tarifverträge in der Branche Einzelhandel werden regional, d. h. auf Ebene der Bundesländer, ausgehandelt. *In allen drei Ländern wird der vergleichsweise geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad als ein Spezifikum dieser Branche hervorgehoben.*

Komplementär dazu lassen sich länderspezifische Unterschiede in der *Funktion der Rechtsprechung* erkennen: In Deutschland und Österreich fehlen Verfahrensgesetze zur Umsetzung der Entgeltgleichheit und – anders als in England – gibt es nur wenige Klagen vor den Arbeitsgerichten, um den Grundsatz der Entgeltgleichheit

durchzusetzen, so dass der Druck zur Umsetzung auf die politisch Verantwortlichen nur gering ausgeprägt ist.

Wie sind wir nun in unserer Arbeit in den drei Teilprojekten vorgegangen?

Wir haben uns, was die Gründe für das Lohn- resp. Einkommensgefälle anbelangt, ausdrücklich konzentriert auf den Aspekt der mittelbaren Entgeltdiskriminierung.

Dabei haben wir ein zwei- bzw. dreigleisiges Verfahren gewählt. Zunächst einmal galt es festzustellen, inwieweit die vorliegenden Tarifvereinbarungen Diskriminierungspotentiale enthalten, ob sie als EU-rechtskonform anzusehen sind. Um dies konkret überprüfen zu können, haben wir im deutschen Teilprojekt ein Analyseraster entwickelt, das sich an den vier Überprüfungskriterien orientiert, welche aus der EU-Rechtsprechung und EU-Richtlinien sowie aus nationalem deutschem Recht abzuleiten sind. Mit Hilfe dieses Analysebogens wurden die Tarifverträge in ausgesuchten Regionen der Bundesrepublik Deutschland sowie – adaptiert an die nationalen Gegebenheiten – in Österreich untersucht. Juliet Webster hat ein ähnliches Schema auch in Großbritannien – hier allerdings unternehmensbezogen – angewendet.

Zusätzlich wurden in allen drei Ländern Expertengespräche und Workshops - in je unterschiedlicher Anzahl - durchgeführt, an denen überall VertreterInnen der Sozialparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeberseite) teilgenommen haben sowie (in den Workshops) Mitglieder der Tarifkommissionen, Frauensekretärinnen und andere interessierte tarifpolitische Akteure der Gewerkschaften. In Deutschland haben wir mit etwa 20 Expertinnen und Experten Gespräche geführt und Workshops in allen Bundesländern durchgeführt (mit einer Teilnehmerzahl von zwischen 15 und 50 Personen). Dabei wurden strukturierende, offene Leitfäden eingesetzt.

In den Ländern Deutschland und Österreich wurden darüber hinaus noch Fallstudien in ausgewählten Unternehmen zu leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen durchgeführt, um exemplarisch der Frage nach Diskriminierungspotentialen bei der Gestaltung und Anwendung von Prämiensystemen und anderen Leistungsentgelten nachzugehen. Hier waren Betriebsräte und Personalverantwortliche in den ausgewählten Unternehmen unsere GesprächspartnerInnen. Über die Ergebnisse dieser drei Teilschritte werden wir in den nachfolgenden Referaten noch ausführlich berichten.

Es gehörte ausdrücklich nicht zu unseren Aufgaben, im Rahmen dieses Projekts konkrete Vorschläge zur Gestaltung von diskriminierungsfreien Tarifverträgen zu entwickeln. Wir hätten uns mit einem derart ambitionierten Anspruch auch sicherlich weit überhoben, sind aber nichts desto weniger auch von unseren Ergebnissen her zu dem Schluss gekommen, dass hier ein dringender Handlungsbedarf besteht, zumindest was Österreich und Deutschland angeht. Auch die gesellschaftlichen Hintergründe für Entgeltdiskriminierung waren nicht Gegenstand unserer Befragungen,

wenngleich sich zeigt, dass man gar nicht umhin kommt, auch darauf zu sprechen zu kommen.

Das Projekt bewegt sich, wie ausgeführt, vor dem Hintergrund, dass sich die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit in den Ländern der EU noch sehr zögerlich entwickelt. Hier galt es daher, genauer zu bestimmen, wo die hemmenden, wo die förderlichen Faktoren liegen könnten. Für unsere Arbeit hatten wir daher im Vorfeld Hypothesen dazu entwickelt, warum dies so ist:

Mögliche Gründe für das Fortbestehen der Entgeltdiskriminierung:

- Bei den (Personal-) Verantwortlichen gibt es nur sehr geringe Kenntnisse über die einschlägigen europäischen und nationalen Rechtsnormen zur Entgeltgleichheit.
- Das Problembewusstsein über die mittelbare Diskriminierung von Frauen durch Tarifverträge und Entgeltregelungen ist kaum entwickelt.

Die Umsetzung der Entgeltgleichheit stößt auf vielfältige Probleme, z. B.

- ökonomischer Art, denn die Durchsetzung gleichen Entgelts für Frauen verursacht in der Regel Kosten;
- gewerkschaftspolitischer Art, denn eine geringere Bewertung und Bezahlung bei männerdominierten Gruppen verursacht innergewerkschaftliche Konflikte;
- die Herstellung von Entgeltgleichheit gilt bei den in Unternehmen und Verbänden Verantwortlichen als zu zeit- und arbeitsaufwändig;
- weiterhin sind Geschlechter(rollen)stereotype und entsprechend zugeschnittene Einkommensinteressen wirksam;
- in den Entscheidungsgremien finden wir in der Regel nur wenig Frauen, die sich des Themas annehmen bzw. seine Umsetzung auch durchsetzen können.

Diese Hypothesen wurden dann im Laufe des Projekts in jedem Land - entsprechend den unterschiedlichen Rahmenbedingungen und dem jeweiligen Stand der Diskussionen - noch einmal konkretisiert und modifiziert und mit den GesprächspartnerInnen diskutiert.

Ziel war und ist es, auf diese Weise wichtige Stellschrauben zu identifizieren, um auf dem Weg zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit ein Stück weiter zu kommen. Zugleich soll das Projekt selbst dazu dienen, dieses Thema mehr ins öffentliche Bewusstsein sowie in das Bewusstsein der sozialpolitischen Akteure zu bringen.

Entgeltgleichheit beim tariflichen Grundentgelt

– Ausgewählte Ergebnisse unserer Tarifvertragsanalysen im deutschen Einzelhandel –

Im folgenden möchte ich ausgewählte Ergebnisse unserer Tarifvertragsanalysen im deutschen Einzelhandel im Hinblick auf darin möglicherweise enthaltene mittelbare Diskriminierungspotentiale vorstellen.

Nach der Richtlinie des Europäischen Rates vom 15.12.1997 (97/80/EG) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor,

„wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien und Verfahren sind angemessen und notwendig und nicht durch auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.“ (Art. 2, Abs. 2).

Zu beachten ist, dass aus den (Tarif-)Vertragstexten allein nicht ersichtlich ist, ob Vorschriften, Kriterien oder Verfahren in ihrer Anwendung überwiegend ein Geschlecht benachteiligen. Aussagen über eine *tatsächliche* Diskriminierung können also allein auf dieser Basis nicht gemacht werden. Deshalb sprechen wir in unserer Analyse immer von *Diskriminierungspotentialen*, die ggf. in den Regelungen – häufig unbewusst und unbeabsichtigt – enthalten sein können. Erst wenn man die tatsächliche Wirkung der Regelungen in der Praxis betrachtet, kann man ggf. von tatsächlicher Diskriminierung sprechen. Dazu sind Informationen notwendig, welche Tätigkeiten überwiegend von Frauen bzw. Männer ausgeübt werden und wie sich Frauen und Männer auf die Lohn- und Gehaltsgruppen verteilen.

Zu unserer Untersuchung: Insgesamt haben wir die Lohn- und Gehaltstarifverträge in fünf Einzelhandelsbezirken analysiert, und zwar in NRW, Baden-Württemberg, Saarland, Thüringen und Sachsen-Anhalt. Die beiden letzteren sind im Wortlaut identisch, so dass wir letztendlich vier verschiedene Lohn- und Gehaltstarifverträge einer Überprüfung unterzogen haben.

Die Analyse erfolgte anhand eines von uns erstellten Untersuchungsschemas. Dieses basiert auf vier Prüfkriterien zur Feststellung mittelbarer Diskriminierung, die sich aus den gesetzlichen Vorgaben und ihren Konkretisierungen u. a. durch Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes herleiten lassen.

Dabei handelt es sich um:

1. Durchschaubarkeit und Transparenz der Tarifverträge,
2. Gleiche Anforderungskriterien für alle Beschäftigten,
3. Diskriminierungsfreie Auslegung für alle Beschäftigten und
4. Tätigkeitsadäquate Auswahl der Anforderungskriterien.

Wie die einzelnen Prüfkriterien definiert sind, möchte ich kurz darstellen:

Zu 1.: Unter *Durchschaubarkeit und Transparenz der Tarifverträge* ist zu verstehen, dass die Kriterien, anhand derer die Arbeit bewertet wird, präzise benannt sein müssen und die innere Logik für Entgeltunterschiede von allen Beteiligten nachvollzogen werden kann. Außerdem muss klar ersichtlich sein, welchen Stellenwert und welches Gewicht die Kriterien im Gesamtsystem einnehmen.

Zu 2.: Bei den *gleichen Anforderungskriterien für alle MitarbeiterInnen* geht es darum, dass es keine Unterschiede bei den Bewertungskriterien und -verfahren geben darf, egal von wem die Tätigkeit ausgeführt wird. Alle Tätigkeiten müssen mit demselben Maßstab gemessen werden: Die Tätigkeiten von ArbeiterInnen und Angestellten ebenso wie die Tätigkeiten, die überwiegend von Männern und überwiegend von Frauen ausgeübt werden.

Zu 3.: Die *diskriminierungsfreie Auslegung und Anwendung der Anforderungskriterien* beinhaltet, dass die Kriterien zur Bewertung der Arbeit nicht für Männer und Frauen unterschiedlich bzw. einseitig zugunsten eines Geschlechtes ausgelegt werden dürfen. Angesichts einer nach wie vor zu beobachtenden geschlechtsspezifischen Zuweisung von Aufgaben wäre dies z. B. der Fall, wenn das Anforderungskriterium „körperliche Belastung“ einseitig nur als „Muskelbelastung“ (häufig Kennzeichen von Tätigkeiten, die überwiegend von Männern ausgeübt werden) in die Bewertung einginge und andere Anforderungen wie z. B. „Monotonie“ und „Geschicklichkeit“ (häufig Kennzeichen von Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden) unberücksichtigt bleiben würden.

Zu 4.: Die *Auswahl der Anforderungskriterien* muss gewährleisten, dass das „Wesen der Arbeit“ erfasst und bewertet wird. D.h., es dürfen nicht einseitig bestimmte Anforderungen bewertet werden, während andere, die für die Arbeit ebenfalls kennzeichnend sind, außen vor bleiben. Ein Beispiel: Der beratungsintensive Verkauf enthält u. a. Anforderungen wie z. B. Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft und das Eingehen auf Kundenwünsche, die nicht zuletzt in zahlreichen Unternehmensleitbildern dokumentiert sind. Nicht in jedem Fall geht es um das reine „Abverkaufen“ der Ware. Um das Wesen der

Arbeit erfassen zu können, müssen entsprechende Bewertungskriterien vorhanden sein.

Wie sehen nun die Ergebnisse aus?

Eine ausführliche Darstellung aller Ergebnisse würde den vorgesehenen zeitlichen Rahmen sprengen.¹ Deshalb wählen wir an dieser Stelle folgenden Weg:

1. Wir greifen zwei Prüfkriterien heraus (Durchschaubarkeit und Transparenz und Diskriminierungsfreie Auslegung der Anforderungskriterien) und
2. wir verdeutlichen die Ergebnisse anhand von Beispielen aus einzelnen Tarifverträgen.

Die Auswahl von zwei Prüfkriterien bedeutet nicht, dass die beiden anderen Kriterien zu vernachlässigen sind. Auch bedeutet die exemplarische Darstellung einzelner tariflicher Regelungen nicht eine Heraushebung im negativen Sinne. Es darf nicht der Schluss gezogen werden, dass die nicht genannten tariflichen Regelungen keine Diskriminierungspotentiale enthalten. Es handelt sich also ausschließlich um eine – pragmatische – Reduzierung auf das in der vorgegebenen Zeit Darstellbare.

1. Durchschaubarkeit und Transparenz

In allen untersuchten Tarifverträgen werden die Tätigkeiten der ArbeiterInnen und Angestellten summarisch bewertet. Mit Blick auf mittelbare Diskriminierungspotentiale sind summarische Verfahren deshalb als problematisch anzusehen, weil die innere Logik des Bewertungsverfahrens, das heißt die Wertigkeit der einzelnen Anforderungsmerkmale und ihre Gewichtung untereinander nicht ausgeführt werden. Gleichwohl findet auch bei summarischen Verfahren eine Differenzierung statt. Die Vergleiche, d.h. die Bewertung, ob eine Anforderung bei einer Tätigkeit höher oder niedriger zu werten ist als bei einer anderen Tätigkeit, findet eher „im Stillen“ statt. Sie wird von demjenigen vorgenommen, der über die Eingruppierung zu entscheiden hat. Damit besteht die Möglichkeit, dass – vor dem Hintergrund unserer aller Sozialisation – geschlechtsspezifische Rollenstereotype in die Bewertung mit einfließen.

Kleiner Exkurs: Bei analytischen Arbeitsbewertungsverfahren wird die Wertigkeit der herangezogenen einzelnen Anforderungen beschrieben. Zu beachten ist jedoch, dass auch analytische Verfahren nicht per se diskriminierungsfrei sind. Auch sie bergen die Gefahr von Diskriminierungspotentialen, da die Auswahl der Anforderungskriterien und deren mögliche Gewichtung Einfluss auf das Bewertungsergebnis haben.

¹ Die Einzelanalysen aus den fünf Tarifbezirken können über die Sozialforschungsstelle Dortmund bezogen werden (www.sfs-dortmund.de). Der Projektendbericht enthält eine Zusammenfassung der Analyse aller vier Prüfkriterien.

Zurück zur Tarifvertragsanalyse: Zur Verdeutlichung der oben skizzierten Problematik bei der summarischen Arbeitsbewertung sei an dieser Stelle der Wortlaut der Gehaltsgruppe II TV NRW angeführt:

„Angestellte mit einer Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordern.“ (Gehaltsgruppe II, NRW)

In dieser summarischen Beschreibung wird nicht deutlich, mit welchem Gewicht - oder in welchem Ausmaß – eine Tätigkeit „Fachkenntnisse“ und „Verantwortung“ (und im übrigen Verantwortung wofür: für Menschen, Sachen, ein Betriebsergebnis?) abfordern muss, damit die Person, die diese Tätigkeit ausübt, in die Gruppe G II eingruppiert werden kann oder muss.

Bezüglich der inneren Logik des Bewertungssystems ergeben sich weitere Anhaltspunkte für eine Intransparenz: Vorab ist festzustellen, dass es in keinem der untersuchten Bezirke einheitliche Tarifverträge für ArbeiterInnen und Angestellte gibt. Innerhalb eines Tarifvertrags werden die Anforderungskriterien dann an verschiedenen Orten bewertet. Zur beispielhaften Verdeutlichung sind in der folgenden Tabelle die Bewertungskriterien und die jeweiligen Bewertungsorte aus dem Gehaltstarifvertrag NRW dargestellt:

Abb. 1: Bewertungskriterien und Bewertungsorte im Gehaltstarifvertrag NRW

<i>Eingruppierungskriterien</i>	<i>Beispiele (Richtbeispiele)</i>	<i>Differenzierungskriterien zur Bildung von Staffeln</i>	<i>Zulagen</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Qualifikation / Ausbildung • Einfache, kfm. Tätigkeit • Erweiterte Fachkenntnisse • Größere / entsprechende Verantwortung • Selbständigkeit • Leitende Stellung • Anweisungsbefugnis 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkäufer • Kassierer mit einfacher Tätigkeit • Telefonisten • Substitute • Etagenaufsichten • Abteilungsleiter 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der unterstellten Mitarbeiter • Berufs- / Tätigkeitsjahre • Lebensalter 	<ul style="list-style-type: none"> • Fachspezifische Kenntnisse (< 50%) und / oder zusätzliche Verantwortung für Arbeitsergebnisse anderer • Kassierer/innen an Sammel- oder Check-out-Kassen

Aus der Darstellung ist zu ersehen, dass zur Bewertung einer Tätigkeit

- a) Anforderungen herangezogen werden, aber auch Tätigkeitsbeschreibungen und Beispiele im Status von Richtbeispielen (das System der anforderungsabhängigen Arbeitsbewertung ist also gebrochen) und
- b) die Kriterien und Merkmale an unterschiedlichen Orten (Eingruppierung, Staffel, Zulage) im Tarifvertrag zu finden sind.

Sowohl die „gebrochene“ Bewertungssystematik als auch die unterschiedlichen „Orte“ der Bewertung schlagen negativ hinsicht-

lich des Prüfkriteriums „Durchschaubarkeit und Transparenz“ zu Buche, denn die Gründe für Entgeltdifferenzen sind kaum nachvollziehbar.

Betrachtet man die einzelnen Bewertungskriterien noch einmal genauer, so ergeben sich weitere Anhaltspunkte für Diskriminierungspotentiale. Die einzelnen Bewertungskriterien sind nicht präzise formuliert. Was z. B. unter „erweiterte Fachkenntnisse“ oder unter „einfache, kaufmännische Tätigkeiten“ zu verstehen ist, ist nicht eindeutig, für alle nachvollziehbar dokumentiert. Damit besteht ein Auslegungsspielraum, der sich in der betrieblichen Praxis sowohl positiv als auch negativ auf die Bewertung einer Tätigkeit und damit auf die Eingruppierung von Beschäftigten auswirken kann.

Auch die Eingruppierungsbeispiele, die in der Praxis sicherlich eine Hilfe darstellen mögen, tragen zur Konkretisierung der Anforderungen letztendlich nichts bei. Welche Anforderungen hinter den (zum Teil veralteten) Beispielen stehen, geht aus dem Regelwerk nicht hervor. Welche konkreten Anforderungen muss z. B. ein/e VerkäuferIn erfüllen, um in die GI eingruppiert zu werden? Welche konkreten Anforderungen muss die Tätigkeit einer Kassiererin / eines Kassierers enthalten, bzw. darf sie nicht erfüllen, damit sie als „einfache kaufmännische Tätigkeit“ zu bewerten ist?

Soweit zum ersten Überprüfungs-kriterium. Nun zum zweiten:

2. Diskriminierungsfreie Auslegung und Anwendung der Anforderungskriterien

In der obigen Definition wurde bereits angeführt, dass tarifliche Regelungen Diskriminierungspotentiale enthalten können, wenn z. B. trotz objektiv vorhandener Gleichwertigkeit Belastungen an Männerarbeitsplätzen höher entlohnt werden als Belastungen an Frauenarbeitsplätzen.

Dazu ein Beispiel aus dem Lohntarifvertrag Saarland:

In die Lohngruppe II werden ArbeiterInnen eingruppiert, die Tätigkeiten ausführen, für die keine handwerkliche Vor- oder Ausbildung notwendig ist. Die Lohngruppe wird aus zwei Staffeln gebildet:

- für Tätigkeiten in der Staffel a) sind gewisse Fertigkeiten, besonderes Geschick, Übung oder Erfahrung notwendig,
- in Staffel b) werden körperlich schwere Arbeiten eingruppiert.

Die folgende Tabelle zeigt, dass die Wertigkeit der zusätzlichen Anforderungen/Belastungen unterschiedlich ist.

Beschäftigte in der Lohngruppe 2 Staffel a) erhalten 1.489 Euro, Beschäftigte in der Staffel b) 1.637 Euro.

In den im Tarifvertrag aufgeführten Richtbeispielen finden wir in der Staffel a) ganz überwiegend Tätigkeiten, in denen vermutlich mehrheitlich Frauen beschäftigt sind (u. a. Küchenhilfen, Hilfskräfte in Imbissbuden, Abpackerinnen); in der Staffel b) dagegen überwiegend Tätigkeiten, in denen mehrheitlich Männer beschäftigt sein dürften (z. B. Fahrstuhlführer, Lagerarbeiter, Monteure in der

Reifenmontage). Ganz abgesehen davon, dass kaum nachvollziehbar ist, dass die Küchenhilfe keine körperlich schwere Arbeit verrichtet – der Fahrstuhlführer hingegen schon - (auch wenn es den längst nicht mehr gibt), machen die Richtbeispiele deutlich, dass körperlich schwere Arbeit nahezu mit dynamischer Muskelarbeit gleichgesetzt wird.

Abb. 2: *Beschreibung Lohngruppe 2, Lohntarifvertrag Saarland*

Lohngruppe	Anforderungen	Entgelt/Monat
	Arbeitskräfte ohne handwerkli. Vor- oder Ausbildung	
Staffel a	- gewisse Fertigkeiten, bes. Geschick, Übung, Erfahrung	1.489,00 Euro
Staffel b	- i. d. R. körperlich schwere Arbeit	1.637,00 Euro
Differenz:		148,00 Euro

Hinsichtlich unserer Überprüfung ist wichtig, dass bei vergleichbaren qualifikatorischen Voraussetzungen die überwiegend von Männern verrichtete körperlich schwere Arbeit höher bewertet wird (148,- • im Monat) als die überwiegend von Frauen verrichtete „filigrane“ Arbeit, die ebenfalls Belastungsmomente enthält.

Ein weiteres Beispiel:

Hier werden die Anforderungen und Entgelte einer/eines Angestellten und einer Arbeiterin/eines Arbeiters - einer Kassiererin/eines Kassierers (K2) und einer Kraftfahrer/in/eines Kraftfahrers (L5)

Abb. 3.1: *Anwendungsvergleich Kassierer/in Kraftfahrer/in (Lohn- und Gehaltstarifverträgen Thüringen und Sachsen/Anhalt)*

K 2: Kassierer/in	L 5: Kraftfahrer/in Kl. 3
Tätigkeitsmerkmale:	Tätigkeitsmerkmale:
Tätigkeiten, für die in der Regel eine abgeschlossene 2- oder 3-jährige Ausbildung im Beruf erforderlich ist.	Arbeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Eine Berufsausbildung gilt auch dann als abgeschlossen, wenn angelernte Kräfte eine mindestens 4-jährige Tätigkeit im gleichen Beruf nachweisen.

- in den Lohn- und Gehaltstarifverträgen Thüringen und Sachsen/Anhalt verglichen. Auf der Basis der tariflichen Tätigkeitsmerkmale können die Anforderungen als gleichwertig angesehen werden.

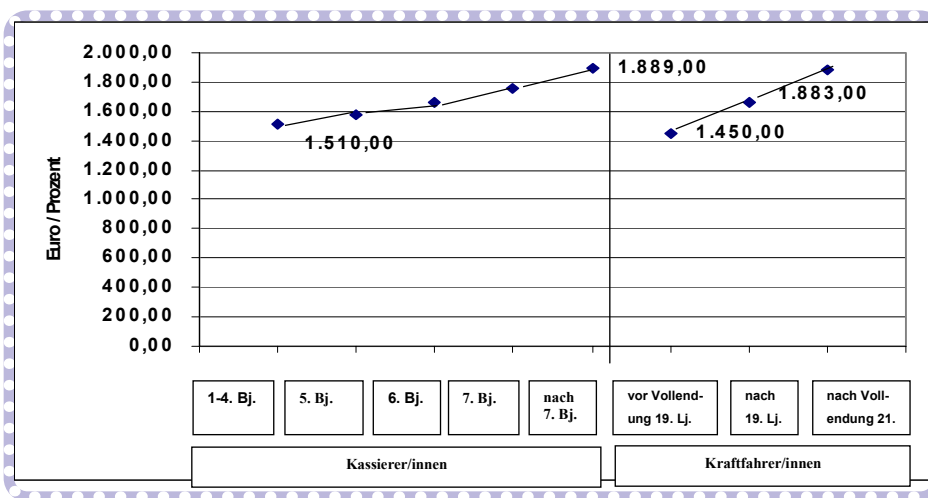
In der folgenden Abbildung sind Tätigkeitsmerkmale und Entgelte gegenübergestellt:

Die/der KassiererIn kann zwischen 1.510 und 1.889 Euro und die/der KraftfahrerIn zwischen 1.450 und 1.883 Euro pro Monat verdienen.

Einige Vergleichswerte:

- Beim jeweiligen Einstiegsentgelt liegt die/der KassiererIn um rund 60 Euro über der/dem KraftfahrerIn.
- Die Entgeltentwicklung erstreckt sich bei der/dem KassiererIn über 7 Jahre; bei der/dem KraftfahrerIn über 4 Jahre (angenommen: Beginn der Tätigkeit mit 18 Jahren).
- In der Endstufe weisen KraftfahrerIn und KassiererIn fast gleich hohe Entgelte auf; allerdings braucht die/der KassiererIn 3 Jahre länger, um ein vergleichbar hohes Entgelt wie die/der KraftfahrerIn zu erzielen.
- Bei Abschluss einer Ausbildung ergibt sich folgendes Bild: Die/der KassiererIn wird in das 4. Beschäftigungsjahr eingruppiert und erhält 1.510 Euro; der Kraftfahrer/die KraftfahrerIn erhält nach Ausbildungsabschluss (Autoschlosser/in) 1.656,60 Euro.
- Setzt man voraus, dass beide nach einer abgeschlossenen Ausbildung mit 19 Jahren in dem Beruf arbeiten, dann verdient die/der KassiererIn über 4 Jahre (bis zum 22. Lebensjahr) weniger als die/der KraftfahrerIn und zwar
 - im Alter von 19. Jahren — 147 Euro/Monat
 - im Alter von 20. Jahren — 75 Euro/Monat
 - im Alter von 21. Jahren — 225 Euro/Monat
 - im Alter von 22. Jahren — 131 Euro/Monat
 Das sind über 4 Jahre summiert 6936 Euro, die die/der KassiererIn weniger als die/der KraftfahrerIn an Entgelt erhält.

Abb. 3.2: Anwendungsvergleich Kassierer/in – Kraftfahrer/in (Lohn- und Gehaltstarifverträgen Thüringen und Sachsen/Anhalt)



Bj.= Beschäftigungsjahr Lj.= Lebensjahr

Geht man davon aus, dass die Kassentätigkeit überwiegend von Frauen und die Tätigkeit des Kraftfahrers überwiegend von Männern wahrgenommen wird, dann weist auch dieses Beispiel auf Diskriminierungspotentiale hin.

Fazit:

An dieser Stelle kann das Fazit gezogen werden, dass anhand der dargestellten Analyseergebnisse sowie vor dem Hintergrund unserer ausführlichen Überprüfungen die ausgewählten Tarifverträge im Einzelhandel Potentiale zu einer mittelbaren Diskriminierung eines Geschlechts enthalten. Die aufgeführten Beispiele verdeutlichen, dass sowohl die Durchschaubarkeit und Transparenz als auch die Anwendung der tariflichen Vorschriften nicht in allen Fällen den rechtlichen Anforderungen entsprechen. Ob sich dies auch in einer tatsächlichen Diskriminierung in der betrieblichen Praxis niederschlägt, muss in einer empirischen Überprüfung geklärt werden.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass unsere Untersuchungen auch der beiden anderen Kriterien (gleiche Anforderungskriterien für alle Beschäftigten, tätigkeitsadäquate Auswahl der Anforderungskriterien) weitere Anhaltspunkte für Diskriminierungspotentiale zu Tage gefördert haben. Damit besteht insgesamt Handlungsbedarf, die tariflichen Regelungen hinsichtlich der Anforderung „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ zu überarbeiten.

Leistungsbezogene Vergütungsbestandteile - viele offene Fragen

1. Vorbemerkungen

Der Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit bezieht sich nicht nur auf die (tariflichen) Grundentgelte, sondern auf alle Entgeltbestandteile (Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen etc.). Er umfasst, wie Art. 141 EG-Vertrag formuliert „die üblichen Grund- und Mindestlöhne und –gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen“, die vom Arbeitgeber „unmittelbar oder mittelbar in bar oder Sachleistungen“ gezahlt werden. Dabei gilt der Grundsatz, dass jeder Entgeltbestandteil für sich genommen dem Prinzip der Entgeltgleichheit gerecht werden muss. Artikel 1 der EG-Richtlinie 75/117 schreibt des Weiteren vor, dass das Gebot der Entgeltgleichheit „in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und –bedingungen“ besteht. D. h. auch die Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung müssen berücksichtigt werden.

Im deutschen Einzelhandel sind leistungsbezogene Entgeltbestandteile nicht tarifvertraglich, sondern durch Betriebsvereinbarungen oder auf Grundlage einzelarbeitsvertraglicher Absprachen geregelt. Als nicht systematische Entgeltbestandteile kommen sie in Form von einmaligen oder sporadischen Honorierungen individuellen Leistungsverhaltens vor. In diesen Fällen sind es i.d.R. die unmittelbaren Vorgesetzten bzw. Betriebsleiter oder -eigner, die über Anlass, Höhe des Leistungsentgelts sowie zu berücksichtigende Personen/Gruppen entscheiden.

Unsere Aufgabe bestand nun nicht darin, eine empirische Aufarbeitung der im Einzelhandel vorfindbaren Leistungsentgeltsysteme unter dem Aspekt ihrer diskriminierungsfreien Gestaltung vorzunehmen (obwohl dies ein lohnenswertes, wenngleich auch sicherlich schwieriges Unterfangen wäre). Vielmehr sollte es darum gehen, exemplarisch einige gebräuchliche Regelungen zur Bemessung von Leistungsentgelten im Hinblick auf mögliche Diskriminierungspotentiale zu analysieren. Ferner sollten beispielhaft einige regelungskompetente Akteure dazu befragt werden, wie sie versuchen, die Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Gestaltung von Leistungsentgeltsystemen umzusetzen.

Dank der Unterstützung durch den Landesverband des deutschen Einzelhandels NRW sowie der Landesbezirke NRW und Saarland der Dienstleistungsgewerkschaft verdi konnten wir Expertengespräche mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten eines Warenhauskonzerns sowie mit der Gesamtbetriebsratsvorsitzenden eines Textilunternehmens, mit dem Personalmanager dieses Unternehmens

sowie einem gewerkschaftlichen Experten zu variablen Entgeltsystemen führen. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf die aus diesen Gesprächen gewonnenen Informationen. Eine Auswertung von betrieblichen Regelungen sowie von betrieblichen Daten, um beispielhaft die Verdienstgrade einiger Vergleichsgruppen zu ermitteln, war uns nicht möglich, da dieses Material nicht zur Verfügung stand. Verständlicherweise behandeln betriebliche VertreterInnen individuelle Entgelt Daten zum Schutz ihrer MitarbeiterInnen sehr sensibel. Auch innerbetriebliche Vereinbarungen werden – unter dem Aspekt des Konkurrenzschutzes – nicht gerne aus der Hand gegeben.

Aus unseren Gesprächen nahmen wir den Eindruck mit, dass der Gesichtspunkt der Entgeltgleichheit bei der Gestaltung solcher Regelungen von untergeordneter Bedeutung ist. Der größte Teil der BetriebsvertreterInnen zeigte sich überzeugt, dass die Betriebsvereinbarungen zu leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen nicht zu einer Ungleichbehandlung von Frauen führe, die nicht durch individuelle Leistungs- /Ergebnisunterschiede begründbar wäre. In keinem der Unternehmen liegt bis jetzt eine geschlechtsspezifisch aufbereitete Entgeltstatistik vor.

In unseren Gesprächen haben sich Hinweise darauf ergeben, dass auch in den Betrieben mit Betriebsrat und Betriebsvereinbarungen zum Leistungsentgelt zusätzliche Prämien gezahlt werden können, die dem freien Ermessen der Vorgesetzten überlassen sind. In diesen Fällen kann nicht überprüft werden, ob Entgeltdifferenzen auf sachlich-objektiven Gründen basieren. Wird durch solche Prämien z.B. ein besonderes zeitliches Engagement honoriert, kann dies Frauen benachteiligen, da sie häufiger wegen familiärer Verpflichtungen über weniger zeitliche Flexibilität verfügen.

Offen bleiben muss an dieser Stelle, welche Maßnahmen in den Betrieben und Unternehmen des Einzelhandels (von Betriebsräten, Personalverantwortlichen, Eignern, Aufsichtsräten) ergriffen werden, um die Verteilung von Leistungsentgelten zu überwachen.

Ich möchte nun zwei Systeme zur Festlegung und Messung von Leistungsentgelten unter diskriminierungskritischem Blick betrachten, um anhand dieser Beispiele zu verdeutlichen, welche Aspekte bei einer Überprüfung von Leistungsentgeltsystemen von Bedeutung sind. Mir ist bewusst, dass Vielfalt und Variantenreichtum der Regelungen und Systeme enorm groß sind, daher erheben die gewählten Varianten natürlich keinen Anspruch auf Repräsentativität. Es kann mithin im Folgenden nicht um den „Nachweis“ über vorliegende oder nicht vorliegende Diskriminierungen von Frauen bei leistungs- und erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteilen gehen, sondern um das Aufspüren von „Verdachtsmomenten“ und das Aufzeigen möglichen Handlungsbedarfs der verantwortlichen Akteure.

Bei der Prüfung der uns dargestellten Systeme sind wir von folgenden *Fragen* ausgegangen:

1. Welchen räumlichen und personellen Geltungsbereich gibt es für die Regelungen? Welche Beschäftigtengruppen sind ausdrücklich oder indirekt ausgeschlossen? Welches Geschlecht ist mehrheitlich in diesen ausgeschlossenen Gruppen vertreten?
2. Welche Kriterien zur Leistungsmessung werden herangezogen? Sind die Kriterien für alle Beschäftigtengruppen bzw. Unternehmensbereiche gleich?
3. Welche Methoden zur Feststellung des Leistungsergebnisses werden angewendet?
4. Wie wird unterschiedlichen Leistungsbedingungen Rechnung getragen?
5. Welche Einflussmöglichkeiten haben Beschäftigte auf Leistungsparameter?

2. **Beispiel (1): Leistungsorientierte Entgeltbestandteile für Verkaufspersonal in einem Warenhaus – Prämien und Umsatzbonuszahlungen –**

Der Betrieb, der uns als Beispiel dient, ist tarifgebunden. Das Tarifentgelt wird als Fixum gezahlt; Prämien- bzw. Bonuszahlungen erfolgen „on top“.

2.1 **Prämien für Verkaufskräfte**

In dem ausgewählten Beispiel handelt es sich um die Filiale eines Warenhauskonzerns, in dem – basierend auf einer Gesamtbetriebsratsvereinbarung – für das unmittelbare Verkaufspersonal „*Warenprämien*“ gezahlt wurden. Dies bedeutete: für die verschiedenen Warengruppen wurden für den Fall des Verkaufs einer Ware vorher festgelegte Prämien den VerkaufsmitarbeiterInnen individuell zugeschrieben und mit dem Monatsgehalt ausgezahlt. Allerdings waren nicht alle Abteilungen in dieses System einbezogen (z.B. Schreibwaren, Lebensmittel). Die Warenprämie variierte zudem mit dem Verkaufspreis der Ware, d.h. je teurer das verkaufte Produkt, um so höher fiel die Warenprämie aus. Zusätzlich gab es in ausgewählten Abteilungen (insbesondere Textil, Schuhe, Möbel, Rundfunk & Fernsehen, Foto, Sportgeräte) Prämien für den Verkauf von sogenannter „Altware“. Je schwieriger eine Ware zu verkaufen war, um so höher lag die Prämie.

Diskriminierungskritische Betrachtung des Prämiensystems

Eine diskriminierungskritische Betrachtung dieser Form von „Warenprämien“ muss feststellen:

- ✘ Auf Grund des räumlichen und des personellen Geltungsbereichs war ein Teil der Belegschaft ganz aus dem Prämiensystem ausgekoppelt; geht man davon aus, dass die Abteilungen Schreibwaren und Lebensmittel mehrheitlich weibliche Beschäftigte aufweisen, mithin dieser Gruppe die Chance auf Höherverdienst verwehrt wurde, kann eine mittelbare Diskriminierung der nicht einbezogenen Gruppen nicht ausgeschlossen werden.
- ✘ Die alleinige Berücksichtigung des Verkaufspersonals könnte dann eine mittelbare Diskriminierung (auch von Männern) darstellen, wenn die nicht im Verkauf tätigen aber für den Verkaufserfolg indirekt mitverantwortlichen Beschäftigten mehrheitlich einer Gruppe zugeordnet werden können.
- ✘ Ausgeschlossen waren ferner die sogenannten geringfügig Beschäftigten, Aushilfen und Auszubildende. Auch diese Einschränkung des personellen Geltungsbereichs ist kritisch zu hinterfragen, handelt es sich doch bei geringfügig Beschäftigten vermutlich mehrheitlich um Frauen.
- ✘ Das für alle MitarbeiterInnen gleiche Leistungskriterium ist der Preis der verkauften Ware.
- ✘ VerkäuferInnen in Bereichen mit hochpreisigen Gütern sind durch die Regelung besser gestellt als VerkäuferInnen in niedrigpreisigen Bereichen. Hierdurch kann es zu unterschiedlichen Leistungsentgelten für Männer und Frauen kommen, je nach Verhältnis und Verteilung der Geschlechter in den verschiedenen Abteilungen. Männer sind nach Aussagen unserer GesprächspartnerInnen in den hochpreisigen Bereichen (Möbel, Rundfunk und Fernsehen, Elektrogroßgeräte, Sportgeräte, Foto) im Verhältnis stärker repräsentiert als in den niedrigpreisigen Bereichen (Kurzwaren, Süßwaren, Wäsche etc). Dieses Warenprämiensystem könnte daher zu einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen beim Leistungsentgelt führen, da in den niedrigpreisigen Bereichen fast ausschließlich Frauen anzutreffen sind.

2.2 Umsatzbonusregelung für MitarbeiterInnen ohne Führungsverantwortung

Es handelt sich hierbei um ein am Umsatz der Abteilung orientiertes Provisionssystem, d.h. ein am (Verkaufs-)Erfolg anknüpfendes System. Während das Prämiensystem vornehmlich Warensteuerungsfunktion hatte und den individuellen Verkaufserfolg honorierte, wird damit eine modifizierte Zielsetzung verfolgt: Der Verkaufserfolg, definiert als „Soll-Umsatzüberschreitung“ eines Bereichs (Abteilung) soll honoriert werden. Einbezogen sind alle VerkäuferInnen der jeweiligen Abteilung, aber auch SachbearbeiterInnen, die der Abteilung unmittelbar zugeordnet sind; nicht einbezogen sind Auszubildende und geringfügig Beschäftigte. Ich spare mir und Ihnen an dieser Stelle eine ausführliche Darlegung der Funktions- und Berechnungsmodalitäten - nur so viel:

- ✘ Die Größenordnung des Erreichungs- und Auszahlungsgrades, der den Bonus bestimmt, ist von den Plangrößen abhängig (da

- es um eine Überschreitung vorgegebener Plangrößen geht),
- ✘ realistische Planungen sind daher Voraussetzung für das Funktionieren des Systems bzw. dessen Akzeptanz.
- ✘ Ein Unterschreiten dieser Zielgrößen wirkt sich zeitnah auf die Arbeitssituation aus, da rückläufige Ergebnisse durch Absenkung der (Personal-)Kosten ausgeglichen werden.

Zur Zeit kommt es immer häufiger vor, dass die Planzahlen nicht erreicht werden und somit die Bonuszahlungen sehr gering ausfallen oder gar nicht mehr erfolgen. Während bei den Warenprämien monatliche Zusatzzahlungen von bis zu 500 DM keine Seltenheit waren, liegen die Bonuszahlungen heute teilweise deutlich unter 50 • /Monat. D. h. das Bonussystem kann nicht die Funktion eines Leistungsanreizes wahrnehmen.

Diskriminierungskritische Betrachtung des Umsatzbonussystems

- ✘ Beim Umsatzbonus handelt es sich um eine Gruppenprovision (Abteilungsergebnis zählt), die - unter Berücksichtigung der anteiligen Arbeitszeit – individuell, zusätzlich zum Tarif als Fixum gezahlt wird. Umsatzschwankungen im Verlaufe des Monats bzw. im Verlaufe des Tages werden für die Einzelnen nivelliert.
- ✘ Allerdings ist zu erwägen, dass i. d. R. weibliche Beschäftigte in Teilzeit arbeiten und damit grundsätzlich Frauen in geringerem Ausmaß am Bonus partizipieren. Gleichzeitig werden Teilzeitkräfte i. d. R. in den umsatzstärksten Zeiten eingesetzt, d.h. ihr Anteil am Gesamtumsatz der Abteilung könnte sogar höher liegen als bei Vollzeitkräften, die auch in umsatzschwachen Zeiten anwesend sind.
- ✘ Die Gestaltung als Gruppenprovision – unter Einschluss auch der SachbearbeiterInnen - trägt dem Gedanken Rechnung, dass viele an einem positiven Ergebnis mitwirken und zahlt sich für einen Teil der Frauen positiv aus, die sonst keinerlei Möglichkeit zur Erlangung variabler Vergütungsbestandteile hatten.
- ✘ Da sich die Bonuszahlungen an der Soll-Umsatz-Überschreitung orientieren, können die Bonuszahlungen in den Abteilungen mit niedrigpreisigen Produkten ebenso hoch ausfallen wie in den Abteilungen mit hochpreisigen Produkten, da die prozentuale Abweichung von der Sollvorgaben und nicht die absolute Umsatzhöhe/-größe berücksichtigt wird. Damit werden die geschlechtsspezifischen Differenzen des dargestellten Prämien-systems vermieden.
- ✘ Empirisch zu prüfen wäre, ob es insbesondere in frauendominierten Abteilungen zu Umsatzrückgängen kommt, die die Erreichung des Plansolls verhindern und damit die Bonuszahlungen für Frauen reduzieren.
- ✘ Der Ausschluss geringfügig Beschäftigter (ganz überwiegend Frauen) ist – wenn es sich um Personal handelt, das Anteil am Verkaufserfolg hat – nicht mit einer diskriminierungsfreien Ausgestaltung von Leistungsentgeltsystemen vereinbar.
- ✘ Für alle MitarbeiterInnen, unabhängig vom Geschlecht, gilt, dass sie kaum Einfluss auf die den Umsatz beeinflussenden Rahmenbedingungen haben (weder Sortimentsgestaltung,

noch Dekoration noch Modetrends sind von ihnen zu steuern), so dass ein betriebliches Risiko (Umsatzentwicklung) von den MitarbeiterInnen mit getragen wird. Die Festlegung der Bonusgrößen liegt allein auf der Ebene der Geschäftsleitungen der Filialen.

- ✘ Für die meisten MitarbeiterInnen, die sich in Umsatzgrößen nicht auskennen, ist das System schwer zu durchschauen, weil sie nicht erkennen können, auf welche Grundlage sich ihre Bonuszahlungen beziehen.

2.3 Beispiel (2): Leistungsorientierte Entgeltbestandteile für Führungskräfte in einem Warenhaus - Umsatz- und Ergebnisbeteiligung ⁻¹

Die leistungsbezogene Vergütung wird durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung über die „Umsatz- und Ergebnisbeteiligung für AbteilungsleiterInnen und AssistentInnen von Verkaufsabteilungen“ geregelt, die zum 1.1.2003 in Kraft getreten ist und eine vereinbarte Laufzeit bis 31.12.2004 hat. Die Regelungen für den eingeschränkten Personenkreis legen fest, dass a) ein monatliches Fixum frei vereinbart wird, das mindestens dem Tarif (jeweilige Gehaltsgruppe) entsprechen muss und b) eine – monatlich zu zahlende - Umsatzbeteiligung nach Erreichung vorgegebener Planumsätze erfolgt.

Das Procedere sieht so aus: Zwischen Geschäftsführung und AbteilungsleiterIn/AssistentIn wird eine sogenannte Basis-Umsatzbeteiligung festgelegt. Diese beträgt mindestens 1.500 • /Jahr bzw. höchstens 7.500 • /Jahr für AbteilungsleiterInnen. Bei AssistentInnen liegen die Beträge bei mindestens 600 • und höchstens 3000 • /Jahr. Im Rahmen dieser Bandbreiten wird durch Zusatzvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und AbteilungsleiterIn/AssistentIn einvernehmlich die individuelle Höhe der Basis-Umsatzbeteiligung festgelegt. In der Betriebsvereinbarung ist – in Relation zur Höhe der Basis-Umsatzbeteiligung - ein Provisionsbeginn in % vom monatlichen Planumsatz fixiert (Beispiel: Basis-Umsatzbeteiligung = 4.200 • = 86 % Provisionsbeginn)². Der Provisionsatz wird individuell jährlich ermittelt und ist auf 4 % begrenzt.

Aus den Elementen Planumsatz im Monat (wird für Ebene des Filialbetriebes zentral errechnet), erzielter Planumsatz im Monat, Provisionsbeginn und Provisionsatz lassen sich die monatlichen Provisionen berechnen und zwar nach der Formel:

$$\text{Erzielter Umsatz} - (\text{Planumsatz} \times \text{Provisionsbeginn}) \times \text{Provisionsatz.}$$

¹ Aus Zeitgründen wurde dieses Beispiel im Rahmen der Tagung nicht vorgestellt.

² Die entsprechende Liste ist Teil der Gesamtbetriebsvereinbarung. Der Provisionsbeginn liegt zwischen 90 % und 80 %.

Die Basis-Umsatzbeteiligung pro Jahr wird erreicht durch Aufsummierung der monatlichen Provisionen. Bleibt der erzielte Umsatz hinter dem vorgegebenen Planumsatz zurück, wird keine Provision gezahlt. Zusätzlich wird jährlich eine Ergebnisbeteiligung für die Steigerung des Deckungsbeitrags nach Personalkosten im Vergleich zum Plan in Höhe von 3 % auf die Überschreitungsgröße gezahlt.

Diskriminierungskritische Betrachtung

- ✘ Die Vereinbarung gilt nur für einen kleinen Teil von Beschäftigten, die durch ihren Status (Abteilungsleitung und damit Führungsverantwortung) bzw. ihre Funktion (AssistentInnen in Verkaufsabteilungen = Substitute mit Vertretungsfunktion für die Abteilungsleitung) tatsächlich steuernd auf den Umsatz wirken können und zwar a) durch das eigene Verkaufsergebnis, b) durch Motivation der MitarbeiterInnen ihrer Abteilungen, die zum Ergebnis beitragen und c) in eingeschränktem Ausmaß durch Warenpräsentation. Die Rahmenbedingungen (Sortiment, Modetrends) sind auch von dieser Gruppe nicht zu beeinflussen.
- ✘ Das System ist transparent und nachvollziehbar. Für Männer und Frauen wird es dann zu unterschiedlichen Leistungsentgelten führen, wenn deren zu verantwortende Verkaufsflächen/ Umsatzgrößen sich deutlich von einander unterscheiden bzw. wenn Frauen z. B. in Regionen oder Stadtteilen mit schwierigeren Verkaufsbedingungen und geringeren Umsatzerwartungen eingesetzt werden. Hinweise der ExpertInnen gehen dahin, dass Frauen eher Führungsverantwortung für kleinere Filialen übernehmen, Männer dagegen die großen Verkaufsflächen verantwortlich steuern. Allein die Größe einer Filiale lässt allerdings noch keine Rückschlüsse auf die Umsatzentwicklung zu, so dass auch an dieser Stelle wieder der Hinweis auf konkrete empirische Erhebungen erfolgen muss.
- ✘ Aktuell ist die Ebene der Abteilungsleitung noch mehrheitlich mit Männern besetzt, die damit in weit größerem Ausmaß als dies beim „normalen“ weiblichen Verkaufspersonal möglich ist, ein nicht unbeträchtliches Zusatzeinkommen erzielen können.

„Erfolgsvoraussetzungen für Entgeltgleichheit im Einzelhandel“

- Thesen zu vier Themenfeldern -

Ich möchte nun umreißen, wie sich auf Basis der von uns durchgeführten ExpertInnengesprächen und Workshops in den ausgewählten Landesbezirken und -verbänden die Bedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit im Einzelhandel darstellen. Dazu werde ich folgende Themenfelder behandeln:

- Wahrnehmung und politischer Stellenwert des Themas „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ (Entgeltgleichheit) durch die Tarifvertragsparteien bzw. ihre jeweiligen RepräsentantInnen auf haupt- und ehrenamtlicher Ebene in den ausgewählten Bundesländern.

Dieses Themenfeld nimmt Bezug auf unsere Hypothese, dass eine zentrale Erfolgsvoraussetzung für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit im Einzelhandel darin liegt, dass die verantwortlichen Akteure der Realisierung der Entgeltgleichheit einen ausreichend hohen Stellenwert beimessen und ihr Handeln gezielt auf die Erreichung dieser Zielsetzung ausrichten, denn sie haben nach wie vor entscheidenden Einfluss auf die Gestaltung der Grundentgeltsysteme.

- Das zweite Themenfeld wird den durch die Akteure selbst formulierten tarifpolitischen Veränderungs- bzw. Handlungsbedarf aufnehmen und zu zeigen versuchen, welche Verknüpfungen sich mit dem Anspruch auf Entgeltgleichheit ergeben können.

Damit wird die Hypothese aufgegriffen, dass sich die Erfolgchancen dann verbessern, wenn das Thema Entgeltgleichheit verbunden werden kann mit Anliegen der Gesamtorganisationen (und nicht als „Frauenthema“ quasi nur „Gruppeninteressen“ verfolgt werden).

- Als dritten Schwerpunkt werde ich auf die von den Tarifakteuren formulierten Hemmnisse und Barrieren eingehen, die einer Realisierung der Entgeltgleichheit aus ihrer Sicht entgegen stehen.

Nur bei einer ausreichend sensiblen Berücksichtigung der innerorganisatorischen wie auch der zwischenorganisatorischen Problemlagen können Umsetzungsschritte zur Realisierung der Entgeltgleichheit erfolversprechend sein. Das ernsthafte Bemühen dar-

um, gleichwertige Arbeit auch gleich zu bezahlen, setzt einen Perspektivenwechsel in der traditionellen Tarifpolitik voraus, für den die Mitglieder der Organisationen erst gewonnen werden müssen.

- Abschließend werde ich einige Überlegungen über die Notwendigkeit politischer Flankierungen darlegen, die um so dringlicher erscheinen, je mehr die Tarifabstinenz in den Betrieben um sich greift.

Meinen Ausführungen liegen mehr als zwanzig ExpertInnengespräche mit VertreterInnen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft ver.di - sowohl in den in das Projekt einbezogenen Landesbezirken als auch auf Bundes- und regionaler Ebene - zugrunde, die ausführlich protokolliert wurden. In Workshops mit ehrenamtlichen FunktionärInnen aus Tarifkommissionen und Fachgruppen der Gewerkschaft ver.di in den Landesbezirken Saarland, Sachsen-Anhalt, Thüringen und NRW wurden Fragebögen eingesetzt, um Kenntnis- und Informationsstand zum Thema Entgeltgleichheit, Stellenwert, Bedeutung und Probleme für die Organisation, Hemmnisse zur Umsetzung der Entgeltgleichheit sowie als notwendig erachtete, unterstützende Rahmenbedingungen zu erfragen. An diesen Workshops nahmen jeweils zwischen 10 und 50 Personen teil.

Thesen zu Themenfeld 1:

☞ Der Aspekt einer EU-rechtskonformen, diskriminierungsfreieren Gestaltung von Tarifverträgen ist für den deutschen Einzelhandel bislang weder organisationsintern noch im Rahmen von Gesprächen mit dem Tarifvertragspartner von herausgehobener Bedeutung. Das Thema „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ hat im Rahmen der Tarifpolitik bis jetzt einen eher untergeordneten Stellenwert.

☞ Im Hinblick auf Informations- und Kenntnisstand bzgl. der für das Thema Entgeltgleichheit zentralen Richtlinien, Gesetze und Rechtsprechung auf EU- wie auch auf nationaler Ebene lassen sich in den Verbänden zum Teil deutliche Defizite erkennen. Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung werden häufig weder begrifflich noch inhaltlich sauber getrennt.

Die *Verbandsvertreter der Arbeitgeber* zeigen sich durchgängig überzeugt, dass die Tarifverträge im deutschen Einzelhandel dem Anspruch auf Diskriminierungsfreiheit gerecht werden. Als Gründe für diese Überzeugung werden u. a. angeführt:

- Die Bewertung von Arbeit werde geschlechtsneutral vorgenommen (Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen in Tarifverträgen) und
- unabhängig vom Geschlecht erfolge die Bezahlung nach Tätigkeit und Verantwortung.

- Im übrigen seien im Einzelhandel mehrheitlich Frauen beschäftigt, eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung mithin nicht möglich.
- Die Benutzung unterschiedlicher Bewertungsmaßstäbe für die Beurteilung der verschiedenen Tätigkeiten habe historische Ursachen, nicht aber diskriminierende Absichten

Entgeltunterschieden zwischen Männern und Frauen haben, so die Auffassung, ihre Ursachen in gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (Frauen bewerben sich mehrheitlich um die schlechter bezahlten Stellen) bzw. – veralteten - Geschlechterrollenstereotypen (Männer gelten als Ernährer der Familie, Frauen als Zuverdienerinnen), nicht aber in der Struktur der Tarifverträge bzw. einer - unterschiedlichen - Bewertung von Anforderungen und Belastungen in frauen- bzw. männerdominierten Tätigkeiten.

Der *politische Stellenwert und der Handlungsdruck* zur Umsetzung eines gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit durch diskriminierungsfreiere Tarifverträge kann bislang als untergeordnet und schwach ausgeprägt beschrieben werden. Als Gründe werden hierfür benannt

- Andere Probleme stehen im Vordergrund der verbandlichen und tarifpolitischen Arbeit (Ladenschluss, Wettbewerbssituation).
- Den Mitgliedern wäre eine Diskussion über eine Aufwertung von Tätigkeiten nicht vermittelbar.
- Eine Initiative seitens der Gewerkschaft fehlt bislang.

Auf Seiten der *GewerkschaftsvertreterInnen* stellt sich – je nach dem, ob es sich um ehren- oder hauptamtliche Kolleginnen oder Kollegen in Ost- oder Westdeutschland handelt – der Informationsbedarf als sehr hoch heraus. Mit der Anforderung eines gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit (bei unterschiedlichen Tätigkeiten), der Beseitigung mittelbarer Diskriminierung durch eine diskriminierungsfreiere Gestaltung von Tarifverträgen, mit Fragen und Problemen der Arbeitsbewertung haben sich viele der ehrenamtlichen FunktionärInnen noch nicht bzw. nicht vertieft beschäftigt; dies gilt insbesondere für die ostdeutschen Landesbezirke. Am ehesten verbindet man diese Forderung mit einer Vereinheitlichung der Bezahlungssysteme von ArbeiterInnen und Angestellten bzw. mit einer Anpassung der Ost- an die Westentgelte.

Eine systematische Auseinandersetzung mit dem Thema „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ hat in der Vergangenheit in den meisten westlichen Landesbezirken im Rahmen der Bildungsarbeit für KollegInnen einen politischen Stellenwert besessen. Daher wird die Frage, ob und in welcher Form die Tarifverträge im Einzelhandel Diskriminierungspotenziale beinhalten könnten, nicht per se als abwegig angesehen. Als tarifpolitische Aufgabe wird das Thema gerade neu entdeckt.

Aus verschiedenen Gründen steht es jedoch nicht ganz oben auf der Agenda. Die Begründungen lauten:

- Es gibt wichtigere Themen, die aktuell bearbeitet werden müssen (Ladenschluss, neue Manteltarifverträge, Abwehr von Niedriglohngruppen).

- Die Mitgliedermobilisierung für das Thema ist schwierig.
- Die Durchsetzungsmöglichkeiten gegenüber den Arbeitgebern werden skeptisch beurteilt.
- Eine Neubewertung von Arbeit könnte, so die Befürchtung, eine Spirale nach unten in Gang setzen.
- Es gibt kein Instrument für die Bewertung von Anforderungen und Belastungen, das „vertrauenswürdig“ ist. Arbeitsbewertung gilt als Frage der Definitionsmacht bzgl. Anforderungen, Belastungen und der Gewichtung derselben.

Thesen zu Themenfeld 2:

- ☞ Übereinstimmung herrscht zwischen den Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Notwendigkeit, veraltete Tarifstrukturen (beim Entgelt) zu reformieren und einen neuen Entgelttarifvertrag anforderungsadäquat zu gestalten.
- ☞ Unterschiede lassen sich hinsichtlich des Umfangs (wie weitreichend soll die Reform sein?), der Ansatzpunkte (welche Anforderungen und Belastungen sind zu berücksichtigen? Wie flexibel müssen sie formuliert werden?), der Machbarkeit und der Durchsetzbarkeit sowohl zwischen den Tarifvertragsparteien als auch innerhalb der Organisationen feststellen.
- ☞ Ein Teil der Gesprächspartner plädiert – quasi als „kleineres Übel“ – für die Beibehaltung der bestehenden Strukturen.

Beginnen wir diesmal mit den *Positionen der Gewerkschaft*.

Es lassen sich divergierende Einschätzungen bezüglich der Auswirkungen der betriebsstrukturellen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen im Einzelhandel für die *Anforderungs- und Belastungsprofile* im Rahmen der Verkaufstätigkeit erkennen. Dies gilt für den hauptamtlichen wie für den ehrenamtlichen Bereich.

Die *Entwicklungsrichtung* wird vorrangig als „*Dequalifizierungsprozess*“ bei teilweise veränderten (körperlichen und psychischen Belastungen) wahrgenommen. Insbesondere im Discounterbereich und bei SB-Warenhäusern seien zunehmend weniger Fachkenntnisse und Beratungskompetenzen erforderlich. Diese Position sieht bei einer Veränderung der Tarifstruktur die Gefahr, das Tarifsystem nach unten zu öffnen.

Dem wird entgegengehalten, dass hierbei nur die bislang definierten Anforderungsmerkmale berücksichtigt würden und den veränderten Anforderungen und Belastungen, die aus einer veränderten Arbeitsorganisation, einer zunehmenden Technisierung sowie Unternehmensstrategien, welche die Beschäftigten auf neue Weise mit den Marktbedingungen konfrontiere, nicht ausreichend Rechnung getragen werde. Diese werden insbesondere gesehen

- in einer zunehmend bis auf die Ebene des Verkaufspersonals verankerten Kosten- und Ergebnisverantwortung (ohne auf die Entwicklung der zur Steuerung vorgegebenen Kenngrößen Einfluss nehmen zu können),

- in einer gewachsenen Verantwortung für Personaleinsatz, -steuerung und -motivation,
- in zunehmenden Erwartungen hinsichtlich der Konfliktfähigkeit und Regelungskompetenz nach innen und außen,
- in der Bereitschaft und Fähigkeit zum Ausgleich konkurrierender Interessen von Unternehmen, Kunden und Mitarbeitern.

Ein Teil der hier zitierten veränderten Anforderungs- und Belastungsmerkmale lässt sich ähnlich auch in neueren Untersuchungen über die veränderten Arbeits- und Leistungsbedingungen in der Verkaufsarbeit des Einzelhandels wiederfinden.

Die Vertreter der *Arbeitgeberverbände* konstatieren im wesentlichen zwei unterschiedliche, zum Teil gegenläufige, zum Teil sich ergänzende Entwicklungstendenzen, die - verbunden mit verschiedenen Verkaufsstrategien - in den diversen Vertriebsformen des Einzelhandels ein unterschiedliches Gewicht besitzen und daher auch Anforderungs- und Belastungsprofile der Tätigkeiten im Einzelhandel in verschiedener Weise verändern.

Vereinfacht kann einerseits von einer „*Selbstbedienungsstrategie*“ gesprochen werden, die auf Massenabsatz durch Niedrigstpreise und geringen Kostenaufwand abzielt, andererseits von einer „*Kundenbindungsstrategie*“, die auf Erlebniseinkauf, Service und Kundenorientierung setzt. Während die Verkaufsstrategie des „Abverkaufs zu Niedrigstpreisen“ bezüglich der Anforderungen an die dort tätigen MitarbeiterInnen als geistig eher anspruchslos, von schematischen Routinetätigkeiten geprägt, beschrieben wird, gilt die kundenorientierte Verkaufsstrategie als beratungsintensiv, geistig anspruchsvoll und mit Verantwortung ausgestattet.

Die Strategien sind nicht durchgängig bestimmten Vertriebsformen zuzuordnen, sondern überlappen sich teilweise in bestimmten Vertriebsformen.

Der erste Bereich gilt nicht als Verkaufstätigkeit im klassischen Sinne, sondern als – auch ohne Berufsausbildung auszuübende – Hilfstätigkeit beim Verteilen der Waren. Die belastenden Seiten dieser Tätigkeit werden kaum gesehen oder bewertet.

Bei den ausdrücklich als höherwertig angesehenen Tätigkeiten - z. B. im Fachverkauf - werden neben Fach- und Sachkompetenz ausgeprägte soziale und kommunikative Fähigkeiten insbesondere in der Kundenberatung formuliert, die ergänzt werden um Ansprüche an die Übernahme von Verantwortung bei der Umsetzung unternehmensstrategischer Ziele und/oder betriebswirtschaftlicher Vorgaben.

Mit Blick auf die zu vertretende eigene Klientel erscheint vielen Gesprächspartnern die Umsetzung geänderter Anforderungen in Tarifverträgen als (zu) aufwändig und damit kostenträchtig und daher als nicht vermittelbar.

Gleichwohl wird die Aufgabe, den veränderten Anforderungen und Belastungen in den Tätigkeiten des Einzelhandels Rechnung zu tragen, von beiden Seiten der Tarifvertragsparteien als bedeutsam eingeschätzt und soll im Rahmen des „FIT Projektes“ untersucht wer-

den, das von Arbeitgeber- wie von Gewerkschaftsseite unterstützt und getragen wird.

Eine ernsthafte Auseinandersetzung der Tarifvertragsparteien darüber, welche Anforderungen und Belastungen für die (Verkaufs-) Tätigkeiten im Einzelhandel charakteristisch sind, würde zumindest die Chance eröffnen, das „Wesen“ der Verkaufsarbeit differenzierter als derzeit zu erfassen und damit einem Gestaltungskriterium für diskriminierungsfreiere Tarifverträge Rechnung zu tragen. Das wäre dann der Fall, wenn Anforderungen und Belastungen, basierend auf detaillierten Arbeitsbeschreibungen ausgewählter Schlüsselstellen (des Verkaufs wie aller übrigen Tätigkeitsbereiche im gesamten Einzelhandel bzw. in den verschiedenen Vertriebsformen), definiert und gewichtet würden und dies die Grundlage einer neuen Entgeltstruktur bildete.

Eine anforderungsbezogene Bewertung z. B. von Verkaufstätigkeiten kann zu unterschiedlichen Ergebnissen in den verschiedenen Vertriebsformen und Bereichen führen. Sie kann die derzeitige Bewertung in Frage stellen und damit – sofern sie auch auf die bereits beschäftigten MitarbeiterInnen angewendet wird – zu einer Infragestellung bisheriger Entgelte führen. Es können mithin „Besitzstände“ obsolet oder Aufwertungen notwendig werden (wofür jeweils Übergangsregelungen zu schaffen sind).

Thesen zu Themenfeld 3:

- ✎ Die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit erfordert in hohem Maße die Auseinandersetzung und Vermittlung divergierender innerorganisatorischer Mitglieder- und Funktionärsinteressen. Ein Perspektivenwechsel in der Tarifpolitik stellt traditionelle Machtkonstellationen in Frage.
- ✎ Ein tarifpolitischer Aufbruch kann nur gelingen, wenn neue Formen zur Lösung zwischenorganisatorischer Probleme gefunden werden.

Hemmnisse und Barrieren bei der Umsetzung der Entgeltgleichheit aus Sicht der Arbeitgeber:

- Entscheidend für die Skepsis gegenüber gleichstellungspolitischen Aspekten bei der Gestaltung von Tarifverträgen durch die *Arbeitgebervertreter* ist das *Kostenargument*. Wenn tatsächlich Frauentätigkeiten im Handel (z. B. Verkauf) aufgewertet würden, wäre das – angesichts des Stellenwerts weiblicher Beschäftigung – eine untragbare Kostenexplosion. Das würde die Tendenz, den Tarifvertrag nicht anzuwenden, weiter verstärken.
- Durch die Einführung und zunehmende Nutzung einer OT-Mitgliedschaft (im Osten sind fast die Hälfte der Verbandsmitglieder nicht mehr tarifgebunden; in NRW liegt der Anteil bei fast 30 % mit steigender Tendenz) aber nimmt die Ver-

pflichtungsfähigkeit sowie Repräsentativität der Arbeitgeberverbände als Tarifpartei ab. Die Erwartungen der Mitglieder bei der Gestaltung von Tarifverträgen für den Einzelhandel zielen auf eine Entlastung von Personalkosten ab.

- Last but not least traut man dem Tarifpartner nicht zu, dieses Thema zu einem für beide Seiten akzeptablen Ergebnis bewegen zu können.

Hemmnisse und Barrieren aus gewerkschaftlicher Sicht:

Auch auf *gewerkschaftlicher Seite* werden eine Reihe von Hemmnissen benannt, die einer erfolgreichen Realisierung der Entgeltgleichheit im Wege stehen.

- Die ehrenamtlichen Funktionäre sehen insbesondere das von den Arbeitgebern betonte *sine qua non* der „Kostenneutralität“ als zentrales Hemmnis. Wenn es keinen Bewegungsspielraum gebe, höherwertige Tätigkeiten auch besser zu bezahlen, sei eine „Aufwertung von Frauentätigkeiten“ ebenfalls illusorisch.
- Bei zu geringen Verteilungsspielräumen und einem Beharren der Arbeitgeberseite auf „Kostenneutralität“ wird ein Verteilungskonflikt in der Mitgliedschaft (zwischen verschiedenen Gruppen, Vertriebsformen oder auch zwischen Männern und Frauen) befürchtet, der als Sprengsatz für die innerverbandliche Solidarität und Handlungsfähigkeit wahrgenommen wird.
- Solange das Thema Entgeltgleichheit als Frauenthema und nicht als tarifpolitisches Thema behandelt wird, so zeigen sich die ehrenamtlichen Funktionäre überzeugt, wird es keine Anerkennung in der Organisation finden und daher auch keine Unterstützung durch die Mitglieder.
- Angesichts zahlreicher tarifpolitischer Konfliktfelder ist eine Prioritätensetzung erforderlich, für welche Forderungen die Kraftreserven der Organisation mobilisiert werden. Die Organisation hat – wider besseres Wissen und wider bessere Überzeugung – derzeit nicht die Kraft, das Thema durchzusetzen.

Thesen zu Themenfeld 4:

Vorrangig sind die Tarifvertragsparteien für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit verantwortlich. Handlungsanforderungen ergeben sich für die Gewerkschaften in folgender Hinsicht:

- 👉 Sie müssen einen tarifpolitischen Perspektivenwechsel in allen tarifpolitischen Entscheidungsgremien vollziehen. Die Realisierung gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit muss die Forderung nach einer anforderungsadäquaten Bezahlung ergänzen.
- 👉 Gezielte Aufklärung und Information sind notwendig, um eine breite innerverbandliche Auseinandersetzung in Gang zu setzen (Sensibilisierung, Aufarbeitung geschlechtsspezifischer Rollenklischees)
- 👉 Die Vermittlung divergierender innerorganisatorischer Mitglieder- und Funktionsinteressen ("Gewinner-Verlierer"-Problem) kann nur in einem längerfristigen Diskussionsprozess gelingen.
- 👉 Zur Mobilisierung und Qualifizierung der betrieblichen Ebene (Betriebsräte) sollte anhand einfacher Checklisten eine empirische Aufarbeitung der tatsächlichen Entgeltbedingungen von Männern und Frauen in den Betrieben erfolgen.
- 👉 Eine Auseinandersetzung mit Methoden und Instrumenten der Arbeitsbewertung und ihrer Ergebnisse sollte Teil der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit werden.
- 👉 Eine Neubewertung von Tätigkeiten im Einzelhandel sollte auf Basis von diskriminierungsfreien Anforderungs- und Belastungskriterien erfolgen. Hierbei kann auf erprobte Verfahren aus der Schweiz, Österreich und Großbritannien zurückgegriffen werden.
- 👉 Im Rahmen solcher Neubewertungen ist sicherzustellen, dass eine beteiligungsorientierte Prozessgestaltung sowie eine personelle Trennung von Erhebungs- und Bewertungsvorgang und eine kontinuierliche Überprüfung der Ergebnisse erfolgen.
- 👉 Angesichts der teilweise erstarrten Fronten zwischen den Tarifakteuren auf Landesebene sollten neue Formen zur Lösung zwischenorganisatorischer Probleme (Erprobungen in Pilotbetrieben), ggf. unter Vermittlung externen Sachverständigen, gesucht werden.


Auf Seiten der Arbeitgeberverbände des deutschen Einzelhandels halten wir für erforderlich, dass diese


- ☞ eine intensive Auseinandersetzung mit den EU-Richtlinien und der EU-Rechtsprechung zum Thema gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit und deren Handlungsrelevanz für die Tarifvertragsgestaltung insbesondere auf Ebene der tarifpolitischen Entscheidungsträger / -gremien gewährleisten
- ☞ Aufklärung und Information der betrieblichen Sozialpartner bzgl. deren Verantwortung für die Umsetzung der Entgeltgleichheit forcieren,
- ☞ Die Vermittlung der innerverbandlichen Positionsbestimmungen zwischen anforderungsadäquater und kostenadäquater Bewertung von Tätigkeiten im Einzelhandel voran treiben
- ☞ Eine empirische Aufarbeitung der tatsächlichen Entgeltbedingungen im Einzelhandel – unter Einbeziehung tarifgebundener und tariffreier Betriebe - vornehmen
- ☞ Eine Neubewertung von Tätigkeiten im Einzelhandel auf Basis von diskriminierungsfreien Anforderungs- und Belastungskriterien und deren Gewichtung im Rahmen des Fit-Projektes realisiert wird


Die Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien, die in ihrem Verantwortungsbereich die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit wesentlich vorantreiben könnten, endet jedoch dort, wo Tarifverträge nicht (mehr) angewendet oder unterlaufen werden. Hier sind staatliche Rahmenbedingungen zur Unterstützung erforderlich, um die private Wirtschaft im Einzelhandel in die Verantwortung für die Realisierung der Entgeltgleichheit einzubeziehen.

In den europäischen und außereuropäischen Ländern, in denen die Tarifvertragsparteien eine weniger bedeutsame Rolle spielen als in Deutschland, sind eine Reihe staatlicher Regulierungen und Instanzen geschaffen worden, um die Rechte der nicht durch Interessensorganisationen vertretenen weiblichen Beschäftigten wirkungsvoller zur Geltung zu bringen.

- ☞ In der Schweiz, in GB und weiteren Ländern der EU gibt es bereits Gleichbehandlungsgesetze auch für die private Wirtschaft, die nicht nur einen rechtlichen Schutz der Individuen, sondern auch konkrete Verpflichtungen der Unternehmen festschreiben. So ist beispielsweise eine geschlechtsspezifische statistische Aufbereitung von Einkommensdaten durch die Betriebe vorgesehen, um Entgeltdifferenzen schneller zu erkennen. Sie sind verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, welche die Entgeltdifferenzen beseitigen helfen.


 In einer Reihe von Ländern sehen die Gesetze nicht nur die Möglichkeit für individuelle, sondern auch für Gruppenklagen vor. In Großbritannien haben solche erfolgreich beendeten Gruppenklagen von Frauen dazu geführt, dass eine Korrektur der Eingruppierung vorgenommen werden musste. Die für die Arbeitgeber extrem hohen Kosten waren Veranlassung, in zahlreichen kommunalen Verwaltungen die Systeme zur Bewertung von Tätigkeiten zu überarbeiten, um eine diskriminierungsfreiere Bewertung zu ermöglichen.


 Es sind staatliche Einrichtungen, wie das "Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern", geschaffen worden, die den einzelnen Frauen Beratung, Unterstützung und ggf. Klagevertretung anbieten können, die empirische Untersuchungen durchführen bzw. durchführen lassen. Es stellt z. B. Beraterinnen und Berater zur Verfügung, wenn es um Arbeitsbewertung geht u. v. m.


 In zahlreichen angelsächsischen Ländern sind Pay Equity Commissions ins Leben gerufen worden, welche z. B. betriebliche Audits, regionale oder nationale Tribunale zu Systemen der Arbeitsbewertung, zu Ergebnissen wissenschaftlicher Untersuchungen etc. durchführen.


Wir finden mithin in Europa und Kanada/USA reichlich Anregungen, wie auch staatlicherseits die Durchsetzung des Prinzips eines gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit unterstützt werden kann. Meines Erachtens werden solche Art staatlicher Flankierungen um so wichtiger wie die Tarifvertragsparteien an Regelungskompetenz einbüßen.


Folgende Handlungsempfehlungen erscheinen mit Bezug auf die politischen Akteure in Deutschland erforderlich:

 Initiierung von empirischen Untersuchungen zur tatsächlichen Entgeltsituation von Frauen und Männern auf Branchenebene einschließlich Überprüfung der verwendeten Bewertungssysteme. Dies sollte für die Aspekte Grundentgelte wie Leistungsentgelte erfolgen.

 Bestandsaufnahme betrieblicher Gleichstellungspolitik (einschließlich Kriterien)

 Förderung und Honorierung betrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen

 Gesetzliche Interventionen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft (Rechenschaftspflicht, Gleichstellungsbeauftragte, verbindliche Gleichstellungspläne mit Zeitvorgaben, Sanktionsmöglichkeiten bzw. staatliche Kontrollinstanzen).

 Einrichtung regionaler Beschwerdestellen (Ombudsfrau/-mann) für Gleichstellung

Der Weg bis zur Realisierung eines gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ist sicherlich noch lang; wir haben heute wichtige Schritte auf diesem Weg getan, so hoffen wir.

Achieving Equal Pay in the UK Retail Sector

Executive Summary

This presentation examines the challenges relating to the achievement of equal pay in the UK retail sector. The UK stands in contrast to other EU countries in terms of its collective bargaining arrangements and therefore the terms on which equal pay can be negotiated. It has a weak collective bargaining framework as a result of progressive legislation and de-industrialisation since the 1980s, and most UK retail workers fall outside of collective bargaining provision. The presentation is structured around the following issues:

The characteristics of the UK retail sector, collective bargaining framework and equal pay context

This part of the presentation sets the context for the later analysis of the preconditions for achieving equal pay. Here, we focus on the competitive environment and in particular the progressive concentration of the retail sector in recent years. We look at the implications of this for the organisation of work and for the employment policies and practices of UK retailers. In particular, we note the move towards flexible and casualised employment contracts. Lengthening opening hours and deskilled work processes mean that retail work, in supermarkets particularly, is creating increasing time demands on retail workers but requiring decreasing knowledge or vocational training.

In the UK, 65% of employees are not covered at all by collective bargaining, and retail workers are if anything even worse off than the average. Union membership rates are very low, and union recognition agreements between retail companies and retail unions are unusual. Women are also under-represented in unions. Retail unions struggle to maintain membership levels, and therefore relegate the issue of equal pay, preferring to concentrate on fair pay.

The UK has a well-established of equal pay legislation, but there is still an 19% pay gap. There have been recent calls for compulsory pay audits, and the Equal Opportunities Commission has published guidelines on how to carry these out.

Case Studies of the Pay Arrangement of two UK Retail Companies

In this part of the presentation, we examine the pay structures of two major retailers, both nationwide supermarket chains. We consider the job evaluation schemes and role profiles of employees,

and the pay grades in operation. In both companies, the unions have a peripheral or non-existent role in pay bargaining. Pay is set unilaterally by the companies. We discuss the skills and aptitudes which are emphasised and rewarded, and consider the procedures for employees to progress through the pay structure. The report finds that both companies currently fail to conform to the provisions of EU legislation on equal pay, and show a weak awareness of these provisions. They also appear unconcerned by the prospect of punitive measures against them.

Obstacles to the Achievement of Equal Pay

On the basis of this analysis, the presentation identifies the following obstacles which currently stand in the way of the achievement of equal pay in the UK:

Technical Obstacles

- Pay inequality is not identified as a problem
- There is a lack of awareness or concern about legislation
- There is a lack of force in UK law
- Some job evaluation schemes in use remain discriminatory
- There is a prevalence of locally negotiated pay

Political Obstacles

- Retail workers are poorly covered by collective bargaining
- Equal pay is not prioritised as an issue by employers or unions

The presentation concludes with a series of policy recommendations for the achievement of equal pay aimed at employers, retail unions and public authorities at member state and European levels.

The Retail Sector (1)

- Concentration of ownership and growth of large-scale retail
- Mergers and acquisitions
- Deregulation of retail space and working time during 1980s
- Concentrated supply chain power

The Retail Sector (2)

- 2.6 million people employed in sector
- 67% female
- 84% part-time staff (of whom 79% female)
- Low levels of union membership
- Main unions:
USDAW (shop and warehouse staff)
T&GWU, GMB (drivers, warehouse staff).

The Retail Sector (3) Issues for Employees

- 24/7 economy and extended opening hours demand flexible working time
- Customer service demands emotional labour
- Increasing computerisation of work but decreasing craft skills
- Low pay

Collective Bargaining in the UK

- CB weakened by hostile legislation and de-industrialisation
- Declining union membership since 1979 from 12m to 7m
- Retail workers mainly female but women are under-represented in TU decision-making structures

Equal Pay legislation and enforcement

- Equal Pay Act came into force in 1975
- EU Equal Pay Directive implemented in 1984
- Persistent 19% pay gap
- Major equal pay case brought by shop-worker resulted in 10% upgrading for all checkout workers
- UK Government resistance to further legislation

Obstacles to the Achievement of Equal Pay in UK Retail

- Political Barriers
- Equal Pay is not enforced by law
 - Trade unions are weak in retail and have little CB coverage
 - Retail employers are reluctant to release pay figures but claim equal pay
 - Trade unions prioritise low pay and other issues

Obstacles to the Achievement of Equal Pay in UK Retail

Organisational Barriers

- Pay may be set locally
- Store managers are not aware of the provisions of equal pay legislation

Obstacles to the Achievement of Equal Pay in UK Retail

Technical Barriers

- Job evaluation schemes are still discriminatory
- Performance-related pay and related HR practices tend to operate against pay equality by removing transparency

Policy Recommendations - Employers

Recommendations for immediate action

- Regular pay audits should be undertaken
- Less-discriminatory job evaluation schemes should be introduced
- The equality implications of PRP need to be carefully monitored

Policy Recommendations - Employers

Recommendations for longer-term actions (1)

- Improved training & development is needed to overcome the ghettoisation of women
- Employers should ensure that atypical workers are not excluded from training
- Retail management needs to be opened up to both sexes, through structural changes (eg, in working time) and cultural attitudes

Policy Recommendations - Employers

Recommendations for longer-term actions (2)

- Clear progression paths need to be established in companies & made evident to all employees
- Flexible working time arrangements need to be convenient to both sides
- Family-friendly policies need to be available to all staff, not only management

Policy Recommendations - Trade Unions

Unions need to recognise that legal provisions for equal pay are not sufficient on their own, and to develop complementary strategies ...

Policy Recommendations - Trade Unions

At local level

- Retail unions need to monitor local developments carefully, collecting information on pay, job segregation, training and employee development.
- Unions will need to find ways of monitoring pay in companies where employees are not organised.

Policy Recommendations - Trade Unions

- As collective bargaining becomes decentralised, local officials will need to be trained for pay bargaining and in equal opportunities issues.

Policy Recommendations - Trade Unions

At national level

- Trade unions should involve themselves in the design of less-discriminatory job evaluation schemes. They should take the lead in developing new skills labels to recognise women's work.
- Unions could develop innovations to motivate employers through awards or positive publicity for good practice

Policy Recommendations - Trade Unions

- Longer-term campaigns to overcome the gender segregation of the labour market need to be undertaken and very broadly based, with NGOs, womens groups and equality organisations.
- Unions could encourage the transfer of equality practices from the public sector to the private sector through example.

Policy Recommendations - Trade Unions

And internally ...

Trade unions should ensure that there is a gender balance in their own leadership positions and internal committees. Equality issues should be mainstreamed into all activities and the outcomes of this regularly evaluated.

Policy Recommendations - Public Authorities

- Public authorities could use their purchasing power to encourage equal opportunities policies and practices among contractors, for example, by setting conditions for tendering for public service contracts.
- Public authorities can serve as exemplars of good practice and can exchange experiences with private sector employers.

Erfolgsvoraussetzungen zur Umsetzung der Entgeltgleichheit im österreichischen Einzelhandel. Kollektivvertragliche Regelungen, betriebliche Praxis und Herausforderungen für SozialpartnerInnen

Im Beitrag zum Teilprojekt Österreich wird zuerst ein kurzer allgemeiner Überblick über den Handel gegeben. Dabei wird auch auf das Kollektivvertragsverhandlungssystem eingegangen, da dieses wesentliche Unterschiede zu Deutschland und Großbritannien aufweist. Die Ergebnisse der Analyse der Kollektivverträge sowie die betriebliche Praxis (ArbeitgeberInnen und/oder BetriebsrätInnen aus sieben Unternehmen wurden hier befragt) in Bezug auf Entgeltfragen werden dargestellt. Daran anschließend wird der Frage nach den „Gründen für potentielle Entgeltdiskriminierungen“ nachgegangen. Hier werden insbesondere die Ergebnisse aus Workshops in unterschiedlichen Bundesländern und Gesprächen mit VertreterInnen der Arbeitgeberseite präsentiert. Die von den unterschiedlichen Interessensgruppen vorgeschlagenen „Lösungen“ und möglichen Maßnahmen zur Umsetzung der Entgeltgleichheit werden eher skizzenhaft dargestellt und sollen als Diskussionsgrundlage auf der Tagung dienen.

1. Allgemeines zur Wirtschaftsklasse Handel in Österreich

Die Kollektivverträge für den Handel in Österreich umfassen sowohl den Einzel- als auch den Großhandel. Die Wirtschaftskammer hat im Handel rund 30 Fachverbände (Antiquitäten-, Auto-, Lebensmittel-, Schuh-, Elektro-, Tierhandel usw.), d.h. der Handel ist auch nach Branchen bzw. Sparten differenziert. *Internationale Verflechtungen und Konzentrationsprozesse* kennzeichnen die Entwicklungstendenzen im Handel. Die Zahl der Betriebe im Lebensmitteleinzelhandel verringert sich kontinuierlich.

Ladenöffnungszeiten: Per Gesetz ist in Österreich (seit 1997) eine Ladenöffnungszeit von 6 Uhr bis 22 Uhr, an Samstagen bis 17 Uhr, erlaubt. Anfang des Jahres 2003 gab es Diskussionen über die weitere Ausweitung der Ladenöffnungszeiten (von 5 Uhr morgens am Montag bis 18 Uhr abends am Samstag). Die wöchentliche Gesamtoffenhaltezeit beträgt 66 Stunden. Die kollektivvertraglich festgelegte *wöchentliche Arbeitszeit:* 38,5 Stunden.

Beschäftigte der Wirtschaftsklasse Handel

In der Handelsvermittlung und im Großhandel sind mehr Männer (58%) und im Einzelhandel mehr Frauen (68 %) beschäftigt.

Abb. 1: Beschäftigte der Wirtschaftsklasse Handel: Stand Juni 2002 (Gesamtes Bundesgebiet)

Bezeichnung	Beschäftigte			davon					
				Arbeiter			Angestellte, Beamte		
	M + F	Männer	Frauen	M + F	M	F	M + F	Männer	Frauen
Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung u. Reparatur, Tankstellen	74.428	57.420	17.062	43.838	37.928	5.910	30.644	19.492	11.152
Handelsvermittlung u. Großhandel	186.012	108.624	77.388	51.282	39.781	11.501	134.730	68.843	65.887
Einzelhandel	232.791	73.587	159.204	46.694	25.100	21.594	186.097	48.487	137.610

Quelle: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistikdatenbank: Berichtsmonat 06/02; Wien 2002

Von 1995 bis 2001 hat die Beschäftigtenzahl im *Einzelhandel* um 4,7 Prozent zugenommen und von 2001 auf 2002 ist die Beschäftigtenzahl um 0,7 Prozent gesunken¹. Die Zunahme ist insbesondere auf die Erweiterung der Ladenöffnungszeiten im Jahre 1997 zurückzuführen. Im Einzelhandel wurden zusätzlich Arbeitsplätze für 4.447 geringfügig Beschäftigte und 2.128 Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigte geschaffen.

Fast 40 % aller in der Wirtschaftsklasse Handel beschäftigten Frauen sind *Teilzeitbeschäftigte* (Stand 1999). Besonders hoch ist der Anteil von Teilzeitarbeitskräften in Supermärkten und Diskontbetrieben. Teilzeitarbeitsplätze entstehen meist zu Lasten von Vollzeitarbeitsplätzen. Die Anzahl der Geringfügig Beschäftigten² ist von 1996 bis 2002 stark gestiegen (von 17.501 im Jahre 1996 auf 27.050 im Jahre 2002). Geringfügig beschäftigte Personen zählen im Verständnis der Gewerkschaft³ nicht zu den *a-typischen Beschäftigungsverhältnissen*. Als A-typische werden vielmehr die neuen Formen der Beschäftigung wie „neue Selbständige“, „Neue Werkverträge“ usw. erachtet. Diese neuen Formen der a-typischen Beschäftigung haben auch im Handel deutlich zugenommen. Es handelt sich hier beispielsweise um AußendienstmitarbeiterInnen.

¹ Quelle: Wirtschaftskammer, eigene Berechnungen

² Es handelt sich um Beschäftigte, welche im Monat nicht mehr als Euro 301,54 (Stand 2003) verdienen dürfen. Dienstverhältnisse von geringfügig Beschäftigten unterliegen dem Kollektivvertrag und dem Angestelltengesetz, diese Personengruppe ist jedoch nicht sozialversicherungspflichtig, lediglich Unfallversicherung ist vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zu entrichten

³ Interview mit FunktionärIn B der GPA (Dez.02)

Geringfügig Beschäftigte im Einzelhandel

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Jahresschnitt		17.501	22.100	23.131	25.300	26.039	26.733	27.050	

(Quelle: Wirtschaftskammern Österreichs, Bereich Statistik, 01.04.2003)

In Österreich ist der Lehrberuf „Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau“ (Lehrzeit 4 Jahre) jener Beruf, der von weiblichen Lehrlingen am häufigsten gewählt wird. Jeder 4. weibliche Lehrling aber nur jeder 20. männliche Lehrling wählt diesen Lehrberuf. Die Zahl der Lehrbetriebe des Handels ist drastisch gesunken: von 26.642 im Jahre 1981 auf 6.886 im Jahre 2001.⁴

Der *gewerkschaftliche Organisationsgrad* der Beschäftigten im Handel ist mit insgesamt rund 10 Prozent relativ niedrig. Die gewerkschaftliche Organisierung ist meist nur in Großbetrieben deutlich höher. „Andere Branchen sind leichter zu organisieren. Der Handel hat viele Kleinbetriebe. Wenn es überhaupt einen Betriebsrat gibt, nur wenige sind freigestellt, muss der sehr weit fahren.“ (FunktionärIn G GPA).

2. Kollektivvertrag und Verhandlungssystem

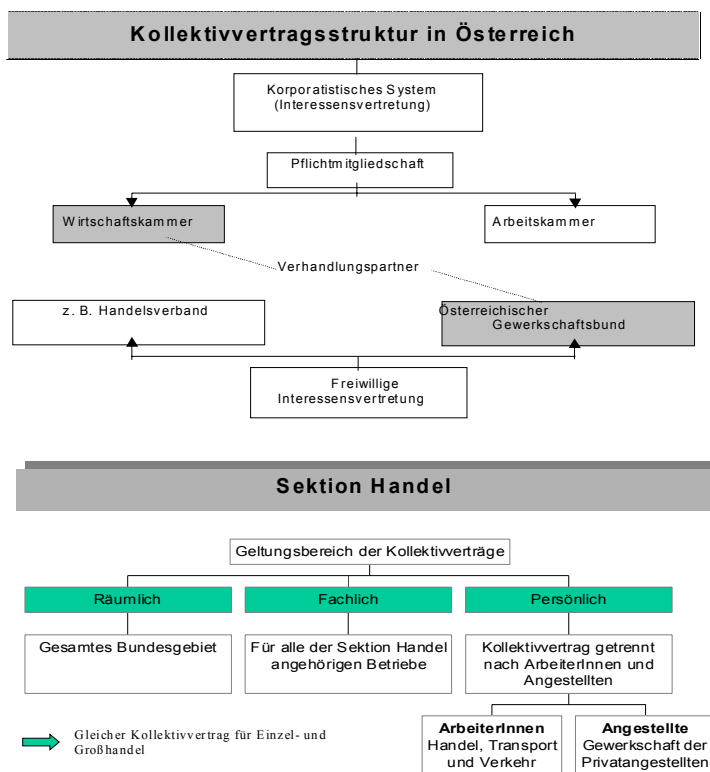
Wesentlich - und zugleich wichtiger Unterschied zu anderen europäischen Ländern - ist das korporatistische System der Interessensvertretung in Österreich. Die Kollektivvertragsverhandlungen werden auf der ArbeitgeberInnenseite durch die Bundeswirtschaftskammer, im Konkreten die Sektion Handel und auf der ArbeitnehmerInnenseite durch den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), also im Handel durch die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA Wirtschaftsklasse 12) für Angestellte und die Gewerkschaft Handel Transport Verkehr (HTV) für ArbeiterInnen geführt. Die GPA hat 1997 die Quotenregelung (analog zur Mitgliederzahl) für alle Gremien beschlossen, jedoch noch nicht vollständig umgesetzt.

In Österreich gilt der Kollektivvertrag grundsätzlich für das gesamte Bundesgebiet. Die Regelungen des Kollektivvertrages umfassen u.a. Arbeitszeit, Mehrarbeit, Überstunden, Urlaub, Jubiläumsgelder, Reisekostenentschädigung, Kündigung und vor allem die Gehaltsordnung. Grundsätzlich bestehen für die Wirtschaftsklasse Handel zwei Kollektivverträge. Der „Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben“ und der „Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs“. Für bestimmte Sparten wie z. B. Handel mit Büchern und Zeitschriften, Tabaktrafiken, Drogen-, Foto-, Eisen-, Kohlenhandel und den Textilhandel in Wien gibt es eigene Gehaltstafeln (nicht eigene Kollektivverträge).

⁴ Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich. (wko.at/handel/zdf/HandelinZahlen2002/Lehrlige.htm ; 5.5.03)

Regelungen des Kollektivvertrages stellen Mindeststandards dar. Grundsätzlich sind Besserstellungen zum Kollektivvertrag möglich, entweder durch Einzelvertrag oder durch Betriebsvereinbarung. Ungünstigere Vereinbarungen sind unzulässig und vor den Arbeits- und Sozialgerichten einklagbar. Im Kollektivvertrag wird ein Punkt zur Gleichbehandlung, ein Auszug aus dem österreichischen Gleichbehandlungsgesetz, explizit angeführt⁵.

Diskussionen und längerfristige Pläne der Kollektivvertragsparteien: Es wird von beiden Verhandlungsparteien an einer *Reform des Beschäftigungsgruppenschemas gearbeitet*. In Gesprächen mit Vertretern der ArbeitgeberInnen wurde betont, dass es zwischen Gewerkschaft und Arbeitgebervertretung die Vereinbarung gibt, dass diese Reform letztendlich aufkommensneutral sein müsse. Anzuführen ist, dass die ArbeitgeberInnen bzw. deren Vertretung auch ein Gleichheitsproblem sehen, gemeint sind aber nicht die Geschlechter, sondern die unterschiedlichen Branchen und die unterschiedlichen Gehaltsgebiete, die sachlich nicht mehr gerechtfertigt seien⁶.



⁵ Dieser wurde in Gesprächen bzw. Interviews mit Interessensvertretungen auch meist angeführt, quasi als „Garant“ dafür, dass es keine Diskriminierung von Frauen durch den Kollektivvertrag geben könne.

⁶ Die verschiedenen Gehaltsgebiete sind in der Besatzungszeit im Jahre 1953 entstanden. (Info durch Experten der Wirtschaftskammer).

3. Analyse der Kollektivverträge auf Diskriminierungspotential

Der Kollektivvertrag für „Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben“ und der „Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs“ wurde anhand folgender vier Kriterien auf Diskriminierungspotentiale überprüft (ausführlicher dazu siehe Beitrag Sczesny).

1. Durchschaubarkeit und Transparenz der Kollektivverträge
2. Gleiche Anforderungskriterien für alle MitarbeiterInnen
3. Diskriminierungsfreie Auslegung und Anwendung der Anforderungskriterien
4. Tätigkeitsadäquate Auswahl der Anforderungskriterien

Prüfkriterium 1:

Durchschaubarkeit und Transparenz

Grundsätzlich wird die Durchschaubarkeit und Transparenz der österreichischen Kollektivverträge für den Einzelhandel (sowie auch Großhandel) schon dadurch erschwert, dass es für Angestellte und ArbeiterInnen keinen einheitlichen Kollektivvertrag gibt. Die Eingruppierung bzw. Einstufung in die jeweiligen Beschäftigtengruppen erfolgt nicht nach einheitlichen Kriterien. Im Prinzip wird bei den Angestellten summarisch bewertet. Bei den ArbeiterInnen erfolgt die Eingruppierung in die entsprechende Lohnkategorie im Wesentlichen nur nach der konkreten Tätigkeit (z. B. Wächter) und weniger klar nach Anforderungs- oder Belastungskriterien. Die Kriterien sind kaum definiert. Welches Gewicht bzw. welcher Stellenwert einem einzelnen Kriterium im Gesamtsystem zukommt, wird nicht transparent. Eine vollständige Transparenz und Durchschaubarkeit, wie sich das Entgelt letztendlich zusammensetzt, ist nicht gegeben.

Prüfkriterium 2:

Gleiche Anforderungskriterien für alle MitarbeiterInnen

Wie erwähnt, wird die Tätigkeit von Angestellten und ArbeiterInnen nach gänzlich verschiedenen Maßstäben bewertet. Auch die gesetzlichen Regelungen sind für ArbeiterInnen und Angestellte unterschiedlich. Beispiel: Im Kollektivvertrag der Angestellten kommt das Tätigkeitsmerkmal „Verantwortung“ erst in der Beschäftigungsgruppe 5 und 6 zu tragen. Es darf aber angenommen werden, dass HauptkassiererInnen, sowie erste VerkäuferInnen mit selbständiger Einkaufsbefugnis in der Praxis für ihr Handeln oder Nichthandeln auch Verantwortung übernehmen müssen. Die konkrete Definition der Anforderungskriterien bleibt unklar. Begriffe wie „schwierige und einfache“ Tätigkeit, „qualifizierte“ Arbeiten „umfassende Kenntnisse“ und „mehrjährige Erfahrung“ lassen einen Interpretationsspielraum offen, der sich je nach Interesse nutzen lässt.

Fazit: Die Tätigkeiten von Angestellten und ArbeiterInnen werden nach unterschiedlichen Kriterien bewertet. Oftmals ist nicht erkennbar, nach welchen Kriterien die Arbeit beurteilt wird. Bei den Angestellten fehlt meist das Kriterium „körperliche Belastung“ und bei den ArbeiterInnen werden Anforderungen wie „Verantwortung“, „Selbständigkeit“ selten bewertet.

Prüfkriterium 3:

Die diskriminierungsfreie Auslegung und Anwendung der Anforderungskriterien

Beispiel: In der Arbeitskategorie 7 sind die Löhne um einiges niedriger als in anderen Kategorien. Unter diese Kategorie fallen ArbeiterInnen, die einfache Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten, wie z.B. Serviertätigkeiten, Botendienste, Reinigungsarbeit, Küchenhilfsdienste etc. zu verrichten haben. Die Tätigkeitsbezeichnungen lassen darauf schließen, dass diese Arbeiten überwiegend von Frauen ausgeführt werden.

Die Anforderungskriterien Verantwortung, Praxis oder Berufserfahrung und Anweisungs- oder Leitungsfunktion kommen nur in den oberen Gehaltsgruppen zur Anwendung. Es kann angenommen werden, dass diese überwiegend von Männern besetzt sind. Die Tätigkeit der Verkäuferin wird unter der Bezeichnung „einfache Tätigkeit“ in Gehaltsgruppe 2 eingereiht. Kommunikationsfähigkeit oder etwa die Verantwortung für Sach- und Geldmittel gehen hier offensichtlich nicht in die Bewertung ein.

Die Anzahl der Berufsjahre ist entscheidend für den Aufstieg innerhalb einer Gehaltsgruppe und dürfte daher mehr Männern als Frauen ein höheres Einkommen beschern. Ausdrücklich wird im Kollektivvertrag für Angestellte darauf hingewiesen, dass die Karenzzeit bei der Einstufung in das richtige Berufsjahr nicht anzurechnen ist, die Zeiten der Wehrdienstleistung werden aber angerechnet.

Prüfkriterium 4:

Tätigkeitsadäquate Auswahl der Anforderungskriterien

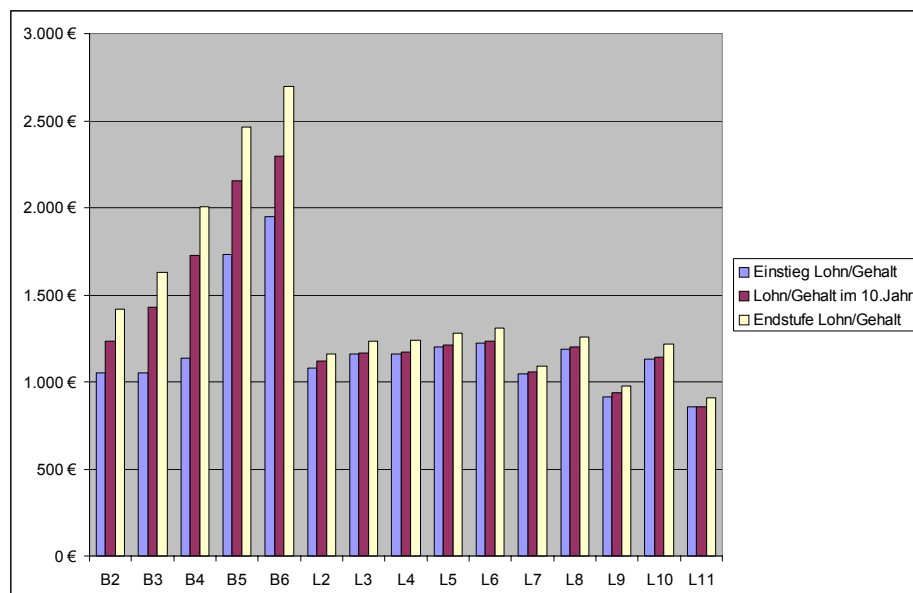
Die Anforderungskriterien im Gehalts-Kollektivvertrag sind sehr vage gehalten, zudem gehen Anforderungen, die überwiegend an „Frauenarbeitsplätzen“ abverlangt werden, in die Bewertung nicht ein. Dem Wesen der Arbeit wird nicht entsprechend Rechnung getragen. Es fehlen wesentliche Kriterien, wie z. B. Kommunikation, emotionale Anforderungen, Verantwortung für Personen (KundInnen); körperliche Anforderungen/Belastungen (stehen, ziehen, schieben) kommen gar nicht vor. Ebenfalls spielen die Umgebungsbedingungen (ständig Zugluft im Kassenbereich, Verkaufsstand im Freien etc.) bei der Bewertung der Arbeit keine Rolle.

Kollektivvertraglich festgelegte Löhne und Gehälter im Handel

Die graphische Darstellung der kollektivvertraglich festgesetzten Löhne (L = Lohnkategorie) und Gehälter (B = Beschäftigtengruppe) zeigt auf den ersten Blick die großen Unterschiede zwischen den Anstiegen der Entgelte von ArbeiterInnen und Angestellten. In der Abbildung wurden Einstiegsgehälter und Gehälter, die Stufen nach 10 Berufsjahren bei Angestellten und 10 Jahren der Betriebszugehörigkeit (nicht der Berufsjahre, dies ist ein großer Unterschied zu den Angestellten) von ArbeiterInnen sowie die jeweils oberste bzw. Endstufe der Löhne bzw. Gehälter angeführt.

Wie die konkrete betriebliche Praxis zeigt, sind die unteren Entgeltgruppen, nämlich Beschäftigungsgruppe 2 bei Angestellten⁷ und Lohnkategorie 7 bei den ArbeiterInnen (einfache Tätigkeit oder Hilfstätigkeit), frauendominierte Entgeltgruppen. Lohnkategorie 11 (z. B. WächterInnen) weist die niedrigsten kollektivvertraglichen Löhne aus.

Abb.: Löhne und Gehälter für Beschäftigte im Handel; Kollektivverträge 2003 (Österreich)



4. Betriebliche Praxis

Was die *Einkommensunterschiede* zwischen Männern und Frauen im Einzelhandel betrifft muss festgestellt werden, dass hierzu weder österreichweite Statistiken noch repräsentative Daten bei den Interessensvertretungen existieren. Aus Interviews mit VertreterInnen der Arbeitgeberseite, GewerkschaftsfunktionärInnen und BetriebsrätInnen ist jedoch klar, dass Frauen überwiegend in den unteren Entgeltgruppen eingestuft sind. Sie sind auch deutlich seltener in Bereichen, in denen höhere Prämien erzielt wer-

⁷ Beschäftigtengruppe 1 ist nicht eingezeichnet, da nach einem Jahr ein automatischer Wechsel zu Gruppe 2 erfolgt.

den können. Auffällig ist weiters, dass die kollektivvertraglichen Entgelte von Beschäftigten im Handel deutlich niedriger sind als jene von traditionell männlichen Bereichen wie z.B. Metallverarbeitende Industrie, Baugewerbe.

Anzumerken ist ferner, dass die *Aufstiegschancen von Frauen* mit abgeschlossener Fachausbildung in der Praxis geringer sind als jene von Männern: „Wenn ein Knabe eine Lehre zum Einzelhandelskaufmann durchläuft, kann er fast sicher damit rechnen, einmal in höheren Positionen wie Filialleiter oder auch Geschäftsführer zu landen und Frauen müssen sich mit den unteren Positionen zufrieden geben.“ (Aussage von BetriebsrätInnen)

In den von uns *untersuchten sieben Unternehmen des Einzelhandels* (Textilhandel und Versand; Einrichtungsfachhandel; Lebensmittelhandel; Versandhandel; Buch-, Papier- und Medienhandel; Textilien) war keine einzige Frau in der obersten Gehaltsgruppe 6. In der Beschäftigtengruppe 5 gab es nur in zwei Unternehmen jeweils 2 Frauen (in diesen Unternehmen waren in der selben Gehaltsgruppe 12 bzw. 16 Männer)⁸. Betrachtet man die Verteilung der hierarchischen Stufen ist festzustellen, dass in den gegenständlichen Unternehmen 27 Männer als Geschäftsführer aber nur 3 Frauen mit der gleichen Funktion beschäftigt sind. Insgesamt sind auf allen höheren Ebenen mehr Männer als Frauen tätig. Eine Ausnahme stellen die Filialleitungen im Lebensmittelhandel dar: hier sind mehr Filialleiterinnen als Filialleiter eingesetzt.

Die Verteilung der Beschäftigten nach dem Arbeitszeitausmaß zeigt: Männer arbeiten, je nach Unternehmen, zwischen 82 und 100 Prozent Vollzeit, Frauen jedoch nur zwischen 33 und 60 Prozent. Bei den Teilzeitbeschäftigten findet man maximal 7 Prozent Männer, während in den meisten Unternehmen bzw. Geschäften rund die Hälfte der Frauen teilzeitbeschäftigt ist.

Mittelbare Diskriminierung beim Entgelt: die befragten Personen, ob ArbeitgeberIn oder Betriebsrätin, sehen zunächst nicht, dass gleiche Arbeit ungleich entlohnt wird. Die BetriebsrätInnen berichten davon, dass sie die Einstufung kontrollieren müssen, da es hier in einigen Unternehmen oftmals zu ungerechtfertigt niedrigen und nicht korrekten Einstufungen komme. Da Frauen und Männer überwiegend unterschiedliche Tätigkeiten ausführen (auch wenn der Unterschied nur im zum Verkauf angebotenen Produkt selbst liegt), ist absolut nicht leicht ersichtlich, welche Arbeiten gleichwertig sein könnten.

Wenn man das Gesamtentgelt betrachtet, fällt BetriebsrätInnen auf, dass es für bestimmte Tätigkeiten und/oder Hierarchiestufen unterschiedlich hohe Prämien, Bonuszahlungen etc. gibt. Als Ungleichbehandlung wurde insbesondere die Tatsache betont, dass Teilzeitbeschäftigte eine Mehrarbeit nur im Verhältnis 1:1 und nicht 1:1,5 (wie dies für Überstunden gilt) abgegolten wird.

⁸ Ausführliche Tabellen sind dem Endbericht zu entnehmen.

Überzahlung, Prämien, Zulagen, Pauschalen u. a.

Nach Angaben der BetriebsrätInnen sind die Überzahlungen, d.h. dass mehr als das kollektivvertraglich festgesetzte Mindestentgelt bezahlt wird, je nach Position unterschiedlich, in den unteren Entgeltgruppen in der Regel jedoch sehr gering. Erst ab der Beschäftigtengruppen 3 gibt es häufiger Überzahlungen. Zuschläge oder bestimmte Überzahlung über dem Kollektivvertrag gibt es meist für die Funktion der Abteilungsleitung: z.B. werden in einem Unternehmen je nach Verantwortung des Abteilungsleiters/der Abteilungsleiterin zwischen 100 und 300 Euro ausbezahlt. Ein anderes Unternehmen entlohnt FilialleiterInnen mit ca. 10 - 15 % über dem Kollektivvertrag und einer Überstundenpauschale für 10 bis 15 Stunden. In einem Unternehmen erhalten Warengruppenverantwortliche eine Überzahlung von 5 bis 10 Prozent.

In zwei Unternehmen gibt es gesonderte Prämien für MarktleiterInnen, Substitute, KassiererInnen und das mittlere Management: Umsatzprämie, Nettoleistungsprämie, Überstundenprämie und Inventurprämie. Im Versandhandel erhalten 98 Prozent der ArbeiterInnen eine Leistungsprämie, die mittels eines EDV-Programmes ermittelt wird. In zwei Unternehmen wird aus Gründen der Leistungsmotivation eine Umsatzprämie, welche nicht für Gruppen sondern Einzelpersonen errechnet wird, ausbezahlt.

Angeführt wurden ferner Erschwerniszulagen für Montagearbeiten und Bezahlung der im Kollektivvertrag vorgesehenen Zulagen für z. B. Überstunden. Überstundenpauschale erhalten Beschäftigte meist ab der Position der Abteilungsleitung.

Als *sonstige Sozialleistungen* wurden Dienstauto zur privaten Nutzung (meist erst für die Geschäftsführung), Essenzuschuss oder Essensbons und Rabatt beim privaten Einkauf von Waren genannt.

Werden diese Entgeltbestandteile auf Diskriminierungspotential untersucht, ist folgendes anzuführen: Für Mehrarbeit (bei Teilzeitbeschäftigten) gibt es keine Zuschläge. Dies wirkt sich negativ auf die tatsächlichen Entgelte von Teilzeitbeschäftigten – also fast ausschließlich Frauen – aus. Für obere Positionen und Entgeltgruppen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, gibt es bestimmte Prämien (wie z.B. Prämien für Geschäftserfolg). Das Diskriminierungsmoment liegt bei diesen Prämien und Zuschlägen darin, dass Frauen aufgrund vorherrschender Stereotypisierungen und der ihnen gesellschaftlich zugeschriebenen „Rollenverteilungen“ deutlich seltener in Positionen gelangen, die den Genuss derartiger Entgeltbestandteile bieten. Außerdem fehlen diskriminierungsfrei ausgelegte und angewandte Kriterien für diese Entgeltbestandteile. Nach Richtlinie des Rates 97/80/EG „liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.“

5. Probleme und Hinderungsgründe zur Umsetzung der Entgeltgleichheit

Welche Probleme und Hemmnisse zur Umsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Einzelhandel sehen *ArbeitgeberInnen und VertreterInnen der Arbeitgeberseite*?

Von diesen Personen wurde angeführt, dass die Kollektivverträge, insbesondere die genannten Beispiele darin, nicht mehr zeitgemäß sind. Eine Aufteilung in unterschiedliche Gehaltsgebiete sei sachlich nicht gerechtfertigt. Er wurde auch bestätigt, dass die Zuordnung zu den Entgeltgruppen Interpretationsspielraum lasse, aber vor Gericht zählen nur die Hauptüberschriften (Erkenntnis des Obersten Gerichtshofes) und die Beispiele sind nur eine Orientierungshilfe für die Unternehmen.

Ferner wurde die allgemein schlechte wirtschaftliche Situation genannt – nur wenige Branchen haben wirtschaftliches Wachstum zu verzeichnen. Mittelbare Diskriminierung sei, so die Aussage eines Vertreters, ein gesellschaftliches Problem und komme nicht durch den Kollektivvertrag zustande. Frauen selbst wollen Teilzeitarbeit und dies bedeute einen Karriereknick.

Allgemein muss festgehalten werden, dass die Positionen bzw. Ansichten der interviewten Personen der Arbeitgeberseite unterschiedlich differenzierte ausfallen, Personen des sozialpolitischen Ausschusses haben sich anders mit der Thematik der mittelbaren Diskriminierung und Entgeltdiskriminierung beschäftigt als UnternehmerInnen.

Welche Probleme sehen *BetriebsrätInnen und Personen der Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen*?

Wie erwähnt, wurden im Zuge des Projektes Workshops mit BetriebsrätInnen, VertreterInnen von ÖGB und Fachgewerkschaften in zwei Bundesländern durchgeführt. Dabei wurde u.a. gefragt, worin die TeilnehmerInnen die hauptsächlichen „Gründe für ungleiche Entlohnung“ von Frauen und Männern im Einzelhandel sehen. Grundsätzlich war auffällig, dass sich die Suche nach den Gründen primär darauf konzentrierten, warum Frauen trotz gleicher Arbeit ein niedrigeres Entgelt erzielen. Genannt wurden also die Geschlechter-Hierarchie in der Berufsarbeit, Teilzeitarbeit, Karrierebrüche durch Unterbrechung der Erwerbsarbeit oder Reduzierung auf Teilzeitarbeit etc. Kurzum es wurden sogenannte strukturelle Momente genannt, die zu unterschiedlicher Entlohnung führen.

Von BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen wurde als Hemmnis zur Umsetzung der Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit aber auch die lange Tradition der Männerdominanz angeführt und die Tatsache, dass manche Diskriminierungsaspekte zwar mitgedacht wurden, aber dennoch allgemein ein Mangel an Sensibilität für die Geschlechterproblematik - insbesondere mittelbare Diskriminierung - bestehe. Gezielte Maßnahmen der Gleichstellung im Handel umzusetzen sei aus Sicht der Gewerkschaft besonders schwer, weil: „... da hast du im Handel auch immer so dramatische

Themen und es heißt dann, das müsst ihr jetzt aber schon verstehen, dass wir uns da jetzt nicht drum (E.R. die Gleichstellung der Geschlechter bzw. Forderungen der Frauen) kümmern können“ (N 10).

Es können folgende hemmende Faktoren zusammengefasst werden:

- Kriterien der Zuordnung zu Entgeltgruppen
- Praxis der Einstufung (Eingruppierung)
- Qualifikation – diese wird teilweise nicht anerkannt;
- Fachpersonal wird durch für den Beruf nicht speziell qualifizierte Personen ersetzt
- Beschäftigungsverhältnisse: a-typische und geringfügige Beschäftigung
- Prämien, Zulagen, Provisionen – nicht diskriminierungsfrei ausgelegt
- Niedriger gewerkschaftlicher Organisationsgrad
- Berufliche Hierarchie – Frauen deutlich unterrepräsentiert in oberen Entgeltgruppen
- Keine (wenig) inhaltliche Auseinandersetzung mit mittelbarer Entgeltdiskriminierung
- Keine Mehrarbeitszulagen (bei Teilzeitbeschäftigten)
- Entgeltgruppenschema nicht mehr zeitgemäß
- „Frauenbranche“
- Teilzeit – geringe Aufstiegsmöglichkeiten
- BetriebsrätInnen sind mit Tagesarbeit und dem Überprüfen der Einstufung, richtiger Prämienberechnung etc. „überbeschäftigt“.

6. Fördernde Faktoren und geplante Maßnahmen um Entgeltgleichheit zu forcieren

ArbeitnehmerInnen-Vertretung: Die Präsentation der Ergebnisse der Analysen der Kollektivverträge führte zu folgender Aussage: „Jetzt liegt der Einzelhandels KV vor und die Tabelle mit den Bewertungen ..., jetzt kann man erstmals anhand dieser Analyse sehr konkret KV-VerhandlerInnen unsererseits auffordern, darauf zu achten, dass bestimmte Kriterien auch in bestimmten Beschäftigungsgruppen vorkommen müssen ...“ (D 8). Angeführt sei, dass es von Seiten der Gewerkschaft Projekte für a-typisch und geringfügig Beschäftigte sowie Interessensgemeinschaften wie z. B. *Work@Flex* gibt. Es wurde betont, dass Betriebsrätinnen auch für diese Beschäftigtengruppen zuständig sein müssten.

Eine wichtige Forderungen auf ArbeitnehmerInnenseite im Jahre 2002 war der Wegfall der zuschlagfreien Mehrarbeit und eine mindestens 4-stündige durchgehende Beschäftigung von Teilzeitarbeitskräften (auch dies betrifft vor allem Frauen).

Zusammenfassung der Maßnahmen bzw. der „fördernden Faktoren“

- Training/Schulung für die KV-VerhandlerInnen zur Thematik der Umsetzung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit
- Weiterführung der Interessensgemeinschaften „Flex@Work“ und „FlexPower“
- Information und Sensibilisierung für die Thematik der mittelbaren Entgeltdiskriminierung
- Überarbeitung der Systematik der Entgeltgruppen
- Betriebsvereinbarungen bzgl. Zulagen, Zuschläge, Prämien
- Detaillierte und repräsentative Entgeltdaten und geschlechtersensibilisierte Analyse der tatsächlichen Entgelte
- Anwendung von diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung
- Aufwerten des Berufsbildes (aufzeigen, welche Anforderungen und Belastungen mit z. B. Verkäuferin verbunden sind)
- Maßnahmen die zu einer gleichen Verteilung der Haus- und Versorgungsarbeit zwischen den Geschlechtern führen
- Erhöhung der Repräsentation von Frauen in allen Gremien (auch auf Seiten der ArbeitgeberInnen)
- Aufzeigen von ganz konkreten Beispielen gleichwertiger Arbeit im Einzelhandel

Eine Herausforderung, der sich die beiden Verhandlungsparteien der Kollektivverträge für den Handel in allernächster Zukunft stellen wollen, ist die Überarbeitung und Reformierung des Beschäftigtengruppenschemas, da beide Parteien die Einteilung und Kriterien der Zuteilung zu den Entgeltgruppen (u. a. aufgrund technologischer Veränderungen) als nicht mehr zeitgemäß erachten. Mit dieser Reformierung könnte ein deutlicher Beitrag zur Umsetzung des Prinzips der Entgeltgleichheit bei gleichwertiger Arbeit geleistet werden.

Ein erstes Resümee aus den drei Teilprojekten

In allen drei Länderberichten steht zunächst einmal der *Vorschlag bzw. die Forderung nach mehr Aufklärung* im Vordergrund, um mehr Sensibilität für das Thema „mittelbare Entgeltdiskriminierung“ zu erreichen. Das betrifft die politische Öffentlichkeit, die politischen Akteure ebenso wie die Sozialpartner (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) und die Geschäftsführer bzw. die Personalverantwortlichen in den Einzelhandelsunternehmen selbst. Den Gesetzgebern muss deutlich werden, dass es hier tatsächlich ein Problem gibt, das verstärkt angegangen werden muss, und dass sie auf nationaler Ebene für die Rahmenbedingungen sorgen müssen, um die Strategie des Gender Mainstreaming auch im tarifpolitischen Geschehen durchzusetzen. Dabei kann es um die Entwicklung von Leitfäden ebenso gehen wie um die Einrichtung von Kommissionen, aber auch um den Erlass von Gesetzen und Verordnungen, die die Wirtschaft zur Einhaltung der europäischen Rechtsnormen verpflichten. Nur dann, wenn den Verhandlungspartnern klar ist, dass die Gestaltung der Tarifvertragsstrukturen diesem harten Kriterium tatsächlich genügen muss, werden sie solchen Überlegungen mehr Raum geben als dies bisher offensichtlich der Fall war oder ist.

Tarifautonomie bzw. die Aushandlung von Löhnen und Gehältern durch die Gewerkschaften/ArbeitnehmervertreterInnen mit den Vertretern der Wirtschaft/ Arbeitgebervertreter allein sind also noch keine Gewähr für die Aushandlung von geschlechtergerechten Vergütungsstrukturen. Dies zeigen die Ergebnisse der drei Länderstudien im Vergleich sehr deutlich. Denn auch wenn auf der Agenda in Großbritannien von unseren GesprächspartnerInnen die Forderung nach einer Wiederbelebung der Gewerkschaftsbewegung bzw. einer stärkeren Position der Interessenvertretung sicherlich relativ weit oben angesiedelt wird, weil man sich damit (wieder) eine bessere Rückendeckung für die Belange der Beschäftigten erhofft, ist doch zu betonen, dass dies allein nicht genügt. Deutlich hervorzuheben ist allerdings, dass eine für *alle* Unternehmen verbindliche Berücksichtigung geschlechterdemokratischer Ansätze deutlich erschwert wird, wenn – wie in Großbritannien - praktisch alle Verhandlungen dezentral, auf Unternehmensebene, stattfinden.

Tatsache ist jedoch, dass von den drei Ländern *Großbritannien* am weitesten fortgeschritten zu sein scheint, was das Thema Entgelt-diskriminierung anbelangt. Dies zeigen zumindest die statistischen Daten der EU-Kommission zur Angleichung der männlichen und weiblichen Einkommen: in Großbritannien ist die Schere zwischen den Durchschnittseinkommen von (vollzeitbeschäftigten) Männern und Frauen etwas weniger stark geöffnet als in Deutschland und in Österreich.

In *Deutschland* wird die Schwierigkeit, Entgeltdiskriminierung zum Gegenstand der Tarifpolitik zu machen, vielfach begründet mit der Notwendigkeit, auf die gesamte Verbandsmitgliedschaft (der Gewerkschaften wie auch der Einzelhandelsverbände) Rücksicht nehmen zu müssen, weil sonst die Gefahr bestehe, dass noch mehr Unternehmen und noch mehr Gewerkschaftsmitglieder ihre Verbände verlassen könnten, was angesichts des relativ niedrigen Organisationsdichte im Einzelhandel durchaus als ein zu berücksichtigender Faktor angesehen werden muss.

Der Blick auf *Österreich* zeigt allerdings, dass es mit diesem Hinweis allein nicht getan ist. Denn dort gibt es einen Grad an Verbindlichkeit der Mitgliedschaft wie auch der ausgehandelten Kollektivverträge, an den in Deutschland, erst recht in Großbritannien zu der Zeit nicht zu denken ist.

Ein weiterer zentraler Punkt ist aus allen Länderberichten herauszuhören, der auch im Rahmen des 5. Aktionsprogramms der EU ausdrücklich eine Rolle spielt, nämlich die *Aufforderung, dass mehr Frauen als bisher in Entscheidungsfunktionen tätig sein sollten*. Dies betrifft in unserem Fall vor allem die tarifpolitische Verantwortung bzw. Verhandlungsführung, die offenbar überall noch mehrheitlich männlich dominiert ist. Hier gibt es allerdings Bewegung, zumindest auf der Gewerkschaftsseite. Und, wenn ich das richtig beurteilen kann, nämlich auf den deutschen Erfahrungen fußend, dann kann man beobachten, dass die Aufmerksamkeit und das Bemühen darum, das Thema Entgeltgleichheit auf die Tagesordnung zu setzen, tatsächlich überwiegend von den Regionen ausgeht, in denen Frauen in Entscheidungsfunktionen sind. Auch in Österreich ist man bemüht, durch die Einführung einer Quotenregelung den Frauenanteil gezielt zu erhöhen.

In allen Ländern hat sich gezeigt, dass zur Zeit ein besonderes Problem darin besteht, dass *andere Themen im Alltagsgeschäft Vorrang haben*. Insbesondere werden zur Zeit in Österreich und Deutschland die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten und damit die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten diskutiert; ein weiteres, allgemein hoch umstrittenes Thema ist die Zunahme von „prekären“ Beschäftigungsverhältnissen. Hier geht es also auch innerhalb der Verbände darum, dem Thema Entgeltgleichheit als einer politisch wichtigen Frage einen entsprechenden Stellenwert einzuräumen.

Anna Stefaniak hat allerdings - aus deutscher Sicht - in ihrem Referat auch darauf aufmerksam gemacht, dass wir den Eindruck gewonnen haben, dass das Thema Anforderungs- und Entgeltgerechtigkeit nicht nur als ein „Frauenthema“ verkauft werden sollte, sondern als *Bestandteil einer notwendigen Modernisierung der gesamten Tarifstrukturen*. Nicht nur im Einzelhandel, sondern auch in anderen Branchen, insbesondere im Dienstleistungsbereich ist nämlich eine gründliche Überarbeitung der Bewertungskriterien überfällig. Für *Deutschland* wie für *Österreich* gilt, dass die Anforderungen gerade für die personenbezogenen Dienstleistungsberufe bisher nicht angemessen berücksichtigt und bewertet werden. Hier steht mittelfristig daher eine Neubewertung der Tätig-

keiten an, wobei es in unserem Fall insbesondere um die strittige Frage einer adäquaten Bewertung von Verkaufstätigkeiten geht.

Am Beispiel der beiden Unternehmen in *Großbritannien* hat Juliet Webster hervorgehoben, dass die Tatsache einer Neubewertung von Tätigkeiten allein noch nicht garantiert, dass dabei tatsächlich den Prüfkriterien der EU Genüge getan wird (konkret ging es hier vor allem um die Kriterien Transparenz und Überprüfbarkeit).

Worauf wir im Rahmen unseres Projekts nicht ausführlicher eingegangen sind, sind die *langfristigen Veränderungsnotwendigkeiten* - und die entsprechenden Kampagnen, die auf grundlegende gesellschaftliche Prozesse zur Gleichstellung von Frauen und Männern gerichtet sind. Juliet Webster ist in ihrem Vortrag kurz darauf eingegangen und von Seiten der EU-Kommission wie auch des Bundesfrauenministeriums ist zumindest klar, dass Maßnahmen zur Überwindung der horizontalen und vertikalen geschlechtsspezifischen Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt auch langfristig orientierte Maßnahmen erfordern; dazu gehören in erster Linie männer- und frauentypische Zuschreibungen der privaten und beruflichen Aufgabenstellungen („Geschlechterstereotype“) und die Verbesserung der Vereinbarkeitsoptionen von Familien- und Berufsarbeit für Frauen *und* Männer.

Ausdrücklich hinzuweisen ist schließlich noch darauf, dass in allen drei Teilprojekten - Edeltraud Ranftl hat darauf in ihrem Beitrag auch ausdrücklich hingewiesen - das EU-Projekt dazu genutzt werden konnte, die Debatten zum Thema Entgeltgleichheit bei den Sozialpartnern zu intensivieren – womit nicht gesagt sein soll, dass die Sozialpartner in dieser Sache nun zu identischen Auffassungen gelangt wären ...

Wir hoffen aber, dass das Projekt selbst und seine Ergebnisse zu einem besseren Verständnis der zu Grunde liegenden Problematik beigetragen hat und in den nächsten Jahren in diesem Sinne auch weiterhin produktiv genutzt werden kann.

Stellungnahme zum EU-Projekt „Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit am Beispiel des Einzelhandels“

Der Einzelhandel in Deutschland beschäftigt insgesamt knapp 2,8 Millionen Menschen. Er gehört damit zu den größten Branchen der deutschen Wirtschaft. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Einzelhandel beträgt ca. 70 Prozent. Damit ist der Einzelhandel derzeit eine typische Frauenbranche.

Es mutet vor diesem Hintergrund seltsam an, wenn man in Zusammenhang mit mittelbarer Frauendiskriminierung an den Einzelhandel denkt. Warum sollten sich fast zwei Millionen Frauen in Deutschland für die Arbeit in einer Branche entscheiden, in der sie diskriminiert werden? Warum ist der am häufigsten gewählte Ausbildungsberuf in Deutschland der des Einzelhandelskaufmanns, genauer gesagt der der Einzelhandelskauffrau, denn 60 Prozent der Auszubildenden in diesem Berufsbild sind weiblichen Geschlechts? Was ist also dran an der mittelbaren Frauendiskriminierung im Entgelt im Einzelhandel?

Fakt ist: Die tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen des Einzelhandels stammen in ihren wesentlichen Strukturen aus der Frühphase der Bundesrepublik. Zu diesem Zeitpunkt war das Erwerbsleben in Deutschland auch im Einzelhandel sehr stark geprägt durch den männlichen Alleinverdiener und die im Haushalt arbeitende Ehefrau. Frauenarbeit in der freien Wirtschaft hatte auch im Einzelhandel bei weitem nicht den heutigen Stellenwert.

Eine Sonderposition im Rahmen der anfallenden Tätigkeiten nahmen damals bereits handwerkliche Tätigkeiten ein, denn insbesondere das Bau- und baunahe Handwerk hatte damals noch einen „goldenen Boden“. Dementsprechend schwer war es, gut bezahlte Handwerker für eine Tätigkeit im Einzelhandel zu gewinnen. Dem trugen die Tarifverträge des Einzelhandels mit hohen Entgelten Rechnung. Schließlich war mangels fortgeschrittener Technisierung ein großer Teil der gewerblichen Tätigkeiten mit schweren körperlichen Anstrengungen verbunden. Dementsprechend hoch wurden Tätigkeiten bezahlt, bei denen ein hoher körperlicher Verschleiß zu erwarten war. Auch heute noch belegen Erkrankungen von Arbeitnehmern im Bereich Skelett und Wirbelsäule, dass Arbeiten mit schweren körperlichen Anstrengungen dort, wo sie auch nicht mittels technischer Hilfsmittel vermieden oder zumindest erleichtert werden können, ihren Tribut fordern.

Es hat in der Zwischenzeit sehr viele Versuche gegeben, die Entgelttarifverträge zu reformieren. Alle diese Ansätze sind vor dem Hintergrund der Schwierigkeiten gescheitert. In der Folgezeit wur-

den jedoch immer wieder als Antwort auf gewerkschaftliche Forderungen Ergänzungen und Modifizierungen vorgenommen. Den Anspruch an eine diskriminierungsfreie Gestaltung wurde nahezu in allen Tarifverträgen des Einzelhandels dadurch entsprochen, dass die Tätigkeitsbeispiele geschlechtsneutral formuliert wurden. Das heißt, ob eine Tätigkeit im Einzelhandel von einem Mann oder einer Frau ausgeübt wird, ist für die tarifliche Bezahlung nicht entscheidend.

An den Tarifverträgen des Einzelhandels hat sich daher im Laufe der Jahre nichts geändert. Geändert hat sich jedoch das Umfeld. Immer mehr Frauen wurden erwerbstätig. Ihr Anteil an den Belegschaften im Einzelhandel wuchs stetig. Dazu trug sicherlich bei, dass diese Branche von je her diejenige war, die am flexibelsten auf die Arbeitszeitwünsche von Teilzeitkräften eingehen konnte. So wurde der Einzelhandel auch zum Beschäftigungsreservoir von Müttern, die dort ideale Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben vorfanden. Hierzu beigetragen hat auch die zunehmend arbeitsteilige Arbeitsorganisation in verschiedenen Vertriebsformen des Einzelhandels, die es beispielsweise ermöglicht, Arbeitnehmer täglich stundenweise nur am Vormittag an den Kassen einzusetzen. Angesichts von zwei Millionen weiblichen Beschäftigten im Einzelhandel kann daher mit Fug und Recht behauptet werden, dass die heutige Quote von erwerbstätigen Frauen in der Bundesrepublik ohne das Angebot flexibler Arbeitszeiten im Einzelhandel nicht hätte erreicht werden können.

Doch sind immer noch verschiedene Faktoren wesentlich dafür, dass die Verdienstmöglichkeiten der Frauen im Einzelhandel zwar denen von männlichen Beschäftigten absolut entsprechen, die tatsächlichen Durchschnittsverdienste von weiblichen Arbeitnehmern ohne Zweifel aber unter denen der männlichen Arbeitnehmer liegen:

1. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel beträgt knapp über 50 Prozent. Die Mehrzahl von ihnen sind Frauen, die damit bereits absolut über ein niedrigeres Einkommen als Männer verfügen. Grund hierfür ist die noch klassische Rollenverteilung in den Familien mit dem Mann und Vater als Hauptverdiener und der Frau und Mutter als Hinzuverdienerin.
2. Nach wie vor werden Frauen nicht oder nahezu nicht bei Arbeiten eingesetzt, die „körperlich schwere Arbeiten“ erfordern um dementsprechend hoch bezahlt werden.
3. Nach wie vor sind Frauen nicht oder nur in geringer Zahl in typischen „Männerberufen“ berufstätig, beispielsweise als Handwerkerinnen oder Kraftfahrerinnen. Die Notwendigkeit sogenannter „girl´s days“ veranschaulicht dieses Problem sehr gut.
4. Im Einzelhandel wird eine langjährige Tätigkeit in der Branche belohnt durch den sogenannten „Fahrstuhleffekt“. Das heißt, dass Mitarbeiter durch den Einstieg in höhere Tätigkeitsjahre, unter Umständen sogar durch den sogenannten Durchstieg in eine höhere Entgeltgruppe nach den Regelungen der Tarifverträge ein höheres Einkommen erzielen. Dieses höhere Einkom-

men durch die so genannten „Sitzzulagen“ ist unabhängig von der individuellen Leistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Da berufstätige Frauen aber – wie der neueste Mikrozensus belegt - aufgrund der immer noch klassischen Arbeitsteilung in der Familie ihre Berufstätigkeit zur Betreuung und Erziehung von Kindern oftmals unterbrechen, wirkt sich für sie der „Fahrstuhleffekt“ von Tätigkeits- oder Berufsjahren einkommenshemmend aus.

Es sind daher nicht die Entgeltbestimmungen des Einzelhandels, die zu einer Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen führen, sondern die gesellschaftlichen Umstände. Wirkungen werden hier zu schnell mit Ursachen verwechselt und umgekehrt.

Anzusetzen ist vielmehr, indem tradierte Vorstellungen von Arbeitsteilung in der Familie reformiert werden müssen. Die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern müssen angeglichen werden. Dazu muss auch in Schulen, im Elternhaus, in der Gesellschaft, in den Unternehmen das Bild von typischen Männer- und Frauenberufen aufgegeben werden. Nur so kann die Idee von der Chancengleichheit verwirklicht werden.

Daneben bleibt zu erwähnen, dass die Entgelttarifverträge des Einzelhandels sicherlich reformbedürftig sind. Hieran wird von ver.di und den Einzelhandels-Arbeitgebern gearbeitet. Ziel muss dabei ein Tarifvertrag sein, der vor allen Dingen für die Masse der kleinen und mittleren Einzelhandelsunternehmen handhabbar ist. Selbst der nach wissenschaftlichem Ermessen absolut diskriminierungsfreie Tarifvertrag nützt nichts, wenn er von seiner Handhabung her die große Mehrheit der Unternehmen überfordert und deshalb in der Praxis keine Akzeptanz findet.

ver.di - Stellungnahme zum EU-Projekt „Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit am Beispiel des Einzelhandels“

Mit dem starken Wandel der Einzelhandelsstruktur haben sich auch die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten im Einzelhandel - insbesondere in der Verkaufsarbeit, aber auch in allen anderen vor- und nachgelagerten Tätigkeitsbereichen des Einzelhandels - verändert.

Die Beschäftigungs- und Arbeitssituation im Einzelhandel ist gekennzeichnet durch einen hohen Frauenanteil (ca. 70 %). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten steigt kontinuierlich an und liegt derzeit bei ca. 50 % der Beschäftigten, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse haben eine immer größere Bedeutung und machen die Hälfte aller Teilzeitstellen aus.

Bereits seit vielen Jahren wird über eine den veränderten Arbeitsanforderungen angepasste notwendige Reform der Entgeltstrukturen im Einzel- und Großhandel diskutiert. Gute Grundlagen bieten u. a. ein nach langjähriger Vorarbeit im Großhandel erarbeitetes Gutachten¹, das den Tarifvertrag des saarländischen Großhandels auf mittelbare Diskriminierung von Frauen untersucht hat, sowie Bewertungsvorschläge² zur Neubewertung der Arbeit im Einzelhandel.

Die Gründe für eine ausgebliebene Nutzung der vorhandenen Materialien sind u. a. darin zu sehen, dass verbindliche europäische und deutsche Rechtsnormen zur Entgeltgleichheit und zur Gleichbehandlung der Geschlechter nicht hinreichend bekannt sind. Das Problem der mittelbaren Entgeltdiskriminierung wird zur Zeit noch sowohl innerhalb von ver.di als auch in den Unternehmen unzureichend berücksichtigt.

Dabei versperren insbesondere eingeprägte bewusste wie unbewusste Geschlechterstereotype z. B. bei der Bewertung von körperlich schwerer Arbeit (spielt im Allgemeinen bei der Bewertung „typisch männlicher“ Tätigkeiten eine große Rolle) im Vergleich zu

¹ ver.di-Gutachten Saar, Fachbereich Handel (Hrsg.), Rechtsanwältin Geiswald, Heike: „Mittelbare Diskriminierung von Frauen“, 2001.

² hbv-Gutachten, Abteilung Tarifpolitik (Hrsg.), Prof. Dr. Oppolzer, Alfred: „Arbeitswissenschaftliches Gutachten zur Bewertung der Eingruppierungskriterien „Verantwortung“ und „Belastung“ in einem Tarifvertrag zur Grundentgelt-Differenzierung nach der summarischen Arbeitsbewertung im Einzelhandel“, 1994.

nicht formal erworbenen sozialen Qualifikationen (eher Tätigkeiten, die überwiegend den Frauen aus der häuslichen Betreuungsarbeit zugeordnet werden), den Blick auf eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung.

Das verhindert, dass eine breite Diskussion über mögliche alternative Tarifkonzepte, z. B. zur diskriminierungsfreieren Arbeits- und Leistungsbewertung, bislang noch nicht stattgefunden hat und von der Arbeitgeber-Seite vielfach als nicht umsetzbar abgelehnt wird.

Dabei wird übersehen, dass ein diskriminierungsfreies Bewertungs- und Eingruppierungssystem Frauen und Männer gleichermaßen betrifft, wenn sich traditionelle Rollenmuster in steigendem Maße verändern und zunehmend auch Männer reproduktive Aufgaben wahrnehmen.

Darüber hinaus haben sich durch veränderte Arbeitsorganisation auch die Arbeitsanforderungen und -inhalte im Einzelhandel zunehmend verändert. Diese veränderte Arbeitswirklichkeit spiegelt sich nicht in den tarifvertraglichen Regelungen wider.

Zudem wird der Nutzen eines zukunftsorientierten und durch Transparenz und Klarheit geprägten einheitlichen Bewertungssystems und ein verstärkter Imagegewinn missachtet.

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern werden häufig damit begründet, dass Frauen auf unteren und niedrigen Hierarchieebenen sowie in Wirtschaftszweigen mit niedrigem Verdienstniveau beschäftigt sind oder durch Erziehungszeiten ihre Berufstätigkeit unterbrechen. Doch fragt sich, warum Berufe, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, so niedrig bezahlt werden. Die Verdienste haben offensichtlich auch etwas damit zu tun, ob Tätigkeiten als „frauentypisch“ oder „männertypisch“ gelten.

Der hohe Anteil von Frauen im Einzelhandel ist dabei nicht das Ergebnis gleichstellungspolitischer Anforderungen der EU nach einer Erhöhung der Frauenquote an der Erwerbstätigkeit. Vielmehr haben Unternehmen die vorherrschenden tradierten Vorstellungen der Familien- und Beschäftigungspolitik der nachwirkenden 50er genutzt, in denen das „Alleinverdienermodell“ durch steuerliche Begünstigungen des Staates (Ehegattensplitting) unterstützt wurde und für (vorwiegend westdeutsche) Frauen die flexiblen Arbeitszeiten des Einzelhandels nützlich waren, um den Beruf mit familiären Aufgaben zu vereinbaren. Eine zum Teil bis heute gelebte klare Rollenaufteilung des Mannes als „Ernährer“ und der Frau bestenfalls als „Hinzuverdienerin“ macht eine Beschäftigung von Männern im Einzelhandel nicht zuletzt wegen der niedrigen Entgelte unattraktiv und Teilzeitarbeit unmöglich.

Zunehmend arbeiten Frauen aber auch deshalb in Teilzeit, weil der Arbeitgeber keine Vollzeitstellen zur Verfügung stellt. D.h., es liegt vielfach im Interesse der Unternehmen, die im Zuge der Rationalisierung von Personalstrukturen immer mehr auf die unternehmerischen Vorteile der flexibel einsetzbaren Teilzeitbeschäftigung setzen. Die noch immer geltende Steuergesetzgebung sowie die Neuregelungen bei den geringfügig Beschäftigten tragen dazu bei,

dass der Einzelhandel in der Öffentlichkeit bereits als Niedriglohnsektor gilt und leider auch so bewertet wird.

Die durchgeführten Analysen der Sozialforschungsstelle Dortmund haben gezeigt, dass die Tarifverträge im Einzelhandel nach wie vor geschlechtsspezifische Diskriminierungsmechanismen enthalten und den europarechtlichen Anforderungen an diskriminierungsfreie Entgeltsysteme nicht entsprechen. Damit ist der Einzelhandel nicht allein. Auch andere ver.di - Vergleichsprojekte, z.B. das Projekt der Landeshauptstadt Hannover „Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit“ haben bestätigt, dass in demselben Maße andere Branchen den Grundsatz „gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“ für Frauen und Männer vernachlässigen.

Trotz alledem ist auch der Einzelhandel als privater Dienstleistungssektor aufgefordert, die europarechtlichen wie auch die deutschen Rechtsnormen zur Entgeltgleichheit anzuwenden.

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts bieten für den Einzelhandel eine konkrete Handlungsgrundlage zur Überwindung bestehender Barrieren und zur umfassenden Neugestaltung der überholten Entgeltstrukturen unter Berücksichtigung der Vermeidung bestehender Entgeltungleichheit. Darüber hinaus sieht ver.di Handlungsbedarf auch bei weiteren manteltariflich geregelten Fragen.

Berlin, Juli 2003