

Gründen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist (EuGHE 1988, 2761). Auch bezüglich der Rechtsfolgen beim Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot hat der EuGH klare und praktikable Auslegungsregeln vorgegeben: So lange es keine angemessenen Durchführungsmaßnahmen zu Art. 4 Abs. 1 EG-Richtl. 79/7 gibt, hat die durch die mittelbare Geschlechtsdiskriminierung benachteiligte Personengruppe Anspruch auf die gleiche Behandlung wie das andere Geschlecht, wobei die günstigere Regelung mangels einer ordnungsgemäßen Durchführung der Richtlinie das einzig gültige Bezugssystem bleibt (EuGHE 1988, 4333). Die ausschließlich geringfügig beschäftigten Personen können deshalb europarechtlich verlangen, so behandelt zu werden, als seien sie beitragspflichtig beschäftigt gewesen (EuGHE 1994, 596).

Dieses Ergebnis ist insbesondere bei der deutschen Arbeitslosenversicherung zwingend, obwohl keine Beiträge abgeführt wurden. Denn abweichend von der Kranken- und Rentenversicherung, deren Leistungen ein Versicherungs- und Beitragsverhältnis voraussetzen, verlangt das Arbeitsförderungsrecht lediglich das Tätigwerden im Rahmen einer die Beitragspflicht begründenden Beschäftigung (§ 104 Abs. 1 Satz 1 AFG). Die tatsächliche Beitragszahlung ist genauso wenig Anspruchsvoraussetzung (BSG SozR 4100 § 102 Nr. 6) wie die irrtümliche Abführung von Beiträgen Leistungen begründen können (BSG SozR 3-4100 § 104 Nr. 8).

Dem stehen nicht schutzwürdige Interessen der Arbeitgeber entgegen, die gemäß § 171 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AFG rückwirkend die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für geringfügige Beschäftigungen allein tragen müßten. Eine innerstaatliche Behörde kann sich nämlich nach Rechtsprechung des EuGH nicht zu Lasten eines einzelnen auf eine nicht umgesetzte Richtlinie berufen (EuGHE 1987, 3986). Die Kosten müssen vielmehr von dem gemeinschaftsrechtswidrig handelnden Mitgliedstaat getragen werden. Die Beklagte kann auf der Grundlage der „Francovich-Doktrin“ eventuelle Schadensersatzansprüche bei der Bundesrepublik Deutschland liquidieren (Colneric, a.a.O., S. 40).

VI.

Die Klägerin hat unter Berücksichtigung der geringfügigen Beschäftigungen die Anwartschaftszeit für den Bezug von Arbeitslosengeld erfüllt. Die Klägerin war innerhalb der Rahmenfrist an insgesamt 363 Kalendertagen entweder beitragspflichtig tätig oder wie in einer beitragspflichtigen Beschäftigung zu behandeln. Die übrigen Anspruchsvoraussetzungen sind unstrittig.

Mitgeteilt von Heike Dieball, Hildesheim

Buchbesprechung

Regine Winter (Hrsg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsystem

Berlin, Ed. Sigma 1994, 332 S.

Das ungleiche Einkommen von Frauen und Männern ist ein Thema von hohem öffentlichen Interesse. Über die jüngste Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Problemkreis „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“¹ wurde nicht nur in den Printmedien berichtet², sie war sogar der Tagesschau einen eigenen Beitrag wert³. Die beträchtliche Resonanz auf diese Entscheidung des höchsten deutschen Arbeitsgerichts ist nicht überraschend, sind doch Frauen immer noch in einem erheblichen Ausmaß von dieser Problematik betroffen. Sie verdienen im Durchschnitt weiterhin etwa 30 % weniger als Männer. Im Jahre 1994 hat dies in konkreten Zahlen bedeutet, daß Industriearbeiterinnen in Westdeutschland einen Jahresverdienst von 39.988,- DM, Industriearbeiter dagegen einen Verdienst von 56.685,- DM, Arbeiterinnen in Ostdeutschland 29.054,- DM, Arbeiter in Ostdeutschland 38.351,- DM erzielten. Für angestellte Frauen in der Industrie und im Dienstleistungsbereich lag das Jahreseinkommen in Westdeutschland durchschnittlich bei 54.807,- DM, in Ostdeutschland bei 43.022,- DM, für angestellte Männer dagegen in Westdeutschland bei 80.018,- DM, in Ostdeutschland bei 54.220,- DM.⁴ Zu den Gründen für das niedrigere Einkommen der Frauen gibt es viele Erklärungen. Noch in einer jüngeren Veröffentlichung im Bundesarbeitsblatt werden im wesentlichen individuelle und strukturelle Faktoren genannt: Geringere Berufsqualifikation, eingeschränktes Spektrum bei der Berufswahl, Beschäftigung in Niedriglohnbranchen, kürzere Betriebszugehörigkeiten und Arbeitszeiten, diskontinuierlicher Berufsverlauf wegen Familienpflichten, geringere Aufstiegschancen und früheres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben.⁵ Trotz der jahrzehntelangen Diskussion um Leichtlohngruppen wird die Annahme, daß die schlechtere Bezahlung von Frauenarbeit die Folge einer arbeitsrechtlichen Diskriminierung ist, weitgehend ausgeschlossen. Die These, daß bei der Arbeitsbewertung und der Definition von Lohngruppen Frauen wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden, wird für eine Behauptung gehalten, für die der Nachweis nicht angetreten wird. Die Auto-

1 Urteil vom 23.8.1995 – AZ: 5 AZR 942/93 – Presseveröffentlichung Nr. 38/95.

2 z.B. Süddeutsche Zeitung vom 24.8.1995, Frankfurter Rundschau vom 24.8.1995.

3 Am 23.8.1995.

4 Quelle: Statistisches Bundesamt.

5 Lorenz, BArbBl 1993 Heft 5, S. 8.

rinnen und Autoren der von Regine Winter herausgegebenen Schrift widerlegen diese Annahme.

Im Mittelpunkt der Arbeit steht die These, daß nicht fehlende oder falsche Qualifikationen von Frauen der Grund für deren geringes Arbeitseinkommen sind, sondern daß spezifisch weibliche Qualifikationen und Leistungen in tariflichen Vergütungssystemen systematisch nicht bzw. zu gering bewertet werden. In den fünf Kapiteln des Buches werden zunächst die Grundlagen für die Bewertung von Frauenarbeit aus berufssoziologischer, berufspolitischer und arbeitswissenschaftlicher Sicht dargestellt. Es folgt eine Untersuchung der bisherigen Praxis der von Männern bestimmten Tarifpolitik sowie eine Darstellung der gegenwärtigen Ansätze für ein frauenförderndes und gleichstellendes Reformkonzept. Die rechtlichen Maßstäbe und Handlungsmöglichkeiten werden in einem weiteren Kapitel geschildert. Reichhaltiges Anschauungsmaterial für die subtilen Mechanismen von Diskriminierung im Erwerbsleben bietet das Kapitel über die Vergütung einzelner Frauenberufe. Schließlich werden ausländische Erfahrungen dargestellt. Das Buch dokumentiert außerdem die für die Fragestellung maßgeblichen rechtlichen Regelungen.

Die ausländischen Beispiele, Großbritannien⁶ einerseits und Norwegen⁷ andererseits, zeigen zum einen, wie mühevoll trotz eines vorhandenen institutionellen Rahmens der Kampf um gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit ist, wenn die politischen Voraussetzungen für eine solche Zielsetzung nicht vorhanden sind, wie es in Großbritannien seit Beginn der 80er Jahre der Fall ist. Dennoch lassen sich auch unter solchen Bedingungen Erfolge verbuchen, wenn das angestrebte Ziel konsequent unter Ausschöpfung aller vorhandenen Möglichkeiten verfolgt wird. Das Beispiel Norwegen demonstriert dagegen, daß mit einer systematischen Gleichstellungspolitik nicht nur die Beschäftigungsquote der Frauen verbessert, sondern auch eine Annäherung bei der Vergütung erreicht wird. Während 1980 der durchschnittliche Stundenlohn für Frauen bei 77 % des durchschnittlichen Männerstundenlohns lag, hatte er sich 1991 auf 81,5 % angenähert. In Norwegen, wo das Ziel „Gleiches Entgelt für Arbeit von gleichem Wert“ seit 1990 ein Aufgabenschwerpunkt der Regierung ist, wurde bereits im Jahre 1972 durch einen öffentlichen Ausschuß erkannt, daß sich die Entlohnung in den von Frauen dominierten Berufsgruppen weniger in Übereinstimmung mit dem Wert der Arbeit befand als dies bei Männern der Fall ist – ein Befund, der in

der Bundesrepublik noch im Jahre 1993 in Abrede gestellt werden kann.⁸

Die Erfahrungen Norwegens zeigen, welch langer Weg in der Bundesrepublik noch zu gehen ist, um eine Gleichstellung der Frauen in der Bezahlung zu erreichen. In der Praxis der von Männern bestimmten Tarifpolitik haben Fraueninteressen es bislang schwer gehabt, anerkannt zu werden. Gabriele Sonnenschein demonstriert in einer Untersuchung über die Bewertung von Freizeit in Tarifverträgen eindrucksvoll, wie wenig die „privaten“, meist auf Familienpflichten beruhenden Anliegen von Frauen berücksichtigt werden, wie vergleichsweise leicht sich dagegen Freizeitinteressen der Männer – z.B. die bezahlte Freistellung für die TÜV-Hauptuntersuchung des privaten Pkw – in tarifliche Regelungen umsetzen lassen.⁹ In die Tarifpolitik ist in den letzten Jahren auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten jedoch Bewegung geraten. In der gegenwärtigen Debatte in der IG Metall um ihre zukünftige Tarifpolitik (Tarifreform 2000), die von Angelika Heiking und Elisabeth Vogelheim dargestellt wird, wird von Frauen diskutiert, ob dieses Reformkonzept Ansätze bietet, bessere Tarifbestimmungen durchzusetzen, bestehende Benachteiligungen aufzuheben und welche Forderungen zur Erreichung dieses Ziels erhoben werden müssen.¹⁰ Gerade im Tarifbereich der IG Metall mit den weiterhin bestehenden Leichtlohngruppen sind tarifpolitische Maßnahmen zur Beseitigung von Frauendiskriminierung besonders dringlich. Von dem im letzten Bericht der Bundesregierung vom 21.12.1992 aufgeführten 21 Tarifverträgen in den alten und sechs Tarifverträgen in den neuen Bundesländern, die Leichtlohngruppen enthalten, betreffen 11 die Metallindustrie.¹¹

Auch die Gewerkschaft ÖTV unterstützt nach anfänglichem Zögern die vielfachen Aktivitäten zur Aufwertung von typischen Frauenberufen im öffentlichen Dienst. Barbara Dürk schildert die Ursprünge dieser Bewegung und die Mittel, die die betroffenen Frauen in der Aufwertungskampagne einsetzen.¹² Mit kollektiven Maßnahmen bis hin zum Arbeitskampf haben die Krankenschwestern 1989 eine bessere Bewertung ihrer Arbeit und humanere Arbeitsbedingungen erstritten. Sie haben damit den Anstoß für andere Beschäftigtengruppen, z.B. Hauswirtschafterinnen, Schulsekretärinnen, Reinigungsfrauen gegeben, ihre Tätigkeit ebenfalls kritisch auf die angemessene Bewertung der Arbeitsinhalte zu überprüfen.

8 Lorenz, a.a.O.

9 S. 79-98.

10 S. 99-116.

11 BT-Drucks. 12/4033.

12 S. 117-132.

6 Ariane Hegewisch, Jeanne Gregory, S. 269-294.

7 Jan A. Monsbakken, Hege E. Kvaerneng, S. 295-312.

Die rechtliche Ausgangslage und rechtliche Handlungsmöglichkeiten stellen Regine Winter und Klaus Bertelsmann in ihren Beiträgen dar.¹³ Gerichte haben in der Vergangenheit wichtige Anstöße zur Verwirklichung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit gegeben. So war es das Bundesarbeitsgericht, das 1955 die bis dahin in Tarifverträgen üblichen Frauenabschlagsklauseln für verfassungswidrig und nichtig erklärt hat¹⁴ – die Tarifpraxis hat bis 1972 gebraucht, um dem Rechnung zu tragen. Gleichzeitig wies das Gericht in seiner Entscheidung jedoch den Weg zum Ersatz für Frauenlohngruppen. Es hat damit eine Handhabung legitimiert, die aus heutiger Sicht unter dem Gesichtspunkt der mittelbaren Diskriminierung bedenklich erscheint. Es ist das Verdienst des Europäischen Gerichtshofs, die überkommenen arbeitsrechtlichen Beurteilungen mit seiner Rechtsprechung zur mittelbaren Diskriminierung ins Wanken gebracht zu haben. Klaus Bertelsmann gibt mit seinem Überblick über die Entscheidungen dieses Gerichts zur Entgeltgleichheit, das dabei anzuwendende Recht und das einzuhaltende Verfahren wichtige praktische Hinweise für mögliche juristische Auseinandersetzungen.

Regine Winter versucht dagegen, die in der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs entwickelten Vorgaben für eine Überprüfung von Tarifverträgen fruchtbar zu machen. Sie erarbeitet Prüfkriterien, die eine Beurteilung von Entgeltstrukturen ermöglichen sollen. Am Beispiel des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) kommt sie zu dem Ergebnis, daß in den scheinbar objektiven Differenzierungskriterien und in den tariflichen Gesamtstrukturen vielfältige Ansatzpunkte für eine geschlechtsspezifische Diskriminierung enthalten sind. In einem weiteren Beitrag zur Eingruppierung von Erzieherinnen im öffentlichen Dienst verfolgt Regine Winter diesen Ansatz weiter und arbeitet in einer kenntnis- und detailreichen Untersuchung die Gesichtspunkte heraus, die die Eingruppierung von Erzieherinnen als mittelbar diskriminierend erscheinen lassen können.¹⁵ Sie zeigt damit am konkreten Beispiel auf, in welcher Weise die Gerichte künftig mit der Problematik der gleichwertigen Vergütung für gleichwertige Arbeit befaßt werden könnten. Dieser Ansatz wird in der arbeitsrechtlichen Literatur auch an anderer Stelle als erfolgversprechend beurteilt.¹⁶ Der Beitrag Regine Winters macht aber auch deutlich, wie mühevoll und schwierig es ist, im Wege eines gerichtlichen Verfahrens den Anspruch auf Entgeltgleichheit verwirklichen zu wollen, wenn damit zu-

gleich ganze Tarifstrukturen, nicht nur einzelne Merkmale in Frage gestellt werden.

Die Hoffnungen, die betroffene Frauen in der Vergangenheit auf die Antidiskriminierungsrechtsprechung des EuGH gesetzt haben, sind allerdings inzwischen vielleicht überholt. Es mehren sich die Anzeichen, daß der EuGH seine profilierte Position aufgeben wird. Seit Erscheinen des Buches sind eine Reihe von Entscheidungen ergangen, die in diese Richtung deuten. So verneint der EuGH das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung, wenn Teilzeitbeschäftigte für Mehrarbeit über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus keine Überstundenzuschläge erhalten,¹⁷ er hält Quotenregelungen zugunsten von Frauen für unvereinbar mit europäischem Recht¹⁸ und den Ausschluß geringfügig Beschäftigter von der Sozialversicherungspflicht wiederum für nicht diskriminierend¹⁹. Auch wenn diese Entscheidungen wenig ermutigend sind, so hat das Konzept der mittelbaren Diskriminierung doch in einer Weise Eingang in die nationale Rechtsprechung gefunden, daß zur Resignation kein Anlaß besteht. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 23.8.1993 zwar zu Lasten der betroffenen Frauen entschieden.²⁰ Das Urteil enthält aber gleichzeitig einen Hinweis dazu, unter welchen auch rechtlichen Gesichtspunkten eine rechtswidrige Benachteiligung der Frauen angenommen werden könnte. Hier bestätigt sich die Empfehlung Klaus Bertelsmanns, den „Normalfall“ der gerichtlichen Durchsetzung über die bundesdeutsche Arbeitsgerichtsbarkeit nicht zu vergessen.²¹

Kapitel IV enthält weiteres reichhaltiges Anschauungsmaterial für eine unterbewertete bzw. möglicherweise diskriminierende Bezahlung von Frauenarbeit. Einzelne der analysierten Fallbeispiele, z.B. die umfangreiche Untersuchung von Barbara Stiegler über Frauenarbeit in Schreibdiensten und Sekretariaten,²² könnten ebenfalls in gerichtlichen Auseinandersetzungen aufgegriffen werden. Für andere Frauenberufe, wie den Ausbildungsberuf der Arzthelferin, erscheint die Reaktion der Betroffenen wenig verwunderlich. Wie Wera Hemmerich berichtet, arbeiten fünf Jahre nach Ende der Ausbildung nur noch knapp die Hälfte der Arzthelferinnen in ihrem ursprünglichen Ausbildungsberuf.²³ Ihre Tätigkeit wird auf einem Niveau vergütet, das am unteren Rand der

13 S. 133-162 bzw. 163-184.

14 AP Nr. 4 zu Art. 3 GG.

15 S. 247-268.

16 Preis, ZIP, 1995, 891, 901.

17 EuGH, DB 1995, 49.

18 STREIT 1995, 159 ff. m. Anm. Colneric.

19 EuGH, Urteil vom 14.12.1995, – Rs C-317/93 und 444/93.

20 Siehe Fn. 1.

21 S. 76.

22 S. 197-212.

23 S. 185-196.

Skala liegt und nur eine sehr bescheidene eigenständige Lebensführung erlaubt.

Mit den Gründen für die schlechte Bezahlung von Frauenarbeit beschäftigt sich Ursula Rabe-Kleberg.²⁴ Die dort vertretenen Thesen sind recht ernüchternd. Die Autorin leitet ihren Beitrag mit der Aussage ein, daß es zwar noch nie so viele und so gut qualifizierte Frauen gab wie heute, daß deren beruflichen und gesellschaftlichen Chancen aber auch noch nie so schlecht waren. Frauen bringen heute ein Vielfaches an beruflicher und allgemeiner Bildung mit, im Verhältnis hierzu haben sich ihre Möglichkeiten und Erfolgchancen verschlechtert. Ursula Rabe-Kleberg sieht den Grund für die Erfolgslosigkeit weiblicher Anstrengungen in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Das Streben nach Durchsetzung von Gleichheit im Erwerbsleben erweist sich deshalb als so schwierig, weil es weit in die relativ stabil abgesicherte gesellschaftliche Struktur des traditionellen Geschlechterverhältnisses hineinwirkt.

Auf einen anderen aus meiner Sicht wesentlichen Faktor für die Durchsetzung dieses Ziels, nämlich auf die Bedeutung des Arbeitsmarkts, wird dagegen nicht eingegangen. Arbeitsmarktpolitische Fragen werden nur am Rande gestreift. In den Beiträgen zu den ausländischen Beispielen wird jedoch deutlich, daß Erfolge im Kampf um gleiche Bezahlung oft bei günstigen Arbeitsmarktbedingungen erzielt werden konnten. Ein eigenständiger Beitrag, der diese Aspekte für die Durchsetzung von Entgeltgleichheit behandelt, wäre wünschenswert gewesen. Er hätte vielleicht zu einer weniger kritischen Haltung zu den Konzepten geführt, die eine Umorientierung der Frauen hin zu anderen von Männern dominierten Berufsbildern propagieren.²⁵

Nicht jeder Vorschlag in der Veröffentlichung, der eine Verbesserung der Bewertung von Frauenarbeit zum Ziel hat, erscheint jedoch realisierbar. So dürfte die Schaffung von Dienstleistungs- oder Sozialkammern mit weitreichenden Regulierungsbefugnissen²⁶ für die Arbeitsbedingungen der in diesem Bereich Tätigen sehr schnell an die Grenze der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie stoßen. Die in Bezug genommenen Modelle der „Arbeiter-, Ärzte-, Angestellten-, Richter- oder Rechtsanwaltskammern“ sind z.T. nicht existent und erweisen sich zudem bei genauerer Betrachtung als wenig tragfähig.

Diese Marginalien schmälern den Wert des Buches jedoch nicht. Es bietet reichhaltiges Material für

diejenigen, die sich erstmals dem Thema der Entgeltbenachteiligung der Frauen nähern wollen und zahlreiche Hilfestellungen für diejenigen, die um die Verwirklichung des Ziels der Entgeltgleichheit für Frauen kämpfen.

Maria Hackmann

Hinweis der Redaktion:

Wir machen auf den Bericht über die Kämpfe der schwedischen Krankenschwestern gegen Lohndiskriminierung für bessere Bezahlung in der Frankfurter Rundschau vom 8.1.1996 aufmerksam.

bonnbonn

Anträge

— Nach einem von der Fraktion der BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN gestellten Antrag (13/3341) für eine gesetzliche Neuregelung des Kindschaftsrechtes ist vorgesehen, daß Eltern eines Kindes, wenn sie sich scheiden lassen oder nicht verheiratet sind, die Möglichkeit erhalten, gemeinsames Sorgerecht für das Kind auszuüben; einen solchen übereinstimmenden Antrag soll das Gericht nur ablehnen, wenn dies zum Wohl des Kindes erforderlich ist.

Auch sieht der Entwurf die Festschreibung des Rechts des Kindes auf gewaltfreie Erziehung, die Schaffung der grundsätzlichen Möglichkeit der alleinigen Sorge auch des nichtehelichen Vaters, die Beschränkung der elterlichen Vertretungsmacht für Verbindlichkeiten zu Lasten des minderjährigen Kindes, die Ausgestaltung des Umgangsrechts als eigenes Recht des Kindes, unabhängig vom familienrechtlichen Status der Eltern und die Abschaffung der Durchsetzung eines Umgangsrechts Anwendung von Gewalt- und Zwangshaft vor.

Kinder sollen die Möglichkeit einer eigenständigen Vertretung im Kinderschutzverfahren – z.B. in Sorgerechtsverfahren – erhalten.

Hingegen sollen die Regelungen zur Amtspflegschaft ersatzlos gestrichen werden.

— Mit einem weiteren Antrag der BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN (13/3431) möchte diese Fraktion unter Änderung des Grundgesetzes erreichen, daß nicht nur die Ehe, sondern auch andere Lebensgemeinschaften rechtlich anerkannt und geschützt werden.

Über diesen Antrag will sie die Bundesregierung zur Vorlage eines Gesetzentwurfs auffordern, der die nichteheliche Lebensgemeinschaft im Familienrecht anerkennt, deren Partnerinnen und Partner mindestens die Rechte von Familienangehörigen zugesteht und die rechtlichen Folgen des Zusammenlebens und der eventuellen gemeinsamen Sorge, Adoption oder Pflege von Kindern regelt.

24 S. 17-24.

25 Regine Winter, S. 11.

26 Karsten, S. 40.