

Buchbesprechung

Andrea Jochmann-Döll:
Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.
Ausländische und deutsche Konzepte und
Erfahrungen.

München und Mering, Rainer Hampp Verlag 1990, 252 S.

Um es gleich vorweg zu sagen: Dieses Buch war lange überfällig! Andrea Jochmann-Döll hat mit der vorliegenden Dissertation eine internationale Diskussion zusammengefaßt, die an der Bundesrepublik und weiten Teilen Europas bisher nahezu spurlos vorbeigegangen ist: „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Dieser Ansatz geht in seiner Reichweite erheblich über „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ hinaus. In den USA wurde das Konzept lange¹ unter dem Stichwort „Comparable Worth“ diskutiert, mittlerweile als „Pay Equity“.

Das Prinzip der „Gleichwertigkeit“ geht davon aus, daß äußerlich ungleiche Arbeiten in Bezug auf das Entgelt einen gleichen Wert haben können. Demnach könnte die Tätigkeit einer Erzieherin mit der eines Maschinenbautechnikers verglichen werden. Oder auch, wie Dürk² mit berechtigtem Sarkasmus vorschlägt, mit der von „Kakteen- und Orchideenzüchtern“ und „Tierpflegern des Zoologischen Gartens in Frankfurt in der Affenanlage, in der Menschenaffenanlage und in der Vogelanlage in besonders verantwortlicher Stellung, die besonders schwierig zu ernährende und haltende Tiere betreuen“. Diese „verdienten“ nach dem bis 1991 geltenden hessischen Lohnrahmentarifvertrag in der Eingangsstufe 300,— DM mehr als hessische Erzieherinnen. Verkäuferinnen, Reinigerinnen, Sekretärinnen, Krankenschwestern und Frauen in Kantinen sind nur einige Beispiele für niedrig bezahlte Frauenberufe. Ganze Branchen, in denen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind, bezahlen überwiegend niedrige Löhne.

Nachdem sie zu Beginn der Arbeit die Begriffe „gleich“, „gleichartig“ und „gleichwertig“ näher untersucht hat, geht Jochmann-Döll auf arbeitsmarkttheoretische und empirische Analysen der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen ein. Eine disproportionale Verteilung der Geschlechter auf Berufe und Branchen und die niedrigen Einkommen in den sogenannten Frauenbranchen und -berufen – erste Anhaltspunkte für Diskriminierung. Die

Autorin macht sich zur Klärung des Verdachts auf die Suche nach sachlichen Gründen.

Es folgt ein komprimierter Überblick über wesentliche Arbeitsmarkttheorien (S. 15 ff.), der für interessierte JuristInnen schon deshalb lohnend zu lesen ist, weil der Stellenwert von häufig zu hörenden Allrounderklärungen vermittelt wird. Beispielsweise kommt die Humankapitaltheorie zu dem Ergebnis, Lohndifferenzen seien auf die vergleichsweise mangelnde Investition von Frauen in ihre „produktionsrelevante Ausstattung“ zurückzuführen. Die unterstellte „diskontinuierliche Erwerbsbiographie“ macht sich in dieser Beziehung angeblich besonders negativ bemerkbar. Die von Jochmann-Döll inhaltlich und methodisch kritisierten HumankapitaltheoretikerInnen konnten bisher jedoch lediglich (je nach Untersuchung) 0–45% der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz erklären. Damit wäre auch für AnhängerInnen dieser Denkrichtung immer noch mehr als die Hälfte der Differenz „unerklärlich“ – und somit vielleicht doch diskriminierungsbedingt? Letztendlich bieten der Autorin sowohl neoklassische Ansätze als auch Segmentationstheorien keine befriedigende Antwort für die bestehende Einkommensschere zwischen den Geschlechtern.

Die Auseinandersetzung mit dem Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“ scheint demgegenüber plausiblere Ansätze zu liefern: Fähigkeiten von Frauen fallen durch die von Männern definierten Bewertungsraster. Zudem wurde in der Einleitung mit einem Zitat von Margaret Mead ein weiteres Phänomen beschrieben: „There are villages in which men fish and women weave, and ones in which women fish and men weave; but in either type of village the work done by the men is valued higher than the work done by the women“. Mit vielen der amerikanischen VertreterInnen von „Pay Equity“ geht Jochmann-Döll davon aus, daß Arbeit von Frauen deshalb geringer bewertet und bezahlt wird, weil Frauen sie verrichten.

Die VerfechterInnen von „Pay Equity“ sind überzeugt, daß diese Unterbewertung eine systematische ist und ihr auch nur mit ebensolchem systematischen Umdenken begegnet werden kann. Die These, daß die derzeit schlecht bezahlten Berufe besser bezahlt würden, wenn sie von weißen Männern ausgeübt würden, weist auf ein weiteres, in der bundesdeutschen rechtlichen Antidiskriminierungsdiskussion noch relativ unentdecktes Gebiet hin: Diskriminierung wegen Hautfarbe und Herkunft. Aus dem Gedanken der systematischen Unterbewertung wegen des Geschlechts hat sich der sogenannte „Hypothetischer-Mann-Test“ entwickelt: Wenn die Anforderungen an eine zu untersuchende Tätigkeit gleich bleiben, jedoch das Geschlecht der darin Täti-

1) Die Forderung bestand schon im zweiten Weltkrieg; vgl. Jochmann-Döll, S. 91

2) Barbara Dürk (ÖTV-Landesbezirk Hessen) in einer Rede vor Erzieherinnen; zu der beginnenden gewerkschaftlichen Diskussion; vgl. Dürk, „Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht ... – Frauen im Öffentlichen Dienst fordern die Aufwertung ihrer Tätigkeiten“, in: WSI Mitteilungen 12/1991, S. 724 ff.

gen wechselt – würde das Entgelt steigen?

Das Prinzip „Gleichwertigkeit“ ist mit dem „hypothetischen Mann“ zwar theoretisch zu erklären, nicht jedoch empirisch praktisch. Die Autorin weist mit diesem Ergebnis implizit auf die Schwierigkeiten hin, denen juristische Beweisführung hier begegnet. Deshalb liegen die Schwerpunkte der „Pay Equity“-Kampagne³ oftmals in der Auseinandersetzung mit den Methoden der Arbeitsbewertung, durch die Wertigkeiten unterschiedlicher Arbeitsplätze festgelegt werden. In dieser Konzentration auf einen Aspekt des an sich weitreichenden Prinzips „Gleichwertigkeit“ kann eine Gefahr der Selbstreduzierung liegen, wie zurecht von der Verfasserin erwähnt wird.

Nach einem Hinweis auf die Einordnung von „Pay Equity“ in das Umfeld anderer Strategien zur Entdiskriminierung (z.B. Frauenförderung) und einer Auseinandersetzung mit der Frage nach „absoluter Lohngerechtigkeit“ sind die Rahmenbedingungen geklärt, und es kann zum „Instrument“ übergegangen werden: Arbeitsbewertungsmethoden werden vorgestellt und kritisch gewürdigt. Traditionell wird laut Jochmann-Döll Arbeitsbewertung oftmals zur Rechtfertigung bestehender Lohnstrukturen benutzt. Eine grundsätzliche Kritik der Methode ist also notwendig, um potentiell diskriminierende Elemente zu entdecken und zu beseitigen. Letztendlich muß die Verfasserin alle diejenigen enttäuschen, die vielleicht auf Objektivität hoffen: subjektive Auswahlentscheidungen und Kompromisse spielen auch bei den ausgeklügeltsten Verfahren eine große Rolle (S. 51).

Summarische Verfahren der Arbeitsbewertung (u.a. Rangfolgeverfahren und Lohngruppenverfahren) haben sich als besonders anfällig für Diskriminierungen erwiesen (S. 52 ff.). Insbesondere wegen ihrer globalen Schätzungen sind sie nicht nachvollziehbar und damit nicht überprüfbar. In Großbritannien sind sie deshalb offenbar soweit in die Kritik geraten, daß letztinstanzlich festgestellt wurde, „job evaluation“ habe analytisch zu sein. Nach meiner Ansicht hätten summarische Methoden auch beim EuGH schlechte Chancen, denn Überprüfbarkeit und Durchschaubarkeit von Entgeltsystemen sind unverzichtbar⁴.

Tatsächlich jedoch durchzieht summarische Arbeitsbewertung bundesdeutsche Tarifverträge. Sie bietet denjenigen, die sich unterbewertet fühlen, kei-

nen Ansatzpunkt, um ihre Interessen wirksam zu vertreten. Demgegenüber zeichnen sich die analytischen Modelle zumindest durch ihre gegebene „Streitgrundlage“ aus. In ihnen existieren Aussagen zu dem „warum“ der Eingruppierung – eine wesentliche Basis zur Auseinandersetzung, um nicht völlig ins Blaue hinein argumentieren zu müssen.

Jochmann-Döll unterteilt ihre Darstellung und Bewertung der analytischen Arbeitsbewertung übersichtlich in „Auswahl der Anforderungsarten und deren Definition“ (S. 54 ff.) und „Gewichtung der Anforderungsarten“ (S. 58 ff.). Damit sind unterschiedliche Problembereiche benannt. Unter die ersteren fällt beispielsweise die „Nicht-Bezahlung typisch weiblicher Fähigkeiten, die als quasi-natürliche Eigenschaften aufgefaßt werden“ (S. 55). Fingerfertigkeit, Aufgabenvielfalt und Verantwortung für Menschen sind nur drei Beispiele für Fähigkeiten, die zur Zeit überwiegend Frauen einbringen. Anforderungen von Männerarbeitsplätzen tauchen demgegenüber zum Teil mehrfach in Bewertungsschemata auf – mit jeweils modifizierten Worten („z.B. erforderliche Kraft, dauernde physische Anstrengung und physische Umgebung“; S. 55).

An der Bewertung der Tätigkeit einer Betriebskrankenschwester und eines Betriebsschlossers in zwei völlig unterschiedlichen Arbeitsbewertungssystemen wird anschaulich gezeigt, wie sich die Auswahl der Kriterien auswirken kann (S. 56). In einem System „verdient“ der meist männliche Betriebsschlosser mehr als doppelt so viel wie die meist weibliche Krankenschwester. Das zweite System kommt zu dem Ergebnis, die Tätigkeiten seien annähernd gleichwertig. Jochmann-Döll weist völlig zu Recht darauf hin, daß auch das zweite Modell lediglich als „weniger diskriminierend“ zu gelten hat.

Weitere Problembereiche der Arbeitsbewertung, die aus dem Blickwinkel ihrer potentiell diskriminierenden Auswirkungen auf Frauen analysiert werden, sind zum Beispiel „die Auswahl von Richtarbeitsplätzen“ (S. 61 ff.), die Arbeitsplatzbeschreibung (S. 56 f.), „Subjektivität des Bewertungsprozesses“ (S. 64 ff.) und die Zusammensetzung der Bewertungskommissionen (S. 66 f.).

An mehreren Stellen der Arbeit tauchen Bezugnahmen auf das „Hay-Bewertungssystem“ und die „Hay Management Consultants“ auf (z.B. S. 57, 71, 76 ff.). In Jochmann-Dölls Vorschlägen zur Gestaltung diskriminierungsfreier Arbeitsbewertungsverfahren (S. 70 ff.) sind die von dieser Firma entwickelten „Richtlinienkataloge“ zur Vermeidung

3) Von einer „Kampagne“ kann in den USA deshalb gesprochen werden, weil sich ähnlich wie in England und einigen anderen Ländern ein breites Aktionsbündnis gegründet hat, in dem Frauenorganisationen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, AnwältInnen und viele andere zusammenarbeiten, um ihre Forderung öffentlich zu machen und durchzusetzen.

4) Vgl. u.a. EuGH v. 30.6.1988, Slg. 1988, 3559 ff.; EuGH v. 17.10.1989 in EuZW 1990, 317 ff. = NZA 1990, 773

von systematischer Unterbewertung der Arbeit von Frauen genannt. Die Autorin dazu: „Dies geschieht nicht, um die Verwendung dieses Verfahrens als das ‚Non-Plus-Ultra‘ (...) zu propagieren“ (S. 76).

Die weltweit operierende Hay-Gruppe, die sich derzeit als kompetente Beratungsfirma in Lohn-gleichheitsfragen vermarktet, ist jedoch stark in die Kritik der „Pay Equity“-BefürworterInnen in Nordamerika geraten. Ihre Bewertungssysteme werden als subtile Stabilisatoren systematischer Diskriminierung angesehen. Jochmann-Döll sind zumindest Teile dieser Kritik bekannt gewesen, trotzdem billigt sie der Methode den Wert zu, wenigstens „einige wesentliche (...) Anforderungen“ zu erfüllen und „einen erheblichen Beitrag zur Aufdeckung von Unterbewertung weiblicher Arbeit zu leisten“ (S. 81).

Mir sind die Einschränkungen der Autorin zu „sparsam“, zu neutral ausgefallen. Die schon seit 1951 im wesentlichen unverändert (S. 77) bestehenden Hay-Richtlinien sollten, wenn überhaupt, mit sehr viel Vorsicht genossen werden. Mit einer Reduzierung auf das derzeit Angebotene sich zufriedenzugeben, hieße, eigene analytische Fähigkeiten unterzubewerten und zudem die schlechten Erfahrungen von Frauen in anderen Ländern zu wiederholen.

Zum Abschluß des zweiten Kapitels setzt sich Jochmann-Döll mit den KritikerInnen des Gleichwertigkeitskonzeptes auseinander und entwickelt wichtige Argumente für anstehende Diskussionen über „zu hohe Kosten“, „eine dadurch zu erwartende vermehrte Arbeitslosigkeit von Frauen“ und „Probleme mit der Wettbewerbsfähigkeit“ (S. 82 ff.).

In mehreren Berichten zeigt Jochmann-Döll die Entwicklungen in anderen Staaten auf.

Im Bericht über die USA ergibt sich nach Schilderung der rechtlichen Situation: Es hat eine breite, teilweise kontroverse Diskussion und eine große Resonanz in der Öffentlichkeit gegeben. „Zusammenfassend kann man festhalten, daß die Möglichkeiten einer gerichtlichen Durchsetzung gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit in den USA recht begrenzt sind“ (S. 101). Dort sind Erfolge der letzten Jahre im wesentlichen von Gewerkschaften am Verhandlungstisch erkämpft worden – nicht zuletzt aus „Rekrutierungsstrategie“ (S. 102). Erfolge des Konzeptes gibt es allenfalls im öffentlichen Dienst.

In der verständlich zusammengefaßten Schilderung der us-amerikanischen Entwicklung fehlt jedoch die Erwähnung einer wichtigen Organisation, die ein Kristallisationspunkt der verschiedenen Ansätze zur Durchsetzung von „Pay Equity“ ist: das National Committee on Pay Equity (NCPE) hat eine breit gefächerte Mitgliederstruktur von Frauenver-

bänden über Gewerkschaften. NCPE übernimmt die in den USA so wichtige Aufgabe des „Lobbying“, erarbeitet (mit teilweise bezahltem Mitarbeiterinnenstamm) Berichte und veranstaltet Kongresse, zum Beispiel auch zum internationalen Austausch. An anderer Stelle wird der heiß umstrittene neue Supreme Court Richter Clarence Thomas, zumindest für seine Amtsperiode als Vorsitzender der us-amerikanischen Equal Employment Opportunities Commission (EEOC), zur Frau gemacht (S. 94).

Die geschilderte Situation im EG-Land Großbritannien (S. 117 ff.) ist für die BRD schon deshalb besonders interessant, da das Gemeinschaftsrecht hier wie dort Anwendung findet, die Urteile des EuGH für beide Länder gleichermaßen gelten und in Großbritannien die vergleichsweise regeste europäische Bewegung zu dem Gleichwertigkeitsprinzip zu verzeichnen ist.

Der dritte längere Bericht betrifft Australien – eine interessante Wahl, da dort ein zentralisiertes Verfahren der Lohnfestsetzung besteht, welches die Untersuchung „gesamtwirtschaftlicher Auswirkungen des Gleichwertigkeitsprinzips“ erlaubt (S. 144).

Die weiteren Länderberichte erheben nicht den Anspruch auf detaillierte Analyse. Die Niederlande, Irland, Kanada, Schweden, Schweiz und Österreich werden vorgestellt. Die geschilderten Ansätze aus den Nachbarländern Schweiz und Österreich zur Kritik der Arbeitsbewertung sind sehr interessant – vielleicht ein Anreiz für zukünftige „Neubewerterinnen“, sich dort einmal umzusehen!

Die Darstellung der rechtlichen Möglichkeiten in der Bundesrepublik (S. 175–191) sind geprägt von einer Kritik am Gesetzgeber und am BAG, welches europäisches und innerstaatliches Recht nicht konsequent genug anwendet. Jochmann-Döll stellt eindringlich heraus, daß das Konzept der Gleichwertigkeit weit über die bisherige Kritik an den „Leichtlohngruppen“ hinausgeht: die zweite bewegt sich im Rahmen der bestehenden Eingruppierungssysteme, die erstere stellt diese grundsätzlich als diskriminierend in Frage.

Mißverständlich sind die Äußerungen der Autorin zur Anwendbarkeit rechtlicher Regelungen (S. 177 f.): „Tarifvertragsparteien und Beteiligte an Betriebsvereinbarungen werden (...) nicht vom BGB erfaßt“. Tarifverträge sind in den §§ 611 a ff. in der Tat nicht explizit genannt. Es ist jedoch umstritten, ob sie unter den Begriff der Vereinbarung fallen⁵. Im konkreten Anwendungsfall von Tarifverträgen kann sich jedoch jede/r ArbeitnehmerIn gegenüber dem Arbeitgeber auf den § 612 Abs. 3 BGB berufen. Pro-

5) bejahend: Staudinger-Richardi § 612 Rz. 50; ablehnend: Soergel-Kraft § 612 Abs. 3 Rn 4; Pfarr/Bertelsmann, Diskriminierung im Erwerbsleben, Baden-Baden 1989, 62.

blematischer ist die Besoldung der BeamtInnen; durch direkte Anwendung des Art. 119 EWGV ist jedoch auch hier Abhilfe denkbar.

Bevor zum Schluß auf die Perspektiven einer vermehrten Anwendung analytischer Verfahren der Arbeitsbewertung eingegangen wird, wirft die Autorin noch einen Blick auf das Verhältnis der bundesrepublikanischen Gewerkschaften zum Gleichwertigkeitsprinzip; das Ergebnis (S. 173 ff., 192 ff.) ist erschütternd: „Von den 14 Antwortschreiben von Gewerkschaften lassen immerhin 5 ein (...) beinahe blindes Vertrauen in die Gerechtigkeit der bestehenden Eingruppierungssysteme erkennen.“ (S. 174 f.) Die Aktivitäten der anderen 9 Gewerkschaften zu diskriminierender Entlohnung von Frauen sind nach Jochmann-Dölls Analyse nicht bis zur Kritik der systematischen Unterbewertung in Eingruppierungssystemen vorgedrungen (S. 199).

Insgesamt hat Andrea Jochmann-Döll einen überfälligen und guten Beitrag zur Einführung in die Problematik vorgelegt – eine kenntnisreiche und differenzierte Analyse vieler Teilbereiche der Materie. Vor allem dem zweiten Kapitel ist zu wünschen, zum Standardwerk all derjenigen zu werden, die mit Tarifpolitik befaßt sind.

Regine Winter

bonnbonn

Gesetze und Gesetzentwürfe

– Die Gruppe Bündnis 90/DIE GRÜNEN legte einen Gesetzentwurf vor (12/3303), mit dem das sexuelle Selbstbestimmungsrecht von Frauen insgesamt gestärkt werden soll, und zwar durch *Änderungen der §§ 177, 178 und 179 StGB*. So sollen Fragen nach dem sexuellen Vorleben des Opfers nicht zulässig sein, die Rechte als Nebenklägerin gestärkt und eine Änderung der augenblicklichen Regelungen herbeigeführt werden, nach denen die Erzwingung des Geschlechtsverkehrs u.a. mit anderen Mitteln als Gewalt nicht als Vergewaltigung oder Nötigung geahndet wird.

– Nach einem Gesetzentwurf der SPD (12/2975) soll die *Verjährungsfrist bei Straftaten im Zusammenhang mit sexueller Gewalt an Kindern und Jugendlichen* erst nach Vollendung des 18. Lebensjahres der Opfer beginnen.

– Ein Gesetzentwurf der Bundesregierung (12/3001) sieht vor, den Strafraum für die *Verbreitung von kinderpornographischen Schriften*, auch von Ton- und Bildträgern, auf eine Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren zu erhöhen.

– Ein ebenfalls von der Bundesregierung eingebrachter Gesetzentwurf (12/3163) enthält eine Viel-

zahl von Wahlmöglichkeiten bei der Festlegung des *Familiennamens bei einer Heirat*. Die Einigung auf einen gemeinsamen Ehenamen soll nicht notwendig mit der Eheschließung erfolgen, sondern auch nachgeholt werden können.

– Der Gesetzentwurf der Bundesregierung (12/3376), wonach die Stiftung „Mutter und Kind“ auch auf die neuen Bundesländer ausgedehnt werden soll, wurde am 12.11.1992 vom Bundestag angenommen.

Anfragen und Antworten

– Frauen in allen EG-Staaten sind hinsichtlich ihrer Ausbildungs- und Berufschancen sowie ihrer *Stellung im Erwerbsleben* nach wie vor benachteiligt. Zu diesem Ergebnis kommt die Bundesregierung in ihrer Antwort (12/3424) auf eine Kleine Anfrage (12/2913) von SPD-Abgeordneten. Auch die *Arbeitslosenquote* von Frauen ist tendenziell erheblich höher als die der Männer.

Anträge

– Die Bundesregierung soll gesetzliche Regelungen über Prävention und Sanktionen schaffen und eine weite Aufklärung zur Sensibilisierung von Männern für die Probleme der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betreiben. Das fordert die SPD-Fraktion in einem Antrag „*Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*“ (12/2096), der an den Ausschuß für Frauen und Jugend überwiesen wurde.

Ausschüsse

– Der Ausschuß für Frauen und Jugend forderte, die Bundesregierung solle den Kabinettsbeschuß