SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Die Methoden haben gewechselt, die "Geschlechtsabzüge" bleiben: auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit?

Jochmann-Döll, Andrea; Krell, Gertraude

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Jochmann-Döll, A., & Krell, G. (1993). Die Methoden haben gewechselt, die "Geschlechtsabzüge" bleiben: auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit? In K. Hausen, & G. Krell (Hrsg.), *Frauenerwerbsarbeit : Forschungen zu Geschichte und Gegenwart* (S. 133-148). München: Hampp. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-409994

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.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Die Methoden haben gewechselt, die "Geschlechtsabzüge" sind geblieben.

Auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit?

Andrea Jochmann-Döll, Gertraude Krell

1. Die Forderung: "Gleiches Entgelt, nicht nur für gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit!"

Ein ungelernter Arbeiter in der nordrheinwestfälischen Mineralölverarbeitenden Industrie erhält ein Tarifentgelt, das 29% über dem einer ausgebildeten Verkäuferin im Einzelhandel liegt (vgl. Kurz-Scherf 1986, S. 541). VerkäuferInnen, SprechstundenhelferInnen, ErzieherInnen und Krankenschwestern - dies sind nicht nur Beispiele für Berufe, die zum größten Teil von Frauen ausgeübt werden, sondern auch Beispiele für Berufe mit vergleichsweise niedrigem Verdienst. Diese Tatsache veranlaßt zu der Frage, ob hier eine systematische Unterbewertung von Frauenarbeit und damit Diskriminierung vorliegt.

Bei der Beantwortung dieser Frage sind Argumente, die im Zusammenhang mit der Forderung "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" erarbeitet und erörtert worden sind, wenig hilfreich,[1] denn es handelt sich ja gerade nicht um eine Situation, in der Frauen und Männer gleiche oder gleichartige Arbeiten verrichten, sondern es existieren als jeweils typisch geltende Frauen- und Männerarbeiten. Die geschlechtstypische Zuordnung von Tätigkeiten kann im Detail sehr unterschiedlich ausfallen. Sie wird allerdings durchgängig mit dem Verweis auf Merkmale des jeweiligen Geschlechtes begründet, und sie ist ebenso durchgängig verbunden mit gesellschaftlichen Statuszuweisungen (vgl. dazu auch den Beitrag von Knapp in diesem Band). Angesichts dieses Phänomens, das bezogen auf marktförmig organisierte Gesell-

1 Zur Definition von gleicher, gleichartiger und gleichwertiger Arbeit vgl. Pfarr/Bertelsmann (1981, S. 56ff).

schaften als Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht bezeichnet wird (vgl. Beck-Gernsheim 1981, Kleber 1988 und 1992), erscheint die Forderung: "Gleiches Entgelt für gleich*wertige* Arbeit" angemessener.

Diese Forderung ist in der Bundesrepublik Deutschland 1980 zur Rechtsnorm geworden: Mit dem arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetz wurde im neu eingefügten § 612, Abs. 3 BGB ein Diskriminierungsverbot festgeschrieben, das ausdrücklich für "gleiche" *und* "gleichwertige" Arbeiten gilt. Allerdings bleibt dort offen, was unter "gleichwertiger Arbeit" zu verstehen ist. In der Begründung wird - so Pfarr/Bertelsmann (1981, S. 384) - zur Klärung dieser Frage auf die "objektiven Maßstäbe der Arbeitsbewertung" verwiesen.

2. Gleichbehandlung durch Arbeitsbewertung?

Nicht nur die Legislative, sondern auch die Mehrzahl derjenigen, die in der Bundesrepublik Deutschland in Wissenschaft und Praxis mit Arbeitsbewertung befaßt sind, vertrauen darauf, daß eine anforderungsbezogene Differenzierung der Grundlöhne und -gehälter mittels der Verfahren der Arbeits(platz)bewertung eine Gleichbehandlung der Geschlechter garantiert: "Da die Arbeitsbewertung sich nicht mit der personellen Besetzung der verschiedenen Positionen befaßt, führt eine Lohndifferenzierung nach den Ergebnissen der Anforderungsermittlung zu einer Gleichbehandlung von Frauen und Männern" (Knebel/Zander 1989, S. 125).

Dieser Auffassung waren - und sind z.T. noch - auch die Tarifvertragsparteien. Schon in den 50er Jahren wurde seitens der Gewerkschaften betont, ein Ergebnis der Verbreitung der Arbeitsbewertung werde die Angleichung der Frauenentgelte sein (vgl. Schmiede/ Schudlich 1976, S. 337). Eine Ende der 80er Jahre durchgeführte Befragung der Tarifparteien ergab: Von 27 antwortenden Arbeitgeberfachverbänden erklärten 22, das Gleichbehandlungsprinzip sei in ihrem Tarifbereich verwirklicht, da dort anforderungsbezogene Eingruppierungskriterien verwendet würden; fünf der 14 Antwortschreiben von Gewerkschaften zeugten ebenfalls von einem fast blinden Vertrauen in die Gerechtigkeit der bestehenden Eingruppierungssysteme (vgl. Jochmann-Döll 1990, S. 175).

Sowohl historische Analysen (vgl. 3. und 4.) als auch eine methodenkritische Analyse der Arbeitsbewertung (vgl. 5.) führen jedoch zu dem Ergebnis, daß dieses blinde Vertrauen nicht gerechtfertigt ist.

3. "Geschlechtsabzüge" bei der Bewertung von Arbeitern und Arbeiterinnen

Bis in die 40er Jahre dieses Jahrhunderts existierte in Deutschland keine Arbeitsbewertung, sondern eine ArbeiterInnenbewertung. Maßgeblich für die Differenzierung der Grundentgelte waren nicht die Anforderungen des Arbeitsplatzes, sondern die Qualifikation der dort Beschäftigten, wobei in der Regel zwischen "Ungelernten" bzw. "Hilfsarbeitern", "Angelernten" und "Facharbeitern" unterschieden wurde. Innerhalb der Gruppen wurde nach dem Geschlecht differenziert. In Ausnahmefällen wurde für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleicher Lohn bezahlt, in der Regel erhielten Frauen jedoch nur 40-70% der Männerlöhne (vgl. Karbe 1928, S. 22f).

Bemerkenswert ist, daß bereits zu Beginn dieses Jahrhunderts seitens der Frauenbewegung argumentiert wurde, eine Ursache dieser Differenzen sei eine systematische Unterbewertung der Frauenarbeit. Käthe Schirmacher (vgl. 1909, S. 200) stellte fest, die niedrigere Bewertung der Frauen sei u.a. durch geringere Ansprüche der Frauen verursacht - und sprach in diesem Zusammenhang vom "Geschlechtsabzug". Frauen akzeptierten aufgrund einer "dem untergeordneten Geschlecht durchschnittlich angezüchtete(n) Anspruchslosigkeit" (ebd. S. 202) Geschlechtsabzüge von 50%, unabhängig davon, wie schwer, qualifiziert oder ergiebig ihre Arbeit im Vergleich zu derjenigen der Männer tatsächlich sei. Von "Geschlechtsprämien" sprachen nicht nur frauenbewegte Zeitgenossinnen. Auch Max Weber berichtete über eine Fabrik, in der überwiegend Frauen bzw. Mädchen, aber auch einige Männer, mit dem Weben von Taschentüchern und schmalem Leinen beschäftigt wurden, d.h. gleiche Arbeit verrichteten. Es handelte sich um Akkordarbeit, und aufgrund der durchschnittlich höheren Leistungen der Frauen seien die Verdienstchancen der Männer an den schmalen Webstühlen geringer. Aber deren "Verlangen, doch unter allen Umständen mehr zu verdienen, als die Mädchen, nötigten abgesehen davon, daß der garantierte Minimallohn der Männer höher ist als derjenige der Mädchen, überdies zur Gewährung von 'Geschlechtszulagen' für die am schmalen

Stuhl beschäftigten Arbeiter in Höhe von beträchtlich mehr als 1/5 ihres reinen Akkordverdienstes." (Weber 1908-09, S. 165).

Webers Darstellung ist nicht zu entnehmen, ob die erwähnten unterschiedlichen garantierten Mindestlöhne tariflich vereinbart waren. Generell dominierten bis zum Ersten Weltkrieg individuelle Lohnabschlüsse: 1914 gab es 13000 Tarifverträge für zwei Millionen tarifgebundene Beschäftigte, allerdings vorwiegend in männlich dominierten Branchen; nur in 11% dieser Verträge waren Arbeiterinnen berücksichtigt (vgl. Losseff-Tillmanns 1978, S. 283). Dort, wo Tarifverträge abgeschlossen wurden, führte dies zu einer Festschreibung der Geschlechtsabzüge bzw. -zulagen. In einem 1907 in Kassel abgeschlossenen Tarifvertrag des Vervielfältigungsgewerbes z.B. wurden für Hilfsarbeiter Tariflöhne von 15-19 Mark vereinbart, für Hilfsarbeiterinnen nur 9 Mark. In der Eisen- und Metallindustrie - der Branche, die später als erste die Arbeitsbewertung einführte - wurde schon in den zwanziger Jahren tariflich vereinbart, Arbeiterinnen 70% der Löhne ihrer gleichaltrigen Kollegen der gleichen Berufsgruppe zu zahlen (vgl. Karbe 1928, S. 118). In der "Gewerkschaftliche(n) Frauenzeitung" wurde 1921 konstatiert, in fast allen Tarifverträgen für Arbeiter und Arbeiterinnen würde nach Geschlechtern differenziert (vgl. Losseff-Tillmanns 1978, S. 284). Nur selten wurde in der innergewerkschaftlichen Diskussion die Beseitigung der Lohnkategorie "Arbeiterin" gefordert - und dann ohne Erfolg (vgl. ebd., S. 287). Ende der zwanziger Jahre resümierte Karbe (1928, S. 120), daß in den Tarifverträgen "nun ein bestimmtes Lohnverhältnis sanktioniert ist".

4. Diskriminierung trotz Arbeitsbewertung: Die Fortschreibung der "Geschlechtsabzüge"

"Geschlechtsabzüge" waren demnach gängige Praxis und herrschendes (Un-)Recht, als 1942 in der Metallindustrie die ArbeiterInnenbewertung durch die Arbeitsbewertung ersetzt wurde. Und in dem neuen Regelwerk, dem in Gemeinschaftsarbeit zwischen der Deutschen Arbeitsfront (DAF) und der Reichsgruppe Industrie entwickelten "Lohngruppenkatalog Eisen und Metall (LKEM)", wurde trotz der methodischen Neuorientierung diese Tradition bruchlos fortgesetzt.

Zum einen waren nur die unteren 5 der insgesamt 8 Lohngruppen für die weiblichen Gefolgschaftsmitglieder vorgesehen (vgl. Siegel 1989, S. 186 ff.; Hachtmann 1989, S. 213). Schon die Eingruppierung einer Frau in die Lohngruppe 5, die unterste Lohngruppe für Facharbeiten, mußte durch die Reichstreuhänder genehmigt werden - und galt als Indiz dafür, daß die Einstufung aller im betreffenden Betrieb vorkommenden Arbeiten zu hoch vorgenommen worden sei. Zum andern wurde auch hier aus "sozialen Gründen" bei Frauen generell ein Abschlag von 25 % der entsprechenden Grundlöhne für Männer vorgenommen. Es war der Führer selbst, der verkündete, eine völlige Gleichsetzung der Frauenlöhne bedeute eine Mißachtung der Leistungen des Mannes für die Volksgemeinschaft (vgl. Siegel 1989, S. 216).

Diejenigen, die den LKEM erarbeiteten, waren sich der Tatsache bewußt, daß die Frauenabschläge eine Setzung darstellten, für die das Verfahren der Arbeitsbewertung keinerlei Anhaltspunkte bot. "Den Frauenabschlag von der Arbeitsbewertung her zu erklären, ist praktisch nicht möglich. Er muß erklärt werden aus den sozialen Unterschieden", erklärte ein beteiligter Siemens-Direktor in den 50er Jahren rückblickend (zit. n. Siegel 1989, S. 217).

In der Bundesrepublik Deutschland orientierten sich nach dem Zweiten Weltkrieg die Tarifvertragsparteien wiederum an dieser Tradition. Trotz Gleichbehandlungsgebot im Grundgesetz und trotz Arbeitsbewertung wurden weiterhin Tarifverträge mit Frauenlohngruppen und Frauenabschlagsklauseln abgeschlossen (vgl. Weiler 1992, S. 50ff sowie den folgenden Beitrag von Gabriele Sonnenschein). Erst 1955 erklärte das Bundesarbeitsgericht diese Praxis für rechtswidrig, und es dauerte noch fast zwanzig Jahre, bis zu Beginn der 70er Jahre die letzte dieser Klauseln abgeschafft wurde (vgl. Pfarr/ Bertelsmann 1981, S. 125).

Seither existiert in der Bundesrepublik Deutschland eine "abschlagsfreie" Arbeitsbewertung. "Abschlagsfrei" ist jedoch nicht gleichbedeutend mit "diskriminierungsfrei".

5. Methodenkritische Analyse: Diskriminierung durch Arbeitsbewertung

Beiträge der Arbeitsbewertung zur systematischen Unterbewertung von Frauenarbeitsplätzen werden seit Beginn der 80er Jahre in angelsächsischen Ländern im Rahmen der sog. "comparable worth" Diskussion erörtert. Diese Debatte ist bislang in der hiesigen arbeitswissenschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Fachwelt mit wenigen Ausnahmen (vgl. z.B. Jochmann-Döll 1989,1990; Jochmann-Döll/Wächter 1989; Krell 1990) kaum zur Kenntnis genommen worden. Unabhängig von der "comparable worth" Diskussion gab es allerdings hier ähnliche Überlegungen (vgl. z.B. Rutenfranz 1970; Helberger 1973; Rohmert/Rutenfranz 1975; Krell 1984, S. 75ff). Die in diesen Zusammenhängen vorgetragenen Argumente sollen im folgenden skizziert werden.

5.1 Die Arbeitsanalyse/-beschreibung

Durch die Arbeitsanalyse bzw. -beschreibung wird der Grundstein für die Bewertung des Arbeitsplatzes gelegt. In der Praxis werden hier i.d.R. keine für die Arbeitsanalyse entwickelten wissenschaftlichen Instrumente benutzt, sondern pragmatische Verfahren der Arbeitsbeschreibung (vgl. z.B. REFA 1987, S. 22ff). Die Daten werden durch Selbstaufschreiben, Fremdaufschreiben oder Befragen erfaßt. Bereits hier finden (Selbst-) Diskriminierungen statt: Grundsätzlich werden die für Frauenarbeitsplätze charakteristischen Anforderungen bzw. die dementsprechenden Qualifikationen als quasi-natürliche erachtet und damit als entgeltungsbedürftige 'übersehen' (vgl. z.B. Kurz-Scherf 1986, S. 540; Manese 1988, S. 35ff; Elizur 1987, S. 135ff). Auch die Frauen selbst tendieren zu einer Beschreibung ihrer Arbeit, die tendenziell zu einer Unterbewertung führt, während Männer bestimmte Merkmale eher überbetonen (vgl. Institute for Education and Research on Women and Work 1980, S. 20, zit.n. Moser 1985, S. 42).

5.2 Die Summarische Arbeitsbewertung

Bei der summarischen Arbeitsbewertung werden die Anforderungen, die ein Arbeitsplatz an die dort tätige Person stellt, ganzheitlich im Sinne von pauschal oder global ermittelt. Dies kann durch Reihung (Rangfolgeverfahren) oder Stufung (Lohngruppenverfahren) geschehen.

Beim *Rangfolgeverfahren* werden die einzelnen Arbeitsplätze durch Paarvergleich ihrer vermeintlichen Wertigkeit entsprechend gereiht. Dieser Prozeß wird durch Vorurteile und Stereotypisierungen beeinflußt. Die zu vergleichenden Arbeitsplätze sind in den Köpfen der Bewertenden geschlechtstypisch zugeordnet. Deshalb besteht die Gefahr, daß Frauenarbeitsplätze am unteren Ende einrangiert werden, weil Frauenarbeit generell geringgeschätzt wird. Insofern ist dieses Verfahren besonders anfällig für Diskriminierungen.

Beim *Lohngruppenverfahren* werden - meist auf tariflicher Ebene - Anforderungskataloge und Tätigkeitsbeispiele als Eingruppierungshilfe erstellt, auf deren Basis dann auf betrieblicher Ebene die Eingruppierungen vorgenommen werden. Zunächst läßt sich festhalten, daß die Berufs- und Tätigkeitsbezeichnungen in den Tarifverträgen nicht geschlechtsneutral sind. Im Bundesangestelltentarif (BAT) z.B. sind die als Tätigkeitsbeispiele verwendeten Berufsbezeichnungen in den oberen Vergütungsgruppen ausschließlich männlich (z.B. Bibliothekar, Maschinenbuchhalter); weibliche - und männliche - Berufsbezeichnungen (z.B. Wirtschafter/Wirtschafterinnen) finden sich nur in den untersten Vergütungsgruppen. (vgl. Kurz-Scherf 1986, S. 539; Weiler 1992, S. 120).

Die Diskussion um Entgeltdiskriminierung konzentrierte sich hier lange Zeit auf die "Leichtlohngruppen", die nach dem Verbot der "Frauenlohngruppen" sukzessive an deren Stelle gesetzt worden waren. Weil Frauen aufgrund ihrer Konstitution als geeignet für leichte Arbeiten gelten, wird der Umkehrschluß gezogen, Frauenarbeit sei leichte Arbeit (vgl. Krell 1984, S. 76). "Eine Arbeit kann äußerst schmutzig sein und unter hoher Lärmeinwirkung stehen, sie kann nervlich sehr ermüdend sein und hohe Anforderungen an die Augen stellen, sie kann mit wertvollen Maschinen oder Erzeugnissen zu tun haben und hohe Anforderungen an die manuelle Geschicklichkeit stellen - wenn sie von Ungelernten ausgeführt werden kann und muskelmäßig keine besonders großen Leistungen erfordert, wird sie von vielen Industriezweigen als Leichtlohntätigkeit eingestuft werden" (Helberger 1973, S. 218). Im gewerblichen Bereich wird hier z.T. Muskelarbeit mit schwerer dynamischer Muskelarbeit gleichgesetzt, und andere Formen, wie einseitig dynamische (z.B. Dateneingabe) und statische Muskelarbeit (z.B. Stehen) werden vernachlässigt. Stiefmütterlich behandelt wird auch die geistig-nervliche Belastung (z.B. durch Arbeit unter Zeit-

druck). Trotz der intensiven Diskussion, ob es sich hier um eine Form der Diskriminierung von Frauen handele, wurden 1983 in neun von 30 Tarifbereichen die Kriterien "leichte Arbeit" bzw. "geringe körperliche Belastung" verwendet (vgl. Kurz-Scherf 1986, S. 540). Auch noch Ende der achtziger Jahre - neuere Daten liegen uns nicht vor - existieren Tarifverträge mit "Leichtlohngruppen" (vgl. Jochmann-Döll 1990, S. 200f).

Mit den "Leichtlohngruppen" bzw. mit der Frage "Ist Frauenarbeit leichte Arbeit?" ist jedoch nur eine Facette der Gesamtproblematik thematisiert. Ein weiteres Problem stellt das in den summarischen Verfahren verwendete Kriterium der Anlernzeit dar - und zwar aus verschiedenen Gründen. Erstens sind die Anlernverfahren nicht vereinheitlicht, wodurch die Anlernzeit als Maßstab für die Vergütung fragwürdig wird (vgl. Rutenfranz 1970, S. 29). Zweitens bleiben so jene Fähigkeiten und Fertigkeiten, die nicht in betrieblichen Qualifizierungsprozessen erworben worden sind, unberücksichtigt. Aber auch bei gleicher Ausbildungsdauer und -stufe (Fachschule) werden z.B. Techniker höher eingruppiert als Erzieherinnen (vgl. Kurz-Scherf 1986, S. 541; Winter 1991, S. 67ff).

Schließlich können die tariflich vereinbarten summarischen Verfahren indirekt diskriminierend sein, weil sie Auslegungsspielräume für die betriebliche Eingruppierung lassen, die zuungunsten von Frauen genutzt werden (vgl. Rohmert/Rutenfranz 1975, S. 21; Remick 1984, S. 107). Davon zeugen die Arbeitsgerichtsverfahren um die angemessene Eingruppierung von Frauenarbeitsplätzen.[2]

Fazit: Die Summarik wird insgesamt als besonders anfällig für Diskriminierungen angesehen. Da die Bewertungsergebnisse aufgrund des ganzheitlichen, globalen Vergleichens und Einordnens von Arbeitsplätzen letztlich auf Einschätzungen und subjektiven Wertvorstellungen der Bewertenden beruhen, werden verbreitete Vorstellungen über die Geringwertigkeit von Frauenarbeit reproduziert und verfestigt. Wegen der geringen Anzahl der berücksichtigten Differenzierungskriterien besteht zudem kaum die Möglichkeit, die Anforderungen einigermaßen vollständig zu erfassen.

---

2 Zur Rechtsprechung in Sachen Entgeltgleichheit im gewerblichen Bereich vgl. zusammenfassend Krell (1990, S. 202ff). Im Jahr 1992 ergingen zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichts zur Lohngleichheit im Handel (BAG Urteil vom 29.7.1992 - 4 AZR 502/91 und BAG Urteil vom 23.9.1992 - 4 AZR 30/92).

5.3 Die Analytische Arbeitsbewertung

Bei den Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung soll durch die Berücksichtigung einzelner Anforderungsarten die Gesamtanforderung differenzierter ermittelt werden. Dabei kann es vor allem durch die Auswahl und die Gewichtung der Anforderungsarten zu Diskriminierungen kommen (vgl. z.B. Treiman/Hartmann 1981, S. 71ff; Remick 1984).

Die *Auswahl der Anforderungsarten*, die in einem Bewertungssystem berücksichtigt werden sollen, erfolgt nicht nach arbeitswissenschaftlich objektiv begründbaren Regeln, sondern ist Ergebnis von Überlegungen der Zweckmäßigkeit, von ausgehandelten Kompromissen und Überzeugungen darüber, welche Anforderungen als entlohnungswürdig anzusehen sind. Diskriminierung tritt dann auf, wenn Merkmale, die für Frauenarbeitsplätze charakteristisch sind, weggelassen werden, typische Anforderungen von Männerarbeitsplätzen hingegen nicht nur berücksichtigt, sondern sogar doppelt und mehrfach bewertet werden. So wurden z.B. in den Tarifverträgen der Metallindustrie lange Zeit die Anforderungsarten "Aufmerksamkeit" und "Geschicklichkeit" vernachlässigt (vgl. Rohmert/Rutenfranz 1975, S. 21). Im Angestelltenbereich wiederum, wo Frauen als Serviererinnen, Kassiererinnen oder Krankenpflegerinnen oft schwere körperliche Arbeit leisten, spielt das Kriterium "körperliche Belastung und Beanspruchung" kaum eine Rolle (vgl. Kurz-Scherf/Stahn-Willig 1981, S. 219; Moser 1985, S. 29; Jochmann-Döll 1990, S. 67ff).

"Im Angestelltenbereich führen ungewichtete Anforderungsarten zu absurden Bewertungsergebnissen. Z.B. würde der Arbeitsplatz 'Stenotypistin, Rechtsabteilung' etwa denselben Punktwert erhalten wie der Arbeitsplatz 'Leiter/Abteilung Einkauf', wenn mit ungewichteten Rangreihen bewertet würde" (Bieding/Döring 1974, S. 47). Damit dergleichen nicht passiert, wird gewichtet. Experten gestehen freimütig ein, daß die *Gewichtung* zwischen den einzelnen Anforderungsarten nicht wissenschaftlich bestimmbar ist (vgl. z.B. Knebel/Zander 1989, S. 64). Als Kriterien für die Festlegung einer Gewichtung nennt REFA (vgl. 1987, S. 87) u.a. soziologische Wertungen, Arbeitsmarktfragen und sozialpolitische Notwendigkeiten. Insofern ist die Gewichtung die zweite Einbruchstelle für Diskriminierungen (vgl. auch Rohmert/Rutenfranz 1975, S. 21). Besonders brisant im Hinblick auf die Bewertung von Frauenarbeitsplätzen ist die Empfehlung, die Gewichtung

am bestehenden Lohn- und Gehaltsgefüge bzw. an vorhandenen Gewichtungen auszurichten (vgl. z.B. bei REFA 1987, S. 88; Knebel/Zander 1989, S. 64). Was bei einer solchen Praxis herauskommt, läßt sich unschwer vorstellen: Typische Anforderungen werden für Männerarbeitsplätze hoch, für Frauenarbeitsplätze niedrig gewichtet (vgl. Rohmert/Rutenfranz 1975, S. 21; Lappe 1981, S. 163; Pfarr 1981, S. 270; Jochmann-Döll 1990, S. 54ff).

Mit der Ermittlung des Gesamtarbeitswertes ist noch keine endgültige lohnpolitische Entscheidung getroffen, da das Entgelt nicht proportional zu den Arbeitswerten steigen muß. Die *Entgeltkurve* kann linear, progressiv, degressiv, oder in einer Mischform verlaufen (vgl. Bartölke u.a. 1981, S. 51). Auch hier finden Diskriminierungen statt, wenn z.B. - wie Lappe (vgl. 1981, S. 154f) an einem Fallbeispiel aus der feinmechanisch-optischen Industrie demonstriert - vom Ecklohn an in den oberen Lohnbereichen, wo nur noch Männer eingruppiert sind, die Lohnlinie überproportional ansteigt.

Zusammenfassend läßt sich also festhalten, daß bei jedem Schritt und jedem Verfahren der Arbeitsbewertung Diskriminierungen stattfinden können und auch stattfinden. Die "Geschlechtsabzüge" sind nicht verschwunden. Es ist nur schwieriger geworden, sie hinter der Fassade der angeblichen Objektivität der Arbeitsbewertung zu entdecken.

6. Gestaltungsempfehlungen für diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertungssysteme

Die Forderung nach gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit beinhaltet in ihrem Kern eine Neubewertung typischer Frauenarbeitsplätze im Verhältnis zu typischen Männerarbeitsplätzen. Und in diesem Zusammenhang wird die Arbeitsbewertung nicht nur als Krankheitsverursacherin, sondern auch als Heilmittel angesehen. Ein zweiter Schwerpunkt der "comparable worth" Debatte sind deshalb Überlegungen hinsichtlich einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung, allerdings nur bezogen auf die Analytik. Die dort entwickelten Gestaltungsempfehlungen sollen hier thesenartig dargestellt werden (ausführlicher vgl. Jochmann-Döll 1990).

1. Die Arbeitsanalyse, bei der die Weichen für die spätere Bewertung gestellt werden, sollte sorgfältig und umfassend durchgeführt werden. Insbesondere ist dabei sicherzustellen, daß alle relevanten Tätigkeits-

inhalte und Anforderungen an dem betreffenden Arbeitsplatz festgehalten werden. In diesem Sinne betreiben seit einiger Zeit im öffentlichen Dienst Hessens Erzieherinnen, Krankenschwestern und Reinigungsfrauen in gewerkschaftlichen (Frauen-)Arbeitsgruppen Grundlagenforschung über die Anforderungen, die ihre Tätigkeiten stellen; dieses hat bereits zu Einkommensverbesserungen geführt (vgl. Dürk 1991, insbes. S. 730).

2. Da sich herausgestellt hat, daß in unterschiedlichen Systemen (z.B. für gewerblich Beschäftigte und Angestellte) oft gerade die Merkmale vorhanden und hoch gewichtet sind, die für überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze relevant sind (vgl. auch Treiman/Hartmann 1981, S. 78ff.; Beatty/Beatty 1984, S. 75), sollten die Methoden der Arbeitsbewertung für alle Beschäftigten einheitlich sein. Einheitliche Bewertungssysteme sind allerdings nur eine notwendige, keine hinreichende Bedingung für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

3. Eine ganz entscheidende Rolle spielt die Zusammensetzung der Bewertungskommission (so auch Remick 1984, S. 108; Shimmin 1987, S. 70). Über die - weithin akzeptierte sowie gesetzlich und tariflich geregelte - Beteiligung von VertreterInnen der Arbeitnehmer in Kommissionen zur Gestaltung und Durchführung von Arbeitsbewertungsverfahren hinaus ist ebenfalls eine angemessene Repräsentanz von Frauen zu fordern. Derzeit sind Tarifkommissionen - auch auf der Arbeitnehmerseite - überwiegend männlich besetzt (vgl. Kurz-Scherf 1986, S. 537). Aus einer mangelhaften Repräsentanz und damit Interessenvertretung von Frauen folgt, daß wichtige Anforderungen übersehen werden, weil die männlichen Mitglieder der Bewertungskommission nur vage oder sogar falsche Vorstellungen von deren Arbeitsplätzen und Tätigkeiten haben (vgl. Fonda et al. 1979, S. 35).
   Um solche auf Unkenntnis oder Vorurteilen beruhende Fehler im Prozeß der Bewertung zu vermeiden bzw. zu verringern, sollten alle Beteiligten nicht nur in den Methoden der Arbeitsbewertung geschult werden, sondern auch und insbesondere hinsichtlich der Anforderungen an Frauenarbeitsplätze sensibilisiert werden.

4. Um eine differenzierte Bewertung sicherzustellen, sollte das verwendete Verfahren der Arbeitsbewertung analytisch sein. Die Auswahl der Anforderungsarten und vor allem die Gewichtung sollten auf keinen Fall am status quo orientiert sein.
   Anforderungen, die an Frauenarbeitsplätzen auftreten, sollten in angemesssener Weise berücksichtigt werden. Das verlangt inzwischen auch die Rechtsprechung. Zur Auswahl von Anforderungsarten entschied der Europäische Gerichtshof im Jahre 1986, daß in Arbeitsbewertungsverfahren "Kriterien zu berücksichtigen sind, hinsichtlich derer die Arbeitnehmer beider Geschlechter besonders geeignet sein können" (Gleiches Entgelt ... 1986, S. 1877). Kriterien, die ArbeitnehmerInnen eines Geschlechts bevorzugen, dürfen nach diesem Urteil nur dann verwendet werden, wenn andere Kriterien innerhalb des Systems ArbeitnehmerInnen des anderen Geschlechts bevorzugen und somit die Benachteiligung wieder aufgehoben wird (vgl. auch Pfarr/Bertelsmann 1989, S. 318ff sowie das BAG-Urteil vom 29.7.1992 - 4 AZR 502/91).

5. Auf eine angemessene Berücksichtigung von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen ist auch bei den Richtarbeitsplätzen (Brükkenbeispielen) zu achten.
   Eine Analyse der REFA-Brückenbeispiele (vgl. Jochmann-Döll 1990, S. 62ff) zeigt, daß bei fast 90% der dort vorgegebenen Arbeitsplätze der Frauenanteil unter 30% liegt, so daß für Frauenarbeitsplätze typische Merkmale u.U. nicht vorhanden sind - und damit bei der Bewertung ausgeblendet bleiben.

6. Die Entgeltkurve sollte in dem Bereich, in dem überwiegend Männerarbeitsplätze eingestuft sind, nicht überproportional ansteigen.

7. Das Verfahren sollte korrekt und konsequent umgesetzt werden und immer wieder auf Diskriminierung bzw. Diskriminierungsfreiheit hin überprüft werden.

Diese Gestaltungsempfehlungen sollten nicht als fertige Patentrezepte mißverstanden werden. Arbeitsbewertung ist und bleibt ein politischer - d.h. interessengeleiteter - Prozeß. Insofern kann es auch im Hinblick auf die Erfüllung der Norm "gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit" keinen "one

best way" der Arbeitsbewertung geben (so auch Treiman/Hartmann 1981, S. 70; Madigan/Hills 1988, insbes. S. 330).

7. Ob Anforderungs- oder Personenbezug, die Neubewertung von Frauenarbeit ist notwendiger Bestandteil von Gleichstellungmaßnahmen

Die Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit bzw. nach einer Neubewertung von Frauenarbeitsplätzen mittels einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung gilt in den USA als "the Working Women's Issue of the Eighties" (Hutner 1986).

Hierzulande ist allerdings inzwischen die Zukunft der Arbeitsbewertung umstritten. Seit mehr als zehn Jahren ist sie heftiger Kritik ausgesetzt. Diese kommt aus verschiedenen Richtungen, und es werden ganz unterschiedliche Argumente vorgetragenen[3]. Und während Ende der 80er Jahre ein Befürworter frohlockt "Arbeitsbewertung ist wieder gefragt" (vgl. Knebel 1988), arbeitet die IG Metall (vgl. z.B. Lang u.a. 1990, S. 216ff) bereits am Konzept einer qualifikationsorientierten Grundentgeltdifferenzierung als Orientierung für die "Tarifreform 2000". Dies wäre gleichbedeutend mit einer Rückkehr zur ArbeiterInnenbewertung.

Ob eine qualifikations- und damit personenorientierte Eingruppierung weniger diskriminierend wäre, ist diskussionsbedürftig. Vieles spricht dafür, daß die Tradition der Unterbewertung von Frauenarbeit weiterhin fortgesetzt wird (vgl. Jochmann-Döll 1989, S. 217ff). 'Gretchenfragen' sind u.a. der Zugang von Frauen zur Aus- und Weiterbildung sowie die Berücksichtigung außerhalb formal anerkannter Qualifizierungsprozesse erworbener Qualifikationen (vgl. auch Lang/Vogelheim 1992, S. 220f). Im übrigen verzichten die wenigsten der bekannten Qualifikationslohnmodelle auf anforderungsbezogene Elemente (vgl. Eckardstein et al. 1988, S. 71ff). Eine Diskussion über die Neubewertung typischer Frauenarbeitsplätze ist demzufolge in keinem Fall irrelevant.

Die Forderung nach einer Überprüfung der Bewertung von Frauenarbeit bzw. nach deren Höherbewertung - sei es anforderungs- oder personenbezogen - muß Teil eines Gesamtpaketes von Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen im Erwerbsleben werden.

---

3 Für einen Überblick über die Disskussion um die Arbeitsbewertung vgl. Ridder (1990).

Literatur

Bartölke, Klaus/Foit, Otto/Gohl, Jürgen/Kappler, Ekkehard/Ridder, Hans-Gerd/Schumann, Ulrich (1981): Konfliktfeld Arbeitsbewertung. Grundprobleme und Einführungspraxis, Frankfurt/New York

Beatty, Richard W./Beatty, James R. (1984): Some Problems with Contemporary Job Evaluation, in: Remick, Helen (ed.): Comparable Worth and Wage Discrimination, Philadelphia, S. 59-78

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, 2. Aufl., Frankfurt/New York

Bieding, Fritz/Döring, Arnold (1974): Analytische Arbeitsbewertung von Angestelltentätigkeiten, 3. Aufl., Köln

Dürk, Barbara (1991): Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht... Frauen im öffentlichen Dienst fordern die Aufwertung ihrer Tätigkeiten -, in: WSI Mitteilungen, 44. Jg., Heft 12, S. 724-733

Eckardstein, Dudo von/Fredecker, Ines/Greife, Wolfgang/Janisch, Rainer/Zingsheim, Gabriele (1988): Die Qualifikation der Arbeitnehmer in neuen Entlohnungsmodellen, Frankfurt et al.

Elizur, Dov (1987): Systematic Job Evaluation and Comparable Worth, Aldershot

Fonda, Nickie/Glucklich, Pauline/Goodman, Janet/Morgan, Janice (1979): Job Evaluation without Sex Discrimination, in: Personnel Management, 11. Jg., S. 34-37+43

Gleiches Entgelt für Männer und Frauen (1986): Zulässige Berücksichtigung der muskelmäßigen Beanspruchung oder Belastung und der Schwere der Arbeit bei einem Einstufungssystem, in: Der Betrieb, 39. Jg., S. 1877

Hachtmann, Rüdiger (1989): Industriearbeit im "Dritten Reich". Untersuchungen zu den Lohn- und Arbeitsbedingungen in Deutschland 1933-1945, Göttingen

Helberger, Christof (1973): Diskriminierung der Frauen in Tarifverträgen, in: Otto Jacobi/Walther Müller-Jentsch/Eberhard Schmidt (Hg.): Gewerkschaften und Klassenkampf, Kritisches Jahrbuch '73, Frankfurt/M., S. 208-219

Hutner, Frances C. (1986): Equal Pay for Comparable Worth. The Working Women's Issue of the Eighties, New York

Jochmann-Döll, Andrea (1989): Lohndiskriminierung und Arbeitsbewertung: Die Comparable Worth-Debatte, in: Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 128, Nürnberg, S. 21-38

Jochmann-Döll, Andrea (1990): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen, München/Mering

Jochmann-Döll, Andrea/Wächter, Hartmut (1989): Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung. Was kann man aus der Diskussion um "Comparable Worth" in den USA lernen?, in: Personal, 41. Jg., Heft 5, S. 182-187

Karbe, Agnes (1928): Die Frauenlohnfrage und ihre Entwicklung in der Kriegs- und Nachkriegszeit mit besonderer Berücksichtigung der Industriearbeiterschaft, Rostock

Kleber, Michaela (1988): Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht. Eine kritische Analyse ökonomischer Theorien über Frauenarbeit und Frauenlöhne, München

Kleber, Michaela (1992): Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht, in: Gertraude Krell/Margit Osterloh (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?, München/Mering, S. 85-106

Knebel, Heinz (1988): Arbeitsbewertung ist wieder gefragt, in: REFA-Nachrichten, 42. Jg., Heft 5, S. 24-28

Knebel, Heinz/Zander, Ernst (1989): Arbeitsbewertung und Eingruppierung. Ein Leitfaden für die Entgeltfestsetzung, 2. Aufl., Heidelberg

Krell, Gertraude (1984): Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft, Frankfurt/New York

Krell, Gertraude (1990): Entgeltdiskriminierung durch Arbeitsbewertung und Eingruppierung. Perspektiven angesichts der neueren Rechtsprechung, in: Zeitschrift für Personalforschung, 4. Jg., Heft 2, S. 197-208

Kurz-Scherf, Ingrid (1986): Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern - Frauendiskriminierung, Frauenförderung durch Tarifvertrag und Tarifpolitik, in: WSI Mitteilungen, 39. Jg., Heft 8, S. 537-549

Kurz-Scherf, Ingrid/Stahn-Willig, Brigitte (1981): Gleiche Arbeit! Gleicher Lohn! - und wer macht die Hausarbeit! - Zur Frauenlohndiskriminierung in der Bundesrepublik, in: WSI Mitteilungen, 34. Jg., Heft 4, S. 212-222

Lang, Klaus/Vogelheim, Elisabeth (1992): (Nur) Samstags gehört Papi uns? - Oder: die Geschlechterfrage in der Tarifpolitik, in: WSI Mitteilungen, 45. Jg., Heft 4, S. 216-225

Lang, Klaus/Harbisch, Hermann/Lübben, Heinz (1990): "Wird bezahlt, was verlangt wird?" Eingruppierung, Arbeitsbewertung, Qualifikation. In: Klaus Lang/Hartmut Meine/Kay Ohl (Hg.): Arbeit-Entgelt-Leistung. Handbuch Tarifarbeit im Betrieb, Köln, S. 146-225

Lappe, Lothar (1981): Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen, Frankfurt/New York

Losseff-Tillmanns, Gerda (1978): Frauenemanzipation und Gewerkschaften, Wuppertal

Madigan, Robert M./Hills, Frederick S. (1988): Job Evaluation and Pay Equity, in: Public Personnel Management, Vol. 17, No. 3, S. 323-330

Manese, Wilfredo R. (1988): Occupational Job Evaluation, New York et al.

Moser, Ulrike (1985): Frauenarbeit und Männerarbeit. Literaturstudie über Arbeitsbewertungen, in: Arbeitsbewertung: Frauenarbeit - Männerarbeit, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 7, hrsg. vom Bundesmisisterium für soziale Verwaltung, Wien, S. 21-49

Pfarr, Heide M. (1981): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit - Verantwortung der Tarifvertragsparteien oder Aufgabe von Gerichten?, in: WSI Mitteilungen, 34. Jg., Heft 4, S. 269-272

Pfarr, Heide M./Bertelsmann, Klaus (1981): Lohngleichheit. Zur Rechtsprechung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung (Bd. 100 der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit), Stuttgart

Pfarr, Heide M./Bertelsmann, Klaus (1989): Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden

REFA Methodenlehre der Betriebsorganisation (1987): Teil Anforderungsermittlung (Arbeitsbewertung), München

Remick, Helen (1984): Major Issues in a priori Applications, in: Dies.(Hg.): Comparable Worth and Wage Discrimination, Philadelphia, S. 99-117

Ridder, Hans-Gerd (1989): Analytische Arbeitsbewertung: Zur Kontinuität von Ritualen, in: Zeitschrift für Personalforschung, 4.Jg., Heft 2, S. 179-196

Rohmert, Walter/Rutenfranz, Joseph (1975): Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen, hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn

Rutenfranz, Joseph (1970): Überlegungen zur arbeitsmedizinischen Bewertung sogenannter "leichter" Frauenarbeiten (Schriftenreihe der IG-Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Nr. 54) Frankfurt a.M.

Schirmacher, Käthe (1909): Wie und in welchem Maße läßt sich die Wertung der Frauenarbeit steigern?, in: Brinkler-Gabler, Gisela (Hg.) (1979): Frauenarbeit und Beruf (Reihe: Die Frau in der Gesellschaft, Frühe Texte), Frankfurt a.M., S. 199-210

Schmiede, Rudi/Schudlich, Edwin (1976): Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland, Frankfurt a.M./New York

Shimmin, Sylvia (1987): Job Evaluation and Equal Pay for Work of Equal Value, in: Applied Psychology, Vol. 36, No. 1, S. 61-70

Siegel, Tilla (1989): Leistung und Lohn in der nationalsozialistischen "Ordnung der Arbeit", Opladen

Treiman, Donald J./Hartmann, Heidi I. (Hg.) (1981): Women, Work and Wages. Equal Pay for Jobs of Equal Value, New York

Weber, Max (1908-09): Zur Psychophysik der industriellen Arbeit, in: Ders. (1924): Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik, Tübingen, S. 61-255

Weiler, Anni (1992): Frauenlöhne - Männerlöhne. Gewerkschaftliche Politik zur geschlechtsspezifischen Lohnstrukturierung, Frankfurt a.M./New York

Winter, Regine (1991): Anforderungen des Art. 119 EWG-Vertrag an das Deutsche Recht der entgeltbezogenen Bewertung ausgewählter Frauenarbeitsplätze. Unveröffentlichte wissenschaftliche Arbeit gemäß § 69 BremJAG, Bremen