

Annette Schnoor¹

Über die alte Leichtigkeit des neuen Entgelts

Eingruppierung nach dem neuen Entgeltrahmenabkommen in der Metallindustrie NRW

Gleich, welche Statistik der Erwerbseinkommen zu Grunde gelegt wird, das Einkommen von Frauen liegt in Deutschland bei ungefähr gleicher Arbeitszeit mindestens 20 Prozent unter dem von Männern. Damit nimmt Deutschland mit Österreich und Großbritannien unter den EU-Staaten einen der letzten Plätze ein. Die Ursachen dafür sind sicher vielfältig. Aber da in Deutschland das individuelle Einkommen vergleichsweise weitgehend durch Tarifverträge geregelt wird, ist es klar, dass auch die Tarifverträge zur Eingruppierung und Bewertung von Tätigkeiten zur Entgeltdiskriminierung beitragen. Das sollte zumindest für Gewerkschaften Grund genug sein, alles zu versuchen, um einen neuen Eingruppierungstarifvertrag diskriminierungsfrei zu gestalten.

Nun wurde Ende 2003 in NRW – und ungefähr zur gleichen Zeit auch in allen anderen IG Metall - Bezirken² – zwischen dem Arbeitgeberverband und der IG Metall ein neues Entgeltrahmenabkommen, kurz „ERA“, vereinbart. Es soll bis April dieses Jahres, spätestens aber im nächsten Jahr in allen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie in NRW eingeführt sein und die bisherigen Lohn- und Gehaltsrahmenabkommen ersetzen.

Mit ERA soll das alte Modell der Trennung zwischen Angestellten und Arbeitern aufgehoben und sämtliche Beschäftigten sollen detailliert nach ihrer tatsächlichen Arbeit neu bewertet werden. Dass dies sinnvoll und überfällig war, ist unbestritten. Die Trennung zwischen Angestellten und ProduktionsarbeiterInnen ist durch die modernen Produktionsmittel lange überholt. Auf Grund der ausgedünnten Belegschaften wurden die Beschäftigten für immer mehr Arbeitsaufgaben eingesetzt, ohne dass diese Flexibilität bezahlt wurde. Außerdem sollten mehr individuelle Reklamationsmöglichkeiten und mehr Mitbestimmung des Betriebsrats im Tarifvertrag verankert werden, denn bisher gab es, um eine bessere Lohn / Gehaltsgruppe zu erreichen, rechtlich nur einen Weg: die einzelnen Beschäftigten mussten individuell gegen ihre Eingruppierung klagen. Geschlechtergerechtigkeit bei der Eingruppierung wurde nicht ausdrücklich als Ziel des ERA benannt, aber

es wurde gesagt, das Entgeltrahmenabkommen bringe „Punkt für Punkt mehr Gerechtigkeit.“

Nun empfiehlt es sich ja immer, misstrauisch zu sein, wenn so geschlechtsneutral über Gerechtigkeit geredet wird. Aber bevor hier genauer auf ERA eingegangen wird, ist es vielleicht nützlich, einen kurzen Blick in die Geschichte der Lohndiskriminierung zu werfen.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Bei der Eingruppierung geht es um die Differenzierung des Grundentgelts. Dazu kommen als Entgeltbestandteile entweder eine Leistungszulage von durchschnittlich 10% oder – im Falle von Beschäftigten im Leistungslohn – der Prämien- bzw. Akkordanteil. Die Eingruppierung (und damit letztlich auch das Einkommen) in der Metallindustrie hatte und hat nichts damit zu tun, wie intelligent, geschickt und fix jemand ist. Bewertet wird nicht der Mensch, sondern die zu verrichtende Arbeit, die als leicht oder schwer, gelernt oder ungelernt eingestuft wird. Es werden nur die Qualifikationen berücksichtigt, die auf dem jeweiligen Arbeitsplatz notwendig sind. Frau oder Mann, 25 oder 55 Jahre alt – all das spielt für die Eingruppierung keine Rolle. Insofern ist der alten Forderung: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!“ Genüge getan.

Das war nicht immer so. Bis 1955 hatten die meisten Gewerkschaften in ihren Tarifverträgen einen „Frauenabschlag“ vereinbart, d.h. Frauen bekamen für die gleiche Arbeit einfach 20 bis 30% weniger Lohn. Mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15.1.1955 wurden diese allgemeine Abschlagsklausel für verfassungswidrig und nichtig erklärt. Das Bundesarbeitsgericht gab allerdings auch einen Hinweis darauf, wie man die damit anstehende Gleichstellung der Geschlechter umgehen könne: es spreche nichts dagegen, heißt es in der Begründung, wenn man eine leichte Arbeit schlechter bezahle als eine schwere. Es ist nicht allzu erstaunlich, dass dieser Hinweis von Arbeitgebern und Gewerkschaften aufgegriffen wurde, um eine kostenneutrale Lösung des Problems zu vereinbaren. Von jetzt an wurde zwar das Geschlecht der Arbeitenden im Tarifvertrag nicht

1 Die Autorin ist aktive Gewerkschafterin und ehemalige Betriebsvorsitzende von Siemens Witten.

2 Es gibt sehr große Unterschiede zwischen den Entgeltrahmenabkommen der verschiedenen IG Metall – Bezirke. Deshalb gilt alles, was ich schreibe nur für das ERA NRW.

mehr benannt, aber von nun an hatten in der Bundesrepublik die Arbeitsplätze ein Geschlecht. Es gab leichte (Frauen-) Arbeit und richtige (Männer-) Arbeit. Statt des Frauenabschlags wurden einfach 3 weitere Lohngruppen geschaffen, die geringeren Lohn für „leichte“ Arbeit vorsahen – die Geburtsstunde der „Leichtlohngruppen“.

Daran hat sich wenig geändert. Im Lohnrahmenabkommen NRW, das immer noch in den Betrieben gilt, die ERA noch nicht eingeführt haben, wird die Lohngruppe 2 so beschrieben:

Arbeiten entweder einfacher Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können und mit geringen körperlichen Belastungen verbunden sind oder die ein Anlernen von 4 Wochen erfordern und mit geringen körperlichen Belastungen verbunden sind

In der Elektroindustrie handelt es sich dabei um monotone, kurz getaktete Tätigkeiten, die in Zwangshaltung unter hohem Zeitdruck ausgeführt werden. Die „summarische“ Bewertung dieser Arbeit als eine mit „geringer körperlicher Belastung“ folgt der gleichen Logik wie der bekannte Song: „Das bisschen Haushalt ist doch kein Problem, sagt mein Mann...“. Offensichtlich lässt diese Art von Arbeitsbewertung allen gesellschaftlichen Vorurteilen über den minderen Wert von Frauenarbeit breiten Raum.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Die Diskussion drehte sich fortan um die Frage: wie sind die unterschiedlichen Arbeiten zu bewerten? Warum sollte z.B. die (von Frauen in Lohngruppe 2 geleistete) Produktionsarbeit in der Elektroindustrie weniger wert sein als die (von Männern in Lohngruppe 5 geleistete) Arbeit im Lager? Warum soll die Arbeit einer Sachbearbeiterin, die ihre Sachen selbst tippt, weniger wert sein als die des Sachbearbeiters, der tippen lässt (und damit seine Zeit nicht mit minderwertigen Tätigkeiten vergeudet)?

Um die Frage nach der Wertigkeit der Arbeit diskriminierungsfrei beantworten zu können, schien die „analytische Arbeitsbewertung“ besser geeignet. Dabei werden die auszuführenden Tätigkeiten am betreffenden Arbeitsplatz nicht summarisch bewertet (z.B. „mit geringer Belastung“), sondern alle einzeln erfasst und die Anforderungen dieser Tätigkeiten an den Menschen mit Hilfe von Kriterien ermittelt. Kriterien in den Tarifverträgen (Metallindustrie NRW 1973) oder in den von den Tarifvertragsparteien unterschriebenen Betriebsvereinbarungen (Siemens, SEL u.a.) waren z.B. „Kenntnisse“, „Geschicklichkeit“, „geistige Belastung“, „körperliche Belastung“, „Verantwortung“, Umgebungseinflüsse wie Lärm, Hitze, Erkältungsgefahr usw.. Nach solchen

einheitlichen Kriterien werden alle Arbeitsplätze bewertet, d. h. je nach Größe der jeweiligen Belastung werden Punkte vergeben. Zum Schluss werden die Punkte zusammengezählt und ergeben die Eingruppierung.

Aber auch die analytische Arbeitsbewertung führte nicht von selbst zu mehr Entgelt-Gerechtigkeit für Arbeiterinnen – sonst wäre sie wohl auch nicht von so vielen großen Unternehmen der Elektroindustrie eingeführt worden. Es kommt entscheidend darauf an, welche Kriterien angewendet und wie sie gewichtet werden.

Nach einer Entscheidung des europäischen Gerichtshofs dürfen z.B. nicht nur Kriterien angelegt werden, die für typische Männerarbeitsplätze zutreffen. Wenn es ein Bewertungsmerkmal „Belastung der Muskeln“ gibt, für das überwiegend an „Männerarbeit“ Punkte vergeben werden, muss es auch ein Bewertungsmerkmal „Belastung durch Reizarmut“ (Monotonie der Tätigkeit, isolierte Arbeitsplätze) geben, bei dem „Frauenarbeit“ punkten kann.

Wie bewertet das ERA?

ERA ist eine analytische Arbeitsbewertung, in der alle Arbeitsaufgaben an den gleichen Kriterien gemessen werden. Bestimmte Punktespannen werden dann in 14 Entgeltgruppen zusammengefasst: 10 bis 15 Punkte ergeben Entgeltgruppe 1 (zurzeit 1829,50 Euro), 143 bis 170 Punkte ergeben Entgeltgruppe 14 (in der Endstufe 4709,50 Euro).

Die Kriterien sind:

- Können – dazu gehören: Arbeitskenntnisse, für die Arbeitsaufgaben, die nur Anlernen erfordern; Fachkenntnisse, wenn Berufsausbildung erforderlich ist und in letzterem Fall auch noch Berufserfahrung, wenn sie erforderlich ist.
- Handlungs- und Entscheidungsspielraum,
- Kooperation,
- Mitarbeiterführung.

Dabei sieht die Gewichtung so aus, dass die Gesamtpunktzahl für eine Arbeitsaufgabe zu 60% vom Können und zu 40% von den anderen 3 Kriterien bestimmt wird. Insofern folgt der Tarifvertrag voll dem gesellschaftlichen Mainstream, dass die Ausbildung das wichtigste Kriterium für die Bezahlung ist. Wer studieren darf, statt um 6 Uhr morgens im Betrieb anzutreten, erwirbt damit sozusagen einen lebenslangen Anspruch auf ein gutes Entgelt.

Es stellt sich die Frage, wie ein Bandarbeitsplatz bei Opel mit diesen Kriterien Punkte sammeln soll. Belastungen werden im Gegensatz zur bisherigen Analytischen Arbeitsbewertung nicht bewertet. Es gab das ehrenwerte Verhandlungsziel, dass Belastungen nicht bezahlt, sondern abgeschafft oder durch

Freizeit ausgeglichen werden sollten. Das wurde nicht erreicht. Aber ohnehin gilt der entsprechende §11 im ERA nur für Erschwernisse, „die über die normalen Erschwernisse erheblich hinausgehen“. Die Belastung, die durch die „normale“ Struktur von Industriearbeit entsteht, ist nicht gemeint. Opel wird ja nicht auf Grund eines Entgeltrahmentarifvertrags die Fließbandarbeit abschaffen oder die 30-Stunden-Woche einführen. Aber wer die Bandarbeit in der Automobilindustrie oder die sogen. „Frauenarbeitsplätze“ in der Elektroindustrie nicht für im besonderen Maße belastend hält – verglichen mit den Arbeitsplätzen vieler FacharbeiterInnen, BuchhalterInnen oder EntwicklerInnen – der hat sich über die gesundheitlichen Folgen solcher Arbeiten offenbar nicht kundig gemacht.

Meiner Meinung nach beinhaltet das ERA dadurch, dass Belastungen nicht bewertet werden, eine systematische Benachteiligung von Beschäftigten, die Produktions-Arbeiten im Anlern-Bereich verrichten. Das würde auch eine Analyse der 121 tariflichen Niveaubispiele ergeben. Niveaubispiele sind Bewertungen von Arbeitsaufgaben, auf die sich Arbeitgeber und IG Metall geeinigt haben und die in den Betrieben zur Orientierung dienen sollen.

Allein, dass es so viele Bewertungs-Beispiele gibt, schränkt die innerbetrieblichen Möglichkeiten, bessere Lohngruppen zu erreichen, erheblich ein. Die Unternehmer können sicher sein, dass die ArbeitsrichterInnen letztendlich an Hand der Niveaubispiele, die den Willen der Tarifvertragsparteien ausdrücken, entscheiden müssen. Die Beispiele, die ich dort für Entgeltgruppe 1 und 2 finde, beziehen sich alle auf Arbeitsplätze, die ich als „Frauenarbeitsplätze“ kenne. Das „Bestücken von Leiterplatten von Hand“, das wir bei Siemens Witten durch Anreicherung der Arbeit in Lohngruppe 5 eingeordnet bekommen hatten, ist wieder in Entgeltgruppe 2 angekommen. Die Arbeit „Kaltverformen von Platinen und Kontaktfedern“ in Entgeltgruppe 1 wird so beschrieben:

Die Exzenterpresse ist vom Einrichter eingerichtet. Die Rohlinge werden in Kästen oder Körben bereitgestellt, die fertigen Teile werden abgeholt. Die einzelnen Teile in das Biegewerkzeug einlegen und den Pressvorgang auslösen. Die geformten Teile aus dem Biegewerkzeug herausnehmen und ablegen.

Also: reinlegen, Knopfdruck, rausnehmen. Reinlegen, Knopfdruck, rausnehmen - usw.. Den ganzen Tag, die ganze Woche, jahrelang. Einen solchen Arbeitsplatz dürfte es gar nicht geben. Er müsste von Betriebsrat und Gewerkschaft bekämpft statt auch noch im Tarifvertrag dokumentiert zu werden.

Dass die „Frauenarbeitsplätze“ noch schlechter bewertet werden als die traditionellen „Männerarbeitsplätze“, liegt m.E. daran, dass die geschlechtliche Segmentierung des Arbeitsmarkts, die faktische Vergeschlechtlichung von Arbeitsplätzen (und ganzen Branchen) schlicht ignoriert wird. Die „normale“ gesellschaftliche Geringschätzung von Frauenarbeit setzt sich eben durch, wenn man im Tarifvertrag das gesellschaftliche Wertemuster einfach nur abbildet.

Ich kann es hier nicht leisten, zu untersuchen, wie sich das ERA im Angestelltenbereich auf die Bezahlung von Frauen auswirkt. Aber es wäre sicher eine lohnende Aufgabe, das anhand der Erfahrungen in den Betrieben, die ERA eingeführt haben, zu analysieren.

Auf der Internetseite der IG Metall heißt es im ERA-Glossar unter Diskriminierung in unübertreffbarer Naivität:

„Mit dem ERA ist die indirekte Diskriminierung von Frauen bei der Eingruppierung beseitigt. Die Anforderungsprofile berücksichtigen - anders als früher - gleiche bzw. gleichwertige Anforderungen an Männer und Frauen und bewerten sie entsprechend gleich. Deswegen gibt es auch nicht mehr das Kriterium „körperlich schwere Arbeit“, das immer mit Muskelkraft verbunden wurde.“

Nun wenn es keine Diskriminierung mehr gibt, sich aber trotzdem kein Mann finden lässt, der in Entgeltgruppe 1 entlohnt wird, dann ist es wahrscheinlich doch die „natürliche“ Ordnung der Dinge, dass die Arbeit der Frauen weniger wert ist als die der Männer. Es gibt ja einige Männer, darunter vielleicht auch Tarifexperten, die das schon immer gewusst haben.

Hinweis der Redaktion zum Thema

Gine Elsner, Arbeitsmedizin und Diskriminierung von Frauen - Zum Problem von Leichtlohngruppen, STREIT 85, 135 ff.

Gertrud Kühnlein, Auswirkungen der aktuellen arbeitsmarkt- und tarifpolitischen Entwicklungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen in der Sozialen Arbeit, STREIT 2007, 108 (zur Einführung des TVöD in diesem Bereich).

Kerstin Feldhoff, „Reinigungsfrauen verdienen mehr!“ STREIT 2008, 99 ff. Vgl. auch ihre Anmerkung zum Urteil des LAG Hamm in diesem Heft.

Birgit Beese, Frauenverdienste – Männerverdienste der „gender-pay-gap“ in Deutschland, STREIT 2007, 99 ff.