

LOHNUNGLEICHHEIT BEI MÄNNERN UND FRAUEN

Zum ersten Mal analysiert die Regierung das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen. Ein Ergebnis: Die deutschen Tarifverträge verstoßen gegen EU-Recht. Neben Kopf- und Handarbeit müsste auch die soziale Belastung bewertet werden, fordert die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di

"Das macht meine Frau zu Hause nebenher"

Andere Kriterien, andere Bewertung - wie es kommt, dass Frauen trotz proklamierter Lohngerechtigkeit weniger Geld bekommen
176 Zeilen, HEIDE OESTREICH (TAZ-Bericht)

Welchen Wert hat die Schreibkraft?

Nicht nur ist die Berufs- und Einkommenssituation von Frauen hierzulande schwieriger, die deutschen Tarifverträge verstoßen auch gegen EU-Recht
147 Zeilen, HEIDE OESTREICH (TAZ-Bericht)

der bericht

Fallen für Frauen

40 Zeilen (TAZ-Bericht)

das verfahren

Abakaba - so gehts

37 Zeilen (TAZ-Bericht)

"Das macht meine Frau zu Hause nebenher"

Andere Kriterien, andere Bewertung - wie es kommt, dass Frauen trotz proklamierter Lohngerechtigkeit weniger Geld bekommen

Herr M. riecht wieder so unangenehm. Die Mitbewohner im Altenheim beschweren sich bei den Pflegerinnen. Die versuchen, Herrn M. zu waschen. Aber Herr M. ist ganz anderer Ansicht. Ständig werde er gewaschen, man nötige ihn pausenlos, unbequeme Prozeduren über sich ergehen zu lassen, klagt er seiner Tochter. Die beschwert sich bei der Heimleitung über die "Schikanen". Mühsam versucht Pflegerin Marion Schnurawa, dort die Lage zu klären. Währenddessen sieht sie die 88-jährige Frau S. zur Tür hinausspazieren. Die wieder einzufangen wird auch nicht leicht.

Alltag in einem Altenheim in Hannover. Lauter unvorhergesehene Ereignisse, für die eine Pflegerin wie Marion Schnurawa am Ende 2.450 Euro brutto auf dem Gehaltskonto haben wird.

Klaus Walther* ist Abwassertechniker. Er verteilt Aufträge für Kanalarbeiten an Baufirmen, deren Arbeit er dann kontrolliert. Manchmal steigt er runter in den Kanal, ansonsten macht er Abrechnungen. Besondere Schwierigkeiten? Walther überlegt: "Nee, eigentlich nicht." Auch Klaus Walther bekommt 2.450 Euro brutto.

Gerecht? Nein, fand ein Projekt der Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di heraus. Frau Schnurawa müsste mehr verdienen als Herr Walther. Aber Altenpflegerinnen, die Psychologiekennntnisse haben müssen, Erzieherinnen, von denen eine schöne Kindheit abhängt, Krankenschwestern, die Ansteckungsgefahren, anstrengende Patienten und deren Anmache ertragen und dabei noch lächeln - das sind Berufe, die der klassischen Haus- und Familienarbeit ähneln. Und die sind eben schlecht bezahlt; nichts zu machen.

Oder? Ver.di hat die Arbeit von Marion Schnurawa und Klaus Walther mit Hilfe eines Arbeitsbewertungssystems vergleichen lassen. Frau Schnurawa erreichte mehr als doppelt so viele Punkte wie Herr Walther.

Putzen und Menschen betreuen, "das macht meine Frau zu Hause nebenher", beschied man Anfang der 90er-Jahre die ÖTV-Frauen, als die mit einer Kampagne erklärten: "Frauen wollen mehr!" Man habe Wichtigeres zu tun, als über psychische Belastungen von Krankenschwestern nachzudenken.

Der Bundesangestelltentarif BAT sei absolut geschlechtsneutral. Gleiche Lohngruppe - gleicher Lohn. So what?

Immerhin gab die ÖTV ein Gutachten in Auftrag. Und das brachte die heile Welt des BAT ins Wanken: Die Tariffibel widerspreche europäischem Recht, stellten die Wissenschaftlerinnen Regine Winter und Gertraude Krell fest. Gleichwertige Arbeit müsse auch gleich entlohnt werden, steht im EU-Vertrag und in der entsprechenden Richtlinie. Die Entgeltsysteme müssen transparent sein. Der BAT aber lege nicht einmal genau dar, welche Anforderungen bei verschiedenen Arbeiten zu bewältigen seien. Und wenn, dann seien sie über verschiedene Spezialtarifbereiche verteilt und deshalb nicht mehr vergleichbar. So haben technische Berufe, eine Männerdomäne, einen eigenen Bereich; Pflegeberufe, meist Frauenarbeitsplätze, einen anderen. Von Transparenz keine Spur. Emotionale und soziale Anforderungen kämen zudem überhaupt nicht vor.

Analyse bis ins Detail

Das Vergleichsprojekt in Hannover zog nun ein anderes Bewertungsverfahren heran. Es wurde in der Schweiz von den Arbeitswissenschaftlern Christian Katz und Christoph Baitsch entwickelt: Abakaba, die "Analytische Arbeitsbewertung nach Katz und Baitsch" (siehe Kasten rechts). Im Gegensatz zum "summarischen" Verfahren, das die deutschen Tarifparteien anwenden, ist dieses Verfahren "analytisch", weil es jede Tätigkeit bis ins Detail aufschlüsselt und bewertet. Bei der Summarik dagegen peilt man die Anforderungen quasi über den Daumen.

Klaus Walthers Arbeitsplatz kam auf 40 Punkte, Marion Schnurawas auf 85. Warum? In die Abakaba-Bewertung werden auch psychosoziale Anforderungen aufgenommen, die im BAT nicht vorkommen. So muss eine Altenpflegerin kooperationsfähiger sein, Einfühlungsvermögen besitzen, muss das Leid anderer und auch "ekelerregende Situationen" ertragen. All das trifft auf den Abwassertechniker nicht zu. Obwohl beide im "intellektuellen Bereich" auf fast dieselbe Punktzahl kamen, liegt Marion Schnurawa deshalb - wird der "psychosoziale Bereich" addiert - weit vor Klaus Walther.

Ohne Tarifvertrag lässt sich die Punktzahl nicht direkt in ein Gehalt übertragen. Doch im Schweizer Kanton Fribourg wurde der öffentliche Dienst mit Abakaba neu bewertet: Seit Januar bekommen Krankenschwestern hier 300 Franken mehr.

Hebt Abakaba nun den BAT aus den Angeln? Dafür müsste erfolgreich gegen das Tarifsysteem geklagt werden. "Das wird schwierig", sagt Gertraude Krell, Leiterin des Projekts und Professorin für Betriebswirtschaft in Berlin: "Wer klagt schon gegen seinen eigenen Arbeitgeber?" Immerhin sahen die Arbeitgeber von Bund, Ländern und Kommunen in Deutschland dem Vergleichsprojekt interessiert zu und wollen sich demnächst auf einem Workshop darüber informieren. Ver.di dagegen möchte, wenn der BAT nach der diesjährigen Tarifrunde entrümpelt wird, auch die Arbeitsbewertungsfrage auf die Tagesordnung setzen. Dafür wird wohl auch der Kollege sorgen, der das Projekt in Hannover vor Jahren mit austüftelte: Er ist Ver.di-Vorsitzender und heißt Frank Bsirske.

HEIDE OESTREICH

* Name von der Redaktion
geändert

taz Nr. 6734 vom 25.4.2002, Seite 6, 176 Zeilen (TAZ-Bericht), HEIDE OESTREICH

Welchen Wert hat die Schreibkraft?

Nicht nur ist die Berufs- und Einkommenssituation von Frauen hierzulande schwieriger, die deutschen Tarifverträge verstoßen auch gegen EU-Recht

von HEIDE OESTREICH

Unschöne Tatsachen musste die Bundesregierung gestern mit dem ersten "Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Männern und Frauen" vorstellen. Wieder einmal zeigen schnöde Zahlen, dass Deutschland bei der Gleichstellung von Männern und Frauen den Anschluss verpasst hat. 42 Prozent der Frauen sind gar nicht am Erwerbsleben beteiligt. Von den 58 Prozent, die arbeiten, sind

mehr als ein Drittel in Teilzeit beschäftigt. Auch wenn Frauen Vollzeit arbeiten, verdienen sie im Schnitt 15 Prozent weniger als Männer. Im Westen erhalten Frauen 75 Prozent von dem, was Männer bekommen. Im Osten sind es immerhin 95 Prozent. Dennoch ist Deutschland mit dieser Differenz laut Eurostat Schlusslicht in Europa.

Neben diesen unerfreulichen Zahlen birgt der Bericht weiteren Sprengstoff: Nicht nur mangelnde Kinderbetreuung und die daraus folgende unstete Erwerbsbiografie von Frauen machen den Unterschied. Oder dass viele von ihnen in weniger qualifizierten und deshalb schlechter bezahlten Berufen arbeiten. Nein, in Kapitel 6 des Berichts heißt es in schlichten Worten: "Betrachtet man die Tarifverträge unter dem Blickwinkel des europäischen und deutschen Rechts zur Entgeltgleichheit, ist festzustellen, dass sie in der Mehrzahl nicht rechtskonform gestaltet sind." Mit anderen Worten: Deutsche Tarifverträge widersprechen europäischem und auch deutschem Recht, finden die AutorInnen. Das nämlich schreibt vor, dass die Arbeit von Männern und Frauen nach gleichen Kriterien bewertet werden muss. Wenn Frauen und Männer im gleichen Beruf arbeiten, geschieht dies mittlerweile auch. Es gibt aber "männlerdominierte" oder "frauendominierte" Berufe, die keineswegs nach gleichen Kriterien bewertet werden, führt der Bericht aus. Von einem Geschlecht "dominiert" nennt man einen Beruf, in dem mehr als 70 Prozent der Beschäftigten einem bestimmten Geschlecht angehören.

Bei einer "Schreibkraft", einem typischen Frauenberuf, finden sich in den Druck-Tarifverträgen schlicht keine Bewertungskriterien, nur eine "Ausbildung" sollte sie haben. Der "Lagerarbeiter" dagegen muss "genau" sein und "gewissenhaft", braucht vielleicht sogar "Vorkenntnisse" oder eine "Einarbeitungszeit": Bei so viel Anforderungen nimmt es nicht wunder, dass er mit 153 Euro mehr Lohn nach Hause geht als die Sekretärin. Die immerhin einen Beruf gelernt hat - im Gegensatz zum Lagerarbeiter. Solche "mittelbare" oder "indirekte" Diskriminierung finde in deutschen Tarifverträgen massenweise statt, meinen die Autorinnen des Berichts. Und die ist qua EU-Richtlinie verboten.

Das wollte die Regierung in diesem Bericht nicht so gern lesen, wochenlang staubte das Konvolut in den Ministerien und im Kanzleramt vor sich hin, nachdem es eigentlich schon 2001 hatte vorgestellt werden sollen. Nun legt sie eine Stellungnahme bei, in der sie sich von dem Bericht distanziert: Die Arbeitsgruppe des gewerkschaftsnahen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) ziehe "voreilige Schlüsse auf angebliche Rechtswidrigkeit von Tarifverträgen". Ihre Betrachtung sei "einseitig" und blende "die Hintergründe der gegenwärtigen Ausgestaltung der Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes völlig aus". Auch müsse man berücksichtigen, dass "Angebot und Nachfrage" auf dem Arbeitsmarkt die Vergütungsstruktur mitbestimmen.

Sehr allgemeine Einwände. Dabei sind etwa in Großbritannien schon verschiedene Lohnklagen gegen solche Systeme erfolgreich gewesen. Es könnte sein, dass die Debatte über "Equal Pay" in Deutschland der in den angelsächsischen Ländern schlicht hinterherhinkt. Wohl auch deshalb hat die Regierung im Sommer zu einer Internationalen Konferenz über das Thema geladen. Auch eine Arbeitsgruppe des Innenministeriums beschäftigt sich mit der Frage, ob der BAT diskriminierende Elemente enthält. Dennoch hält das Innenministerium vorsichtshalber in dem Bericht fest: "Die Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes teilen diese Meinung nicht."

taz Nr. 6734 vom 25.4.2002, Seite 6, 147 Zeilen (TAZ-Bericht), HEIDE OESTREICH

der bericht

Fallen für Frauen

Der Lohngleichheitsbericht analysiert das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen. Ergebnis: Deutschland hat das stärkste Lohngefälle innerhalb der EU. Im Westen verdienen Frauen 75 Prozent des Männergehalts, im Osten 94.

Die Gründe:

1. Die Tradition: Männer werden als Ernährer gesehen, Frauen als Zuverdienerinnen. Deshalb haben Frauen unterbrochene Erwerbsbiografien und arbeiten (vor allem im Westen) gern in Teilzeit.
2. Frauen wählen nur ein schmales Berufsspektrum (Arzthelferin, Friseurin), in dem es kaum Aufstiegschancen und niedrige Gehälter gibt.

3. Berufe mit hohen sozialen Belastungen, überwiegend von Frauen gewählt, werden systematisch zu niedrig bewertet.

4. Die vom Männerbeitrag abgeleiteten Ansprüche in den Sozialversicherungen machen die Jobaufnahme von Frauen unattraktiv. Das Steuerrecht, das die Arbeit verheirateter Frauen hoch besteuert und ihr Nichtarbeiten durch das Ehegattensplitting belohnt, trägt ebenfalls dazu bei.

5. Es fehlen Kinderbetreuungseinrichtungen, damit Frauen arbeiten gehen können.

taz Nr. 6734 vom 25.4.2002, Seite 6, 40 Zeilen (TAZ-Bericht)

das verfahren

Abakaba - so gehts

Die "Analytische Arbeitsbewertung nach Katz und Baitsch" (Abakaba) unterteilt Arbeit in vier Bereiche: den intellektuellen, den psychosozialen, den physischen und den Verantwortungsbereich. In einem Fragebogen mit rund 80 Fragen werden Anforderungen, also die Kenntnisse und Erfahrungen, die man braucht, und Belastungen erhoben und anschließend bewertet.

Anders als bei anderen Bewertungssystemen werden bei Abakaba erstmals psychische Belastungen aufgenommen - etwa schwierige Kommunikationssituationen, Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen, Konfrontation mit dem Leid anderer, Anzahl und Länge der Störungen beim Arbeiten oder auch "bewusst gesteuertes Verhalten", etwa das Dauerlächeln einer Stewardess.

Ein Beispiel aus dem Fragebogen: "Meine Arbeit erzeugt bei Kontaktpersonen meist negative Gefühle und Reaktionen." Ein Gerichtsvollzieher wird "ist typisch" ankreuzen, eine Bibliothekarin eher "in Einzelfällen".

taz Nr. 6734 vom 25.4.2002, Seite 6, 37 Zeilen (TAZ-Bericht)