

## Die Tarifpolitik der IG Metall in den 50er und 60er Jahren: eine Fallstudie für den gewerblichen Bereich der bayerischen Metallindustrie

Sonnenschein, Gabriele

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

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

Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Sonnenschein, G. (1993). Die Tarifpolitik der IG Metall in den 50er und 60er Jahren: eine Fallstudie für den gewerblichen Bereich der bayerischen Metallindustrie. In K. Hausen, & G. Krell (Hrsg.), *Frauenerwerbsarbeit : Forschungen zu Geschichte und Gegenwart* (S. 149-166). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-410031>

### 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.

## Die Tarifpolitik der IG Metall in den 50er und 60er Jahren.

### Eine Fallstudie für den gewerblichen Bereich der bayerischen Metallindustrie<sup>1</sup>

*Gabriele Sonnenschein*

In den 50er und 60er Jahren spielten Tarifverträge in der gewerkschaftlichen Diskussion um die Diskriminierung und Gleichstellung von Frauen keine Rolle. Während das Ausmaß der mittelbaren Diskriminierung<sup>2</sup> in Tarifverträgen mit den Fortschritten der Rechtsprechung offenbar wird, weisen Gewerkschafter Kritik an offenkundigen Fehlentscheidungen der Gewerkschaften, etwa bei der Einführung der sog. Leichtlohngruppen, mit dem Hinweis auf die geringe gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht gegenüber den Arbeitgeberverbänden zurück. Im folgenden soll gezeigt werden, daß sich die gewerkschaftliche Tarifpolitik entgegen ihrem Anspruch, die Interessen aller abhängig Beschäftigten zu vertreten, an vorgefundenen

- 1 Der Beitrag beruht auf der Analyse von Tarifverträgen und Niederschriften von Tarifverhandlungen für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayerischen Metallindustrie sowie von gewerkschaftlichen Quellen der IG Metall in Bayern. Die Tarifverträge bzw. Tarifordnungen wurden beim Tarifregister des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales in München recherchiert; alle übrigen Quellen - einschließlich der vom Arbeitgeberverband, dem Verein der Bayerischen Metallindustrie, verfaßten und von der IG Metall unterzeichneten Niederschriften von Manteltarifverhandlungen - wurden bei der IG Metall Bezirksleitung in München eingesehen. Aus Platzgründen können diese archivarisch bisher nicht aufbereiteten Quellen einschließlich Tarifverträge nur in einer Kurzform nachgewiesen werden.
- 2 Eine unmittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine Vereinbarung so formuliert ist, daß sie nur von einem Mann oder einer Frau erfüllt werden kann. Mittelbare Diskriminierung ist dann gegeben, wenn eine Vereinbarung zwar ohne Bezug auf ein bestimmtes Geschlecht formuliert ist, sie aber wesentlich mehr Frauen als Männer nachteilig betrifft und nicht objektiv gerechtfertigt ist. (Zur mittelbaren Diskriminierung siehe Pfarr / Bertelsmann 1989, S. 111-128)

und imaginären Geschlechterlinien in der Erwerbsarbeit orientierte. Nach der Skizzierung ausgewählter Ansatzbereiche von Diskriminierung in den Tarifverträgen werden am Beispiel der Lohngruppentexte Defizite der gewerkschaftlichen Politik und dahinterliegende Konzeptionen zur Frauenerwerbsarbeit vorgestellt.

## 1. Die Diskriminierung der Arbeiterinnen in den Tarifverträgen für gewerbliche Arbeitnehmer der bayerischen Metallindustrie

Die Darstellung der diskriminierenden bzw. diskriminierungsverdächtigen Bestimmungen orientiert sich an der aktuellen Rechtsprechung bzw. Positionen der juristischen Literatur zur unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung von Frauen (vgl. vor allem Pfarr/ Bertelsmann 1989).

### 1) *Persönlicher Geltungsbereich des Tarifvertrages*

Bis 1959 wurden in der Erläuterung des persönlichen Geltungsbereiches nur Beispiele für Tätigkeiten aufgeführt, die in der Regel von Männern ausgeübt werden. Der Manteltarifvertrag (MTV) vom 1.9.59 nannte erstmals das "Personal von Werkskantinen". Erst Ende der 60er Jahre wurden Teilzeitbeschäftigte (der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist unter den Frauen höher als unter den Männern) ausdrücklich in Tarifverträgen erwähnt.

### 2) *Lohngruppentexte und Lohngruppenrelationen*

Bis 1962 bestand ein Lohnsystem, das bereits in den Tarifverträgen der Weimarer Republik verankert worden war (Kollektivabkommen v. 12.9.28) und durch die Tarifordnungen des "Dritten Reiches" (Tarifordnungen v. 10.6.39 bzw. v. 15.3.41) vor allem redaktionell und während der Besatzungszeit (Tarifverträge v. 27.6.47) und in den 50er Jahren (Schiedsspruch v. 27.8.47) hauptsächlich in den Lohngruppenrelationen verändert wurde. Es differenzierte im wesentlichen nach den formalen *Qualifikationsanforderungen* der Tätigkeiten.<sup>3</sup> Unterhalb der ersten Facharbeitergruppe wurde zwischen "ungelernten", "angelernten" und

3 "Arbeiter und Arbeiterinnen werden entsprechend ihrer Tätigkeit in folgende Lohngruppen eingestuft (...)" (MTV v. 1.2.51)

"qualifiziert angelernten Arbeitern" unterschieden.<sup>4</sup> In der Provinzmetallindustrie, bei Jugendlichen und bei Arbeiterinnen wurden Abschläge vom Lohn vorgenommen. 1947 waren die meisten Löhne aufgrund der Direktive Nr. 14 des Alliierten Kontrollrats auf den Mindestlohn von 50 Rpf. angehoben, und dadurch die Frauenlöhne teilweise den Männerlöhnen angeglichen worden. Darüber hinaus übernahm die Vereinbarung auch den alliierten Grundsatz: "Arbeitnehmer erhalten ohne Rücksicht auf Alter und Geschlecht bei gleicher Arbeit und gleicher Leistung den Lohn der Vollarbeiter. Dies gilt insbesondere bei der Festsetzung der Akkord- und Prämienrichtsätze" (Tarifverträge v. 27.6.47). Nach der Währungsreform nahmen die Tarifparteien jedoch am 21.9.48 einen Schiedsspruch an, der die bis 1947 gültigen Lohngruppenrelationen im wesentlichen wiederherstellte. Aus der Lohn tafel ergab sich für die Löhne der un-, an- und qualifiziert angelernten Frauen nur noch eine Relation von ca. 73 % der vergleichbaren Männerlöhne. Im Manteltarifvertrag vom 1.2.51 wurden die Frauenlöhne zwar auf 77 % der Männerlöhne angehoben, aber gleichzeitig der Grundsatz "gleicher Lohn bei gleicher Arbeit und Leistung" eingeschränkt: Arbeiterinnen (und Jugendliche) sollten die gleichen Akkordsätze bzw. Zeitlöhne wie (erwachsene) Männer nur noch dann erhalten, wenn sie "Arbeiten verrichten, die in der Regel von Männern ausgeführt werden". Obwohl sich die möglicherweise geringere Leistung der Akkordarbeiterinnen über die geringere produzierte Stückzahl ohnehin im Lohn niedergeschlagen hätte, konnten für die Frauen niedrigere Akkordsätze als für Männer, die die gleiche Tätigkeit ausübten, vereinbart werden.

Mit der Lohngruppenneuregelung vom 22.6.62 wurde das Lohnsystem modifiziert, indem die Frauenlohngruppen wegfielen und unterhalb der bisherigen drei Männerlohngruppen für un-, an- bzw. qualifiziert angelernte Arbeiter (nun Lohngruppen 4 bis 6) drei Lohngruppen mit dem Belastungs-

---

4 Aufgrund des Tätigkeitsbezugs blieben Qualifikationen der ArbeiterInnen also unberücksichtigt, wenn sie bei der Tätigkeit nicht abgefordert wurden. Obwohl in diesem Lohnsystem die Qualifikationsanforderungen der Tätigkeiten und nicht die mitgebrachten Qualifikationen der ArbeiterInnen ausschlaggebend für die Eingruppierung wären, ist in den einzelnen Lohngruppentexten nicht z.B. von "angelernten Arbeiten", sondern von "angelernten Arbeitern" bzw. "angelernten Arbeiterinnen" die Rede.

merkmal "körperlich leichte Arbeit" (sog. "Leichtlohngruppen") eingeführt wurden, die in den Qualifikationsanforderungen mit den Lohngruppen 4 bis 6 identisch waren. Der Begriff der "körperlich leichten Arbeit" war in den Lohngruppentexten dieses summarischen Lohnsystems (im folgenden auch als "Summarik" bezeichnet)<sup>5</sup> nicht erläutert, so daß die Berücksichtigung von typischen Belastungen an Frauenarbeitsplätzen, wie z.B. die Sinnes- und Nervenbelastung oder die Beanspruchung kleiner Muskelgruppen, aus dem Tarifvertrag nicht abgeleitet werden konnte. Offen blieb auch, welches Maß an Muskelbeanspruchung für die Eingruppierung in die höheren Lohngruppen ausreichen sollte. Als Alternative zur Summarik enthielt die Lohngruppenneuregelung vom 22.6.62 ein analytisches Arbeitsbewertungssystem (im folgenden auch als "Analytik" bezeichnet), in dem die Anforderungen an Frauenarbeitsplätzen (z.B. die Sinnes- und Nervenbelastung) im Verhältnis zu den Charakteristika von Männerarbeitsplätzen (z.B. Umgebungseinflüsse und Verantwortung) gering gewichtet waren (Anhang 4 zum MTV v. 1.9.59). Die Lohnrelationen der unteren Lohn- bzw. Arbeitswertgruppen beider Systeme waren unterhalb der bisherigen Lohngruppe für ungelernete männliche Arbeiter angesiedelt. Die Lohngruppenneuregelung wurde mit einer Besitzstandsklausel (also für Männer) und einer Öffnungsklausel, die die Einführung bzw. Weitergeltung (diskriminierungsanfälliger) betrieblicher Lohnsysteme<sup>6</sup> regelte, in Kraft gesetzt.

Nachdem in der Summarik die Lohngruppenrelationen der Lohngruppen 1 bis 3 seit 1968 mehrfach angehoben worden waren (MTV v. 18.1.68, Lohnabkommen v. 31.10.70), wurden mit der Lohngruppenneuregelung vom 20.6.73 die Belastungsmerkmale selbst verändert: an die Stelle des Merkmals "körperlich leichte Arbeiten" traten die "Arbeiten in Belastungsstufe I". Neben der Muskelbeanspruchung waren nun auch die Sinnes- und Nervenbelastung und die zeitliche Dauer und Verteilung beider Belastun-

5 Zur Funktionsweise der Arbeitsbewertung sowie zur Unterscheidung zwischen summarischer und analytischer Arbeitsbewertung vgl. den Beitrag von Andrea Jochmann-Döll und Gertraude Krell in diesem Band.

6 Die insbesondere in den Großunternehmen entwickelten betrieblichen Lohnsysteme orientierten sich in der Regel am Lohngruppenkatalog Eisen und Metall (LKEM) (vgl. Moser 1990, S. 229f.). Zum LKEM siehe Andrea Jochmann-Döll/ Gertraude Krell in diesem Band.

gen sowie die Organisation des Arbeitsablaufs bei der Eingruppierung zu berücksichtigen. Anhaltspunkte für die Zuordnung der Tätigkeiten zu den Belastungsstufen ergaben sich aus 34 Tätigkeitsbeispielen, die in einem Anhang fixiert waren (Anhang 5 zum MTV v. 1.2.73). In der analytischen Arbeitsbewertung wurden den unteren Arbeitswertgruppen in Anlehnung an die Entwicklung in der Summarik ab 1968 höhere Geldbeträge zugeordnet bzw. wurden die Arbeitswertgruppen neu gefaßt (MTV v. 18.1.68, Tarifvereinbarungen v. 12.12.71 und v. 31.1.73). Trotz mehrfacher Anhebung wurden die Lohngruppenrelationen der Frauen- bzw. unteren Lohngruppen in den 50er und 60er Jahren jedoch nicht wesentlich erhöht. Sie stiegen von 62 % bzw. 68 % bzw. 73 % im Jahre 1948 auf 76 % bzw. 81 % bzw. 87 % ab 1.12.73 (jeweils im Verhältnis zur untersten Facharbeiterlohngruppe, dem Ecklohn).

### 3) Entlohnungsarten

Seit 1954 wurden die Grundlöhne für ZeitlöhnerInnen den (höheren) Löhnen für Akkordarbeit<sup>7</sup> (der Anteil der AkkordarbeiterInnen ist unter den Frauen höher als unter den Männern) schrittweise angenähert. Dies geschah durch die Vereinbarung unterschiedlicher Lohnerhöhungen für ZeitlöhnerInnen einerseits und AkkordlöhnerInnen andererseits (sog. "gebrochener Ecklohn") sowie durch die Einführung einer tariflichen Leistungszulage für ZeitlöhnerInnen (vgl. Moser 1990, S. 221).

### 4) Zuschläge

Der Mehrarbeitszuschlag war gestaffelt: den (höheren) Zuschlag für Mehrarbeit über 10 Std./ Tag hinaus (ab der 12. Std. betrug er 50 % des Stundenverdienstes) konnten wegen der Arbeitszeitschutzvorschriften für Frauen in der Regel nur Männer erhalten. Teilzeitbeschäftigte erhielten den Mehrarbeitszuschlag erst, wenn sie die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten überschritten.

Aufgrund des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen (20.00 bis 6.00 Uhr) konnten in der Regel nur Männer den Nachtarbeitszuschlag (60 % des Stundenverdienstes) erhalten.

7 Der Akkordrichtsatz, also der Grundlohn für AkkordarbeiterInnen, betrug seit 1938 für alle Lohngruppen 115 % des Grundlohns der ZeitlöhnerInnen.

### 5) *Zulagen*

Aufgrund der Arbeitsschutzvorschriften für Frauen waren Arbeiterinnen von der Gewährung einiger Erschwerniszulagen (z.B. für Arbeiten mit Blei oder für Schweißarbeiten) ausgeschlossen.

Verheiratete Frauen hatten seit 1959 im Gegensatz zu verheirateten Männern nur dann Anspruch auf eine Hausstandszulage, wenn sie - getrennt lebend - einen eigenen Hausstand führten oder wenn der Ehemann erwerbslos oder arbeitsunfähig war.

Die Kinderzulage war bis 1959 an die Bedingung geknüpft, daß die/ der Beschäftigte eigene Kinder zu versorgen hatte und überwiegend den Unterhalt leistete. Unter "Unterhalt" wurden entsprechend der Bestimmung im Bürgerlichen Gesetzbuch der 50er Jahre nur finanzielle Leistungen, nicht Hausarbeiten oder Fürsorge für Personen verstanden. Der Kreis der anspruchsberechtigten Frauen wurde weiter eingeschränkt, indem verheiratete Frauen die Kinderzulage nur dann erhielten, wenn der "Ehemann als Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Kinderzulage" hatte.

### 6) *Arbeitszeit*

Die für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie und damit für die Gleichstellung von Frauen wesentliche Verkürzung der Wochenarbeitszeit erfolgte nur schrittweise. Die Einführung der 40-Stundenwoche wurde entgegen langfristiger abgeschlossener Tarifverträge (Abkommen v. 8.7.60) zweimal verschoben (vom 1.7.65 auf den 1.7.66 und schließlich auf den 1.1.67).

### 7) *Urlaubsdauer*

Bis 1962 war der Urlaubsanspruch nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit (und dem Lebensalter) gestaffelt. Zeiten früherer Betriebszugehörigkeit wurden bis 1957 nur berücksichtigt, wenn das Arbeitsverhältnis nicht länger als ein Jahr unterbrochen gewesen war. Das leistungsbegründende bzw. leistungssteigernde Kriterium Betriebszugehörigkeitsdauer ist diskriminierungsanfällig, weil Frauen aufgrund von Unterbrechungen ihrer Erwerbstätigkeit zur Erfüllung von Familienaufgaben im Durchschnitt kürzere Betriebszugehörigkeitszeiten aufweisen als Männer.

### 8) *Zuschuß zum Krankengeld*

In den 50er Jahren erhielten einen Zuschuß zum Krankengeld Alleinstehende, Verheiratete sowie "Arbeitnehmer, die nach den gesetzlichen Be-

stimmungen zum Unterhalt von Angehörigen verpflichtet sind und diesen Unterhalt auch überwiegend leisten". Darüber hinaus war die Dauer der Zahlung gestaffelt nach Betriebszugehörigkeitszeiten.

### 9) *Kündigungsfristen*

Auch die Kündigungsfristen waren nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt.

Fazit: Aus dieser Übersicht wird deutlich, daß sich die Diskriminierung von Frauen in Tarifverträgen nicht auf die Lohndiskriminierung oder gar auf die Diskriminierung durch das Eingruppierungssystem beschränkte. Sie zog sich - vor allem durch Merkmale wie Betriebszugehörigkeitsdauer oder überwiegende finanzielle Unterhaltsleistung, die die typische männliche Erwerbsbiographie honorierten - wie ein roter Faden durch das gesamte Vertragswerk.<sup>8</sup> Von einem allmählichen Abbau von Diskriminierung kann nur in Bezug auf die unmittelbare Diskriminierung gesprochen werden.

## 2. Das Engagement der IG Metall zugunsten un- und angelernter (männlicher) Arbeiter

Eine Grundannahme der gewerkschaftlichen Diskussion lautete, daß die Diskriminierung von Frauen in den Lohnsystemen der Metallindustrie im wesentlichen der über den Arbeitsmarkt vermittelte Effekt von strukturellen Besonderheiten der Frauenerwerbsarbeit als fast ausschließlich un- und angelernter Arbeit sei.<sup>9</sup> Die Analyse der Tarifverträge der bayerischen Metallindustrie und der Politik der IG Metall zeigt jedoch, daß die These von der besonderen gewerkschaftlichen Interessenvertretung für Facharbeiter relativiert werden muß.

Ein erster Hinweis auf Nivellierungstendenzen im Gesamtlohngefüge ergibt sich aus der Analyse der Lohngruppenrelationen. Im Vergleich zu anderen Tarifbezirken war die Tariflohndifferenzierung in der bayerischen Metallindustrie - bei insgesamt niedrigerem Lohnniveau - relativ gering (vgl. Schmidt 1975, S. 123). Der Lohnschlüssel für ungelernete Arbeiter betrug in

8 Zur Orientierung des Arbeitsrechts am männlichen Lebensmuster vgl. Degen 1988, S. 51ff.

9 Vgl. z.B. IG Metall 1974, S. 209.



der bayerischen Großstadtmetallindustrie zu Beginn der 50er Jahre 86 % (zum Vergleich: in NRW 80 %), für angelernte Arbeiter 93 % (NRW 85 %) im Verhältnis zur untersten Facharbeiterlohngruppe. Die qualifizierten angelernten Arbeiter erhielten sogar 100 % des Ecklohns. Ein Beispiel für das Engagement der bayerischen IG Metall zugunsten der Wahrung dieser niedrigen Lohnspanne unter den Arbeitern sind die Tarifaueinandersetzungen des Jahres 1954. Nach erfolglosen Initiativen der Vorjahre beabsichtigte der Arbeitgeberverband, der Verein der Bayerischen Metallindustrie (VBM), im Rahmen der Lohn- und Gehaltstarifrunde eine stärkere Lohn-differenzierung durchzusetzen. Zu diesem Zweck sollte u.a. der Lohnschlüssel für un- und angelernte Arbeiter gesenkt werden.

Den Vorstellungen des VBM über eine Senkung der Lohngruppenrelationen widersetzte sich die IG Metall unter ausdrücklichem Hinweis auf die Solidarität der Facharbeiter (Niederschrift der IG Metall über die Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen am 3.8.54). Nachdem der VBM die Einigung über die Lohngruppenrelationen zur Bedingung für Verhandlungen über Lohnerhöhungen gemacht hatte, führte die IG Metall zur Abwehr dieser Forderung (zweiter Streitpunkt war die Forderung der IG Metall nach Einführung einer tariflichen Leistungszulage für ZeitlöhnerInnen) vom 9. bis 31.8.54 den ersten großen Streik der Nachkriegszeit in der bayerischen Metallindustrie. Am Ende der Tarifaueinandersetzung nahm die IG Metall den Einigungsvorschlag des Schlichters, der u.a. die Senkung des Lohnschlüssels auf 84 % bzw. 90 % für die Un- bzw. Angelernten vorsah, schließlich an. In der vorausgegangenen Urabstimmung über die Annahme des Schiedsspruchs hatte aber immerhin eine - für die Ablehnung nicht ausreichende - Mehrheit der IG Metall-Mitglieder gegen den Schiedsspruch votiert (vgl. Moser 1990, S. 205).

Unter dem Aspekt der Diskriminierung von Frauen fällt auf, daß die mit dem Schiedsspruch verbundene indirekte Lohnschlüsselsenkung für die un- und angelernten Arbeiterinnen in der gewerkschaftlichen Diskussion keine Rolle spielte. Vielmehr konzentrierte sich der Blick in puncto Frauen auf die materiellen Verbesserungen, die aus der allgemeinen Lohnerhöhung und einer Anhebung des Frauenlohnschlüssels von 79 % auf 80 % der jeweiligen Männerlohngruppe resultierten ("Streik Nachrichten" v. 30.8.54). Trotz Anhebung des Frauenlohnschlüssels hatte sich jedoch für die unge-

lernten Arbeiterinnen eine Lohnschlüsselsenkung von 67,9 % auf 67,2 % und für die angelernten von 73,5 % auf 72 % des Ecklohns ergeben.

Ein zweites Beispiel für das Engagement der IG Metall zugunsten un- bzw. angelernter Arbeiter sind die Lohngruppentexte für angelernte ArbeiterInnen. Der Begriff der "angelernten Arbeit" war in den Tarifverträgen der bayerischen Metallindustrie relativ weit gefaßt. Die Eingruppierung in die Lohngruppe "angelernte Arbeiter" war von der Voraussetzung einer formalen Unterweisung in die Tätigkeit abgekoppelt. Kriterium für die Eingruppierung war vielmehr die über einen bestimmten Zeitraum ausgeübte Beschäftigung mit "Spezialarbeiten". Darüberhinaus enthielt der Lohngruppentext Tätigkeitsbeispiele. Die Auswahl der Tätigkeitsbeispiele<sup>10</sup> läßt den Schluß zu, daß hauptsächlich Männer von der großzügigen Definition der angelernten Arbeit profitieren sollten, denn mit Ausnahme der MaschinenarbeiterInnen an Metall- und Holzbearbeitungsmaschinen wurden nur üblicherweise von Männern ausgeübte Tätigkeiten genannt. In einem von ihr beantragten Schiedsverfahren erreichte die IG Metall am 25.5.66, daß ihre - vom VBM seit den 50er Jahren wiederholt bestrittene - Auslegung, alle MaschinenarbeiterInnen, also auch solche an Pressen und Stanzen, seien nach einer Beschäftigungszeit von acht Wochen in die Lohngruppe "angelernte Arbeitnehmer" einzugruppieren, bestätigt wurde. Für bisher als ungelernete Arbeiterinnen eingruppierte Maschinenarbeiterinnen war dieses Ergebnis jedoch von geringerer materieller Bedeutung als für männliche Maschinenarbeiter, denn die Frauen waren im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen in der Regel in "Leichtlohngruppen" eingruppiert. In den "Leichtlohngruppen" aber war der Sprung vom Lohn für ungelernete

10 "Angelernte Arbeiter sind Arbeiter, die eine angemessene Zeit (als angemessen gilt eine Anlernzeit von etwa 8 Wochen) mit Spezialarbeiten beschäftigt waren und dieselben selbständig in der üblichen Zeit zu verrichten in der Lage sind. Zu den angelernten Arbeitern gehören außer Maschinenarbeitern an Metall- und Holzbearbeitungsmaschinen z.B. auch Maschinenformer, Gußputzer, Maschinisten, Heizer, Schaltbrett-, Motoren- und Turbinenwärter, Zuschläger, Hammerführer, Kran-, Aufzug- und Schiebebühnenführer, Beizer, Glüher und Elektro-Karrenführer." (MTV v. 1.2.51)

Arbeitnehmer zum Lohn für angelernte Arbeitnehmer geringer als in den "Normallohngruppen."<sup>11</sup>

Eine weitere tarifliche Regelung bestimmte: "angelernte Arbeiter, die in derselben Zeit und in der gleichen Güte die gleichen Arbeiten wie die Facharbeiter leisten, so u.a. Kernmacher, Grundscheifer, Fräser, Revolverdreher erhalten deren Entlohnung, so lange sie diese Voraussetzungen tatsächlich erfüllen" (MTV v. 1.2.51). Bis 1954 waren sie in der Lohngruppe der "qualifizierten angelernten Arbeiter" zusammengefaßt. Nach dem Bayernstreik von 1954 wurden die Lohngruppentexte modifiziert, so daß ein Teil der qualifizierten angelernten Arbeiter nun in die Facharbeiterlohngruppe einzugruppieren war.

Diese Beispiele zeigen, daß die gewerkschaftliche Tarifpolitik nicht auf die Interessenvertretung der Facharbeiter fixiert war, sondern auch auf die Durchlässigkeit des Lohnsystems zugunsten un- und angelernter - meist männlicher Beschäftigtengruppen - zielte.

### 3. Die Bewertung der Frauenarbeit durch die Tarifparteien

Angesichts der relativ günstigen Ausgangslage für die un- und angelernte Männerarbeit vor der Abschaffung der Frauenlohngruppen stellt sich die Frage, mit welchen tarifpolitischen Instrumenten die mit der Lohngruppenneuregelung von 1962 verbundene mittelbare Diskriminierung der un- und angelernten Arbeiterinnen durchgesetzt wurde.

In den IG Metall-Entwürfen der 50er Jahre für ein summarisches Lohnsystem, die in unterschiedlichen Varianten (z.T. unter zusätzlicher Berücksichtigung der Umgebungseinflüsse) die Einführung von Belastungsmerkmalen vorsahen, blieb die Ansiedlung der Frauenarbeit unterhalb der un- und angelernten Männerarbeit gewahrt (Vorschläge der IG Metall v. 19.7.55 und 22.11.57). In der Definition der körperlichen Belastung wurde die Sinnes- und Nervenbelastung erwähnt. In der Kombination mit einem weiteren Kriterium, dem "Nachdenken", trat sie jedoch hinter diesem zurück (IG Metall-Vorschlag v. 19.7.55). Der IG Metall-Vorschlag vom

11 Die Differenz betrug zu diesem Zeitpunkt in den "Leichtlohngruppen" drei Prozentpunkte, in den "Normallohngruppen" sechs Prozentpunkte im Verhältnis zum Ecklohn.

22.11.57 sah darüberhinaus eine deutliche Erhöhung der (hauptsächlich an Männer gezahlten) Erschwerniszulagen vor.

In den IG Metall-Entwurf für die analytische Arbeitsbewertung wurden die Merkmale "Handfertigkeit und Körpergeschicklichkeit" und "Sinnes- und Nervenbelastung" aufgenommen, sie waren jedoch niedriger gewichtet als die verschiedenen Merkmale für Verantwortung und Umgebungseinflüsse. Zudem zielten fast alle Merkmalsdefinitionen systematisch auf Männerarbeitsplätze ab ("Richtlinien zur Verhandlung mit dem Arbeitgeberverband über Arbeitsbewertung im Tarifvertrag" des IG Metall-Vorstands v. 29.6.55).<sup>12</sup>

Nachdem das Bundesarbeitsgericht im Januar 1955 pauschale tarifvertragliche Frauenlohnabschlagsklauseln für verfassungswidrig und somit nichtig erklärt hatte (vgl. Urteil v. 15.1.55, 1 AZR 305/54, in Pfarr/ Bertelsmann 1981, S. 87-94), verzichteten die IG Metall-Vertreter in Tarifverhandlungen darauf, mit der Rechtswidrigkeit der bestehenden Frauenabschläge zu argumentieren und die BAG-Entscheidung als Druckmittel für eine rasche ersatzlose Streichung der Frauenlohnabschläge zu nutzen. Als die Deutsche Angestelltengewerkschaft im November 1955 den Wegfall des Gehaltsabschlags für weibliche Angestellte in der bayerischen Metallindustrie vereinbart hatte, beschränkte sich die Reaktion der IG Metall darauf, vermeintlich fehlende materielle Auswirkungen der Neuregelung zu kritisieren (un-

- 12 Bei der "Belastung der Muskeln" war nach den Vorstellungen der IG Metall nicht nur deren tatsächliche Beanspruchung, sondern "auch die Fähigkeit zu beachten, körperliche Arbeit zu verrichten; sie wird durch den Begriff 'Arbeitsvermögen' oder Eignung gekennzeichnet". Das Merkmal "Geschicklichkeit" war nicht auf Tätigkeiten, die feinmotorische Fähigkeiten verlangen, sondern auf das Führen von Kraftfahrzeugen, Kränen u.ä. zugeschnitten: "Bei der Beurteilung des erforderlichen Geschicklichkeitsgrades (...) ist von Bedeutung, ob die Bewegungsgeschwindigkeit gleichbleibend oder wechselnd ist und ob die Notwendigkeit zu einer Arbeitsbewegung plötzlich auftreten kann und von dem Arbeitenden sofortiges und sicheres Handeln verlangt." Die Definition des "Nachdenkens" schloß die Anwendung auf Frauenarbeitsplätze, etwa Montagearbeiten an Fließbändern, weitgehend aus. Denn unter "Nachdenken" war zu verstehen das "selbständige Überlegen, Wählen, Probieren, Kombinieren, Prüfen und Entscheiden des Arbeitenden. Es ist zu beachten, wie häufig Entscheidungen zwischen mehreren Arbeitsmöglichkeiten getroffen werden müssen und ob etwa zu treffende Entscheidungen ohne Schwierigkeit oder nur unter Beachtung verwickelter Zusammenhänge gefällt werden können."

dat. Faltblatt "Die Geschichte von den märchenhaften Erfolgen der DAG"), den Tarifaabschluss aber aus organisationspolitischen Gründen für den Angestelltenbereich zu übernehmen (Gehaltsabkommen v. 30.12.55).

Für den gewerblichen Bereich beschränkte Gewerkschaft und Metallarbeitgeberverbände - zunächst auf Bundesebene - den Weg, den das BAG in seiner Urteilsbegründung vom 15.1.55 gewiesen hatte.<sup>13</sup> Am 28.2.56 unterzeichneten Vertreter des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände und des IG Metall-Vorstands eine Empfehlung an die Tarifparteien der bundesdeutschen Metallindustrie, die vorsah, der bisherigen Lohngruppe für ungelernete Arbeiter zwei Lohngruppen für solche un- bzw. angelernten Arbeiten, die "keine besonderen Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit" stellen, vorzuschalten. Erhebliche Umwelteinflüsse und Sinnes- und Nervenbelastungen sowie regelmäßige Nacharbeit sollten hingegen zur Eingruppierung in die höhere Lohngruppe führen. In einer Protokollnotiz vom 2.5.56 wurde die Sinnes- und Nervenbelastung, das einzige Kriterium, das eine größere Zahl von Arbeiterinnen erfüllen konnte, aus dem Katalog der zu berücksichtigenden Merkmale gestrichen. Nachdem die Verhandlungen über eine Lohngruppenneuregelung in der bayerischen Metallindustrie an der vom VBM geforderten Neufassung des Anlernbegriffs zu scheitern drohten, signalisierte die IG Metall dem VBM im Oktober 1957 ihre grundsätzliche Zustimmung zur Erhaltung der bisherigen Lohnstrukturen (Niederschrift über die 13. Verhandlung der Sachverständigenkommission am 10.10.57). Im Mai 1962 formulierten die Tarifparteien die endgültige Fassung der Lohngruppentexte für die "Leichtlohngruppen" der Summarik, die die Eingruppierung der ArbeitnehmerInnen entlang der Geschlechterlinie rechtfertigen sollten (Verhandlungsergebnis v. 29.5.62). Für die un- und angelernten Arbeiterinnen, die nun überwiegend in die "Leichtlohngruppen" eingruppiert wurden,<sup>14</sup> war die Lohngrup-

13 "Es ist (...) möglich und notwendig, genauere Lohnkategorien zu bilden, insbes. auch für leichtere und schwerere Arbeiten, die näher bezeichnet werden (...) Sollte eine solche Methode dazu führen, daß die Frauen alsdann deshalb geringer entlohnt werden, weil gerade sie es sind, die die leichtere Arbeit oder die überwiegend leichtere Arbeit leisten, so bestehen dagegen keine rechtl. Bedenken." (Zit. nach Pfarr/ Bertelsmann 1981, S. 91)

14 Nach Geschlecht differenzierende amtliche oder gewerkschaftliche Statistiken über die Eingruppierung in die Lohngruppen konnten nicht ermittelt werden. Die

penneuregelung mit geringfügigen materiellen Verbesserungen verbunden.<sup>15</sup>

In den parallel geführten Verhandlungen für eine tarifliche analytische Arbeitsbewertung war es insbesondere die IG Metall, die entgegen dem Anspruch einer analytischen Arbeitsbewertung nicht die Tätigkeiten, sondern die Arbeitspersonen bewertete. In diesen Verhandlungen wurden zuerst Tätigkeitsbeispiele festgelegt und für die Bewertungsmerkmale aller Beispiele Rangreihen erstellt, bevor im zweiten Schritt die Bewertungsmerkmale selbst endgültig definiert und gewichtet wurden. Im Ergebnis hätten sich das analytische und das summarische System leicht unterschieden. So hätten die Tätigkeiten un- und angelernter Männer nach der Analytik wegen der dort weniger herausgehobenen Bedeutung der Muskelbeanspruchung eher in eine niedrige Arbeitswertgruppe eingestuft werden können als nach dem summarischen System.

Die IG Metall unternahm mehrere, z.T. erfolgreiche Vorstöße, die Arbeitsbeschreibungen und die exemplarischen Bewertungen der für Männerarbeitsplätze typischen Tarifbeispielen erneut zu diskutieren, um sie höher zu bewerten als nach dem bereits ausgehandelten System vorgesehen. So wies ein Mitglied der IG Metall-Verhandlungskommission darauf hin, "daß im Vergleich zu den heutigen Tariflöhnen bei einzelnen Beispielen Herabsetzungen vorkommen würden. Als Beispiele erwähnte er die (...) 'Botentätigkeit' (...) 'Auspacken von Teilen' sowie (...) 'Helfen an der Tafelschere'. Es handele sich hier um Arbeiten, die oft von männlichen Arbeitnehmern ausgeführt werden." (Niederschrift über die 34. Verhandlung der Sachverständigenkommission am 14.3.62) Der VBM monierte mehrfach die gewerkschaftliche Strategie, in die unteren Arbeitswertgruppen ausschließlich Frauentätigkeiten aufnehmen zu wollen.<sup>16</sup> Dennoch wurden im Ergeb-

---

Ende der 60er Jahre einsetzende Kritik an der frauendiskriminierenden Wirkung der "Leichtlohngruppen" läßt jedoch darauf schließen, daß die Mehrheit der un- und angelernten Arbeiterinnen in diese Lohngruppen eingruppiert wurde.

- 15 Mit der Lohngruppenneuregelung erhöhten sich die Lohngruppenrelationen für die Lohngruppe 1 von 67,2 % auf 72 %, für die Lohngruppe 2 von 72 % auf 75 % und für die Lohngruppe 3 von 77,6 % auf 80 % des Ecklohns.
- 16 "Man müsse sich (...) darüber im klaren sein, daß eine Beispielsammlung dann keinen Wert habe, wenn in den unteren Lohngruppen beispielsweise nur Frauentätigkeiten berücksichtigt würden. Die Konsequenz einer der VBM-Sachverständi-

nis gerade Frauenarbeitsplätze ans untere Ende der Beispielsammlung der Analytik rangiert. Für den typischen Frauenarbeitsplatz "Spulenkörper eines Netzübertragers für Rundfunkempfänger zusammensetzen und Kernisolation unwickeln" zum Beispiel wurde insgesamt ein Arbeitswert von 1,80 angesetzt. Davon galten Teilarbeitswerte von jeweils 0,45 der "Geschicklichkeit" bzw. der "Sinnes- und Nervenbelastung". Für den Männerarbeitsplatz "Helfen an der Tafelschere" wurde ein Arbeitswert von 10,65 vergeben. Davon entfiel auf die "Geschicklichkeit" wegen der "Körpergewandtheit beim Bewegen der Blechtafeln, Handfertigkeit beim Aufnehmen der zugeschnittenen Teile" ein Teilarbeitswert von 1,35 und auf die "Sinnes- und Nervenbelastung" wegen der "Aufmerksamkeit beim Transport der Blechtafeln und beim Schneiden nach Anriß" ein Teilarbeitswert von 1,35 (Anhang 4 zum MTV v. 1.9.59).

Da die "Geschlechtszulage für Männer"<sup>17</sup> über die geschlechtsunspezifisch formulierten Lohngruppentexte von Summarik und Analytik nicht vollständig garantiert war, machte die IG Metall die Vereinbarung einer Besitzstandsklausel zur Bedingung für ihre Zustimmung zu den neuen Lohnsystemen (Niederschrift über die 12. Verhandlung der Sachverständigenkommission am 10.9.57). Durch die Besitzstandsklausel war gewährleistet, daß Männer nach der Einführung der Summarik bzw. der Analytik mit dem Geldfaktor ihrer bisherigen Lohngruppe (also der Lohngruppen 4 bis 6) entlohnt wurden.

Eine veränderte Haltung der IG Metall gegenüber den "Leichtlohngruppen" zeichnete sich Mitte der 60er Jahre ab, als aufgrund der beschleunigten Rationalisierung die Belastung durch schwere dynamische Muskelarbeit an Männerarbeitsplätzen zurückging und Männer- und Frauenarbeitsplätze sich in den Belastungsanforderungen der Tätigkeiten angleichen. Angesichts der wiederholt vorgebrachten Forderungen des VBM nach Streichung der Besitzstandsklausel von 1962 wurde die Gefahr einer Lohnsenkung für Männer akut, so daß die IG Metall eine Lösung anstrebte, "die eine Besitzstandsklausel überflüssig machte" (Niederschrift über die 16. Arbeiterman-

---

genkommission vorschwebenden Neuregelung müsse sein, die Arbeiten je nach ihrem Schwierigkeitsgrad ohne Rücksicht auf das Geschlecht einzustufen." (Niederschrift über die 14. Verhandlung der Sachverständigenkommission am 6.12.57)

17 Vgl. Andrea Jochmann-Döll/ Gertraude Krell in diesem Band.

teltarifverhandlung am 24.5.65). Hatte die IG Metall Bezirksleitung in ersten Auslegungsstreitigkeiten nach der Einführung der "Leichtlohngruppen" noch ein bereits eingeleitetes Schiedsverfahren zur Klärung der Frage, ob die Sinnes- und Nervenbelastung bei der Eingruppierung zu berücksichtigen sei, abgesagt, so entwickelte sie ab 1969 - im Zusammenhang mit den Septemberstreiks und der zunehmenden gesellschaftlichen Debatte über die "Leichtlohngruppen"<sup>18</sup> - erstmals eine Strategie zur Anhebung der Relationen für die unteren Lohngruppen und zu einer Neufassung der Belastungsmerkmale in der Summarik ("Anstehende Tariffragen für die bayerische Metallindustrie" v. Nov. 1969). Vor allem ganztägiges Gehen und Stehen, Sinnes- und Nervenbelastung und fremdbestimmtes Arbeitstempo sollten zur Eingruppierung in die höhere Belastungsstufe führen (Handschriftliche Notizen des IG Metall Tarifsekretärs für die Sitzung der IG Metall Tarifkommission am 14.7.72).

In den Tarifverhandlungen wurden zunächst Tätigkeitsbeispiele entwickelt, denen dann die entsprechende Belastungsstufe zugeordnet wurde. Aber anders als in den 50er Jahren waren nun die Zuordnung der Beispiele und die Begründung dieser Zuordnung unter den Tarifvertragsparteien umstritten. Im Ergebnis setzte sich die IG Metall schließlich in wesentlichen Punkten durch. Die Muskelbelastung schloß nun nicht mehr nur Belastung durch schwere dynamische Muskelarbeit, sondern auch die für Frauenarbeitsplätze typische einseitige bzw. statische Belastung ein.<sup>19</sup> Die Sinnes- und Nervenbelastung wurde erstmals in den Tarifvertrag aufgenommen: "Die Belastung der Sinne und Nerven wird bestimmt durch die bei der Arbeitsausführung erforderliche Anspannung, wie sie beim Wahrnehmen, Beobachten, Nachdenken und Reagieren auftritt" (Lohngruppenneuregelung v. 20.6.73).

In dieser Definition von "Sinnes- und Nervenbelastung" wird deutlich, daß die Tarifparteien in erster Linie an Arbeiter, die (halb-) automatisch ablaufende Produktionsprozesse überwachen, gedacht hatten. Jedoch fallen auch von Frauen ausgeübte Tätigkeiten wie Arbeiten unter dem Binokular unter

18 Z.B. setzte die sozial-liberale Bundesregierung Ende 1969 eine Kommission zur Prüfung der Diskriminierung durch "Leichtlohngruppen" ein.

19 "Die Belastung der Muskeln wird bestimmt durch den bei der Arbeitsausführung erforderlichen dynamischen oder statischen - auch einseitigen - Kraftaufwand."



diese Bestimmung. Da weitere Merkmale wie körperliche Zwangshaltung (z.B. Drehung des Oberkörpers bei sitzender Tätigkeit), die für Frauenarbeitsplätze typisch sind, in den Tarifbeispielen der - höheren - Belastungsstufe II zugeordnet wurden, boten die neuen Lohngruppentexte in Verbindung mit der Sammlung der 34 Tarifbeispiele Spielraum für Höhergruppierungen von Frauen (vgl. Judisch u.a. 1990, S. 586). Mit dieser Lohngruppenneuregelung, die für ca. 50 % der Arbeiterinnen der Lohngruppen 1 bis 3 zur Höhergruppierung in die Belastungsstufe II (also in die Lohngruppen 4 bis 6) führte (IG Metall 1974, S. 153), erreichte erstmals eine erhebliche Zahl von Frauen den gleichen Grundlohn wie Männer. Für die anderen Frauen der Lohngruppen 1 bis 3 - sie verdienten inzwischen 90 % der vergleichbaren Löhne der Belastungsstufe II - blieb ein, wenn auch gesunkener Abstand zu den Grundlöhnen der Männer gewahrt.

#### **4. Die Rolle der Frauen in der Tarifpolitik**

Die Abwesenheit der Frauen in den Entscheidungsprozessen - trotz institutionalisierter gewerkschaftlicher Frauenarbeit - ist das Überraschendste an der Tarifpolitik der IG Metall der 50er und 60er Jahre. Dabei erstaunt weniger die geringe Zahl weiblicher Mitglieder in den Tarifkommissionen oder ihre beinahe völlige Abwesenheit in den Verhandlungskommissionen. Bemerkenswert ist vielmehr, daß von der gewerkschaftlichen Frauenarbeit auf bezirklicher Ebene offenbar keine Initiativen zur Gleichstellung von Frauen im Tarifvertrag ausgingen.

Hingegen scheinen einzelne Arbeiterinnen ihre lohnpolitischen Interessen individuell und mit Rechtsschutz der IG Metall über die Arbeitsgerichte vertreten zu haben. Im Januar 1962 hatte die Klage von Regensburger Arbeiterinnen auf Zahlung des Männerlohns Erfolg. Sie richtete sich gegen ein betriebliches Lohnsystem, das zwar einerseits ein analytisches Verfahren zu Grunde legte, andererseits aber zwischen "Frauen-" bzw. "Männerlöhnen" unterschied (unveröff. Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg v. 30.1.62, 1 Ca 485/61).

1966 klagten Nürnberger Arbeiterinnen auf Eingruppierung in eine höhere Lohngruppe, da ihre Arbeit nicht nur "körperlich leicht" sei. Alle Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit einschließlich des Bundesarbeitsgerichts wiesen die Klage mit der Begründung ab, daß die allein heranzuziehende Muskel-

beanspruchung im Fall der Klägerinnen (es handelte sich um Aluminiumdruckgußputzerinnen) nicht in ausreichendem Maße gegeben sei (Urteil d. BAG v. 27.8.66, 4 AZR 398/65, in Pfarr/ Bertelsmann 1981, S. 147-149). Weder die Bezirksleitung der IG Metall als Tarifpartei - und im zweiten Fall auch als Prozeßvertretung vor dem Landesarbeitsgericht - noch die bezirklichen Gremien der Frauenarbeit diskutierten diese Prozesse.

Inwieweit die Lohngerechtigkeitsvorstellungen der männlichen Kollegen auch bei Metallarbeiterinnen konsensfähig waren, müßte eigens untersucht werden. Denn die Abstinenz der Frauen in der Tarifpolitik läßt sich nicht allein mit der insgesamt geringen Mitgliederbeteiligung, dem niedrigen Frauenanteil in der IG Metall oder der hohen Durchsetzungsmacht der männlichen Kollegen erklären. Vielmehr scheint die erstaunlich strikt durchgehaltene innergewerkschaftliche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in männliche Tarifpolitik einerseits und Frauenarbeit, die sich vor allem mit sozialpolitischen Fragen beschäftigte, andererseits, auch im Bewußtsein und damit im gewerkschaftlichen Verständnis der Frauen gegriffen zu haben: Wenn Frauen in Tarifverhandlungen auftraten, dann als Expertinnen für Fragen der Hauswirtschaft und der Lebenshaltungskosten, so in den Ortsklassenverhandlungen des Jahres 1967. Weibliche Beschäftigte waren im gewerkschaftlichen Selbstverständnis in erster Linie nicht Arbeitnehmerinnen und Expertinnen für ihre Arbeitsplätze, sondern ("Haus-") Frauen.

Eine breitere Diskussion und Mobilisierung in der IG Metall zur Gleichstellung von Frauen in Tarifverträgen setzte erst im Zusammenhang mit den Septemberstreiks von 1969 und der beginnenden gesellschaftlichen Debatte über die "Leichtlohngruppen" ein: In verschiedenen Metallbetrieben sammelten Arbeiterinnen Unterschriften für die Forderung nach Abschaffung der "Leichtlohngruppen" bzw. nach Anhebung der Lohnrelationen. In der gewerkschaftlichen Frauenarbeit wurde eine Vielzahl von Anträgen zu diesem Problem verabschiedet. Erstmals wurden Begründungen für die Forderungen entwickelt: Die Frauenarbeit sei der Männerarbeit gleichwertig und zwar nicht obwohl, sondern gerade weil Frauen für sie besser geeignet seien als Männer. Die Autorinnen thematisierten Qualifikationen (z.B. "hohe Geschicklichkeit") und Belastungen an ihren

Arbeitsplätzen und entwickelten zum ersten Mal Visionen von einer Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern.<sup>20</sup>

## Literatur

- Degen, Barbara (1988): Sind Frauen auch Arbeitnehmer - oder: Wie geschlechtsneutral ist das Arbeitsrecht? in: Streit. Feministische Rechtszeitschrift, 6. Jg., S. 51-54.
- IG Metall Bezirksleitung München (1974): Geschäftsbericht 1972 - 1974, München.
- Judisch, Michel/ Meine, Hartmut/ Schwitzer, Helga/ Stamm, Sybille (1990): Wider die Lohndiskriminierung von Frauen. Konfliktlinien und Perspektiven in der Metallindustrie, in: WSI Mitteilungen, 43. Jg., S. 581-590.
- Moser, Eva (1990): Bayerns Arbeitgeberverbände im Wiederaufbau. Der Verein der Bayerischen Metallindustrie 1947 - 1962, Stuttgart.
- Pfarr, Heide M./ Bertelsmann, Klaus (1981): Lohngleichheit. Zur Rechtsprechung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung. Stuttgart/ Berlin/ Köln/ Mainz.
- Pfarr, Heide M./ Bertelsmann, Klaus (1989): Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden.
- Schmidt, Rudi (1975): Konflikterfahrung und Konfliktbewußtsein. Der bayerische Metallarbeiterstreik von 1954 und seine Auswirkungen auf die Interessenorientierung von Arbeitern. Diss. Bremen.

---

20 "Wird eine Tätigkeit 8 Stunden täglich ausgeübt (mag sie noch so einfach erscheinen) und fügt man zur körperlichen Belastung noch die der Sinne und Nerven hinzu, dann sollten u.E. die gen. Lohngruppen nicht mehr tragbar sein." (Schreiben des Vertrauenskörpers der IG Metall im Zipp Werk Nürnberg v. 24.9.69 an die Tarifkommission der IG Metall) "Die Frauen wünschen endlich gemäß ihren Leistungen, wie beispielsweise die hohe Geschicklichkeit entlohnt zu werden." (Entschließung des Bezirksfrauenausschusses der IG Metall v. 10.10.69)