

**Unterrichtung**  
**durch die Bundesregierung**

**Bericht der Bundesregierung über Art, den Umfang und den Erfolg der von ihr oder den Länderregierungen vorgenommenen Beanstandungen betreffend die Anwendung des Artikels 119 EWG-Vertrag**

**I. Berichtsauftrag**

Der Deutsche Bundestag hat mit Beschluß vom 8. Dezember 1966 (Drucksache V/1177 Teil B) die Bundesregierung gebeten, alle zwei Jahre über die Art, den Umfang und den Erfolg der von ihr oder den Länderregierungen vorgenommenen Beanstandungen betreffend die Anwendung des Artikels 119 EWG-Vertrag zu berichten. Auf Grund des letzten Berichts der Bundesregierung vom 24. Mai 1977 über die Entwicklung in der Zeit von Ende 1974 bis Ende 1976 (Drucksache 8/547 vom 3. Juni 1977) sowie der Beschlußempfehlung und des Berichts des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (Drucksache 8/1002 vom 6. Oktober 1977) beschloß der Bundestag am 27. Oktober 1977,

1. den Bericht der Bundesregierung zur Kenntnis zu nehmen;
2. die Bundesregierung zu ersuchen, den Deutschen Bundestag bis Anfang 1980 über das Ergebnis der Bemühungen der Tarifvertragsparteien zur besseren Verwirklichung des Lohnleichheitsgrundsatzes für gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen zu unterrichten, soweit dies auf Grund der zur Registrierung eingereichten Tarifverträge und eventuell weiterer Informationen der Verbände der Tarifvertragsparteien möglich ist..

Gemäß diesem Auftrag teilt die Bundesregierung nach erneuter Einholung von Stellungnahmen der Spitzenverbände der Tarifvertragsparteien (BDA und DGB) über die Entwicklung in den Jahren 1977 bis 1979 folgendes mit:

**II. Stand der Verwirklichung  
des Lohnleichheitsgrundsatzes  
in den Tarifverträgen**

Die laufende Überprüfung der dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zur Registrierung eingereichten Tarifverträge zeigt, daß diese seit 1972 keine besonderen Frauenlohngruppen mehr enthalten, die bei gleicher oder von den Tarifvertragsparteien als gleichwertig anerkannter Arbeit für die Frauen niedrigere Löhne als für die Männer vorsehen. Insoweit kann der Grundsatz der Lohnleichheit zwischen Männern und Frauen in der Bundesrepublik Deutschland tarifvertraglich als verwirklicht angesehen werden. Dies ist auch zwischen den Tarifvertragsparteien unumstritten.

Übrig geblieben ist aber das tarifvertraglich und betrieblich viel schwieriger zu lösende Problem, ob in den Lohn- und Gehaltsgruppen nicht doch bestimmte Tätigkeiten von Frauen gegenüber vergleichbaren Tätigkeiten von Männern unterbewertet und ob die tarifvertraglichen Eingruppierungsbestimmungen für eine anforderungsgerechte Eingruppierung der Frauen ausreichend genau definiert sind. Zugespitzt hat sich die Frage in der Vergangenheit bei den sogenannten Leichtlohngruppen, die noch heute in einigen Tarifbereichen vorkommen. Diese Lohngruppen waren ursprünglich an die Stelle der in den 50er und 60er Jahren weitgehend weggefallenen besonderen Frauenlohngruppen getreten. Sie führten zu der zwischen den Tarifvertragsparteien und in der Öffentlichkeit umstrittenen Frage, ob sie nicht eine neue versteckte Form der Lohndiskriminierung der Frauen darstellen.

Obwohl genaue Statistiken über die Besetzung der Leichtlohngruppen mit Frauen nicht vorliegen, war

aus den Lohnerhebungen des Statistischen Bundesamtes doch bekannt, daß in diesen untersten Lohngruppen nach wie vor überwiegend Frauen eingestuft wurden. Andererseits haben Untersuchungen der registrierten Tarifverträge durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung in den Jahren 1974 und 1976 ergeben, daß in einigen Tarifbereichen die Leichtlohngruppen inzwischen gestrichen oder so verwandelt oder angehoben worden sind, daß sie oft mit den alten Leichtlohngruppen nicht mehr identisch sind.

Insofern kann durchaus, wie dies verschiedentlich von den Tarifvertragsparteien erklärt wurde, gesagt werden, daß die Leichtlohngruppen alter Art, wie sie vor allem in den 50er Jahren nach Abschaffung der besonderen Frauenlohngruppen entstanden sind, heute kaum noch vorkommen.

Um den Umfang der überhaupt noch in Betracht kommenden Tarifbereiche annähernd zu ermitteln, wurden erstmalig vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung Ende 1974 und Ende 1976 systematisch die wichtigsten Tarifbereiche nach Vorkommen und Art der Leichtlohngruppen untersucht. Ende 1976 wurde festgestellt, daß es in den Tarifbereichen der metallverarbeitenden Industrie, der Holzverarbeitenden Industrie, der feinkeramischen Industrie, der kunststoffverarbeitenden Industrie, dem graphischen Gewerbe, der Nahrungs- und Genußmittelindustrie einschließlich der Obst- und Gemüseverarbeitungsindustrie sowie der Süßwarenindustrie noch Leichtlohngruppen für Industriearbeiterinnen gab. Auch im Angestelltenbereich gab es ähnliche Probleme. Allerdings gelang weiblichen Angestellten im Gegensatz zu den Industriearbeiterinnen häufiger der Aufstieg zu höheren Gehaltsgruppen.

Eine Untersuchung der Ende 1979 dem Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vorliegenden Tarifverträge ergab in fast allen der genannten Bereiche weitere Verbesserungen zugunsten der Frauen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund teilte nach Befragung der Gewerkschaften in seiner Stellungnahme vom 27. März 1980 folgendes mit:

„In den Jahren 1977, 78 und 79 haben die Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund in allen in Frage kommenden Tarifbereichen ihre Bemühungen verstärkt, die tarifvertraglichen Bestimmungen, die die Einstufungen in Lohn- und Gehaltsgruppen betreffen, genauer, detaillierter und eindeutiger zu fassen, damit die Einstufungen in die Lohn- und Gehaltsgruppen im Betrieb gerechter erfolgen können.“

In anderen Tarifbereichen gelang es, einzelne Tätigkeiten aus der untersten bzw. der zweit- und drittuntersten Gruppe in die jeweils höhere Gruppe einzustufen.

Dieses ist überwiegend Frauen zugute gekommen.

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten berichtete, daß sie seit 1977 in zahlreichen Tarifbereichen sogenannte Entgelttarifverträge, die gleichzeitig für Arbeiter und Angestellte gelten, abschließen konnte.

Die Tarifverträge, die zu der summarischen Arbeitsbewertung und den Anforderungsmerkmalen des „Genfer Schemas“ auch das Merkmal Arbeitsgüte beinhalten, konnten u. a. vereinbart werden in

Nährmittelindustrie, Südbaden,

Firma Reemtsma, Bundesgebiet,

Firma Brinkmann, Bundesgebiet,

Mittelstandsbrauereien, Bayern,

Sektellereien in Rheinland-Pfalz und Hessen,

Spirituosenindustrie, Hessen.

Vorher waren solche Tarifverträge schon vereinbart:

Brauereien — Bundesgebiet seit Januar 1974,

Zuckerindustrie — Bundesgebiet seit März 1976,

Mälzereien — Bundesgebiet seit August 1976.

Darüber hinaus verstärkte die Gewerkschaft NGG ihre Bemühungen, die Lohnabstände der untersten Lohngruppen (Ungelernte mit leichten Arbeiten) zur nächsthöheren Lohngruppe (Ungelernte mit schweren Arbeiten) zu verringern.

Ergebnisse sind aus der folgenden Übersicht mit der Gegenüberstellung der Stichtage 1. Januar 1969 zu 1. Januar 1979 zu ersehen. Dabei wurden die Löhne der Lohngruppe „Ungelernte mit schweren Arbeiten“ gleich 100 gesetzt.

| Wirtschaftsbereich                           | Der Abstand in %<br>betrug im Durchschnitt am |                   |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------|
|                                              | 1. Januar<br>1969                             | 1. Januar<br>1979 |
| Mineralwasser-<br>industrie .....            | 86,6                                          | 89,7              |
| Nährmittelindustrie ...                      | 82,6                                          | 87,9              |
| Brotindustrie .....                          | 80,0                                          | 84,3              |
| Fleischwarenindustrie .                      | 85,2                                          | 89,2              |
| Fischverarbeitende<br>Industrie .....        | 77,2                                          | 78,8              |
| Milchwirtschaft .....                        | 86,2                                          | 91,6              |
| Milch- und Schmelz-<br>käseindustrie .....   | 87,3                                          | 90,1              |
| Süßwarenindustrie ...                        | 79,9                                          | 83,0              |
| Obst- und Gemüsever-<br>wertungsindustrie .. | 81,4                                          | 85,5              |
| Zigarrenindustrie .....                      | 77,7                                          | 83,5              |

Auch im Jahre 1977 wurden durch Änderungen überholter Lohn- und Gehaltsstrukturen in zahlreichen Tarifbereichen zusätzliche Tarifierhöhungen für die in unteren Lohn- und Gehaltsgruppen eingestuftten Arbeitnehmer durchgesetzt. Wie die folgenden Beispiele zeigen, wurden dabei verschiedene Wege eingeschlagen.

Durch Streichung bzw. Anhebung unterer Lohngruppen wurden die Lohngruppenschlüssel u. a. in der Sägeindustrie, Metallindustrie, Holzverarbeitenden Industrie, papierverarbeitenden Industrie, Bekleidungsindustrie, im Tischlerhandwerk und im Raumausstattehandwerk weiter verbessert. So wurde z. B. in der Holzverarbeitenden Industrie Niedersachsens die Relation der untersten Lohngruppe zur Ecklohngruppe von 84 auf 85 v. H. heraufgesetzt.

Prozentual überdurchschnittliche Tarifierhöhungen für die unteren Verdienstgruppen wurden in einer Reihe von Tarifbereichen auch mit Hilfe absolut gleicher Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen durchgesetzt. Beispielsweise erhielten die Arbeiter der Schuhindustrie ab 1. November 1977 in allen Lohngruppen eine einheitliche Tariflohnsatzerhöhung um DM 0,37 pro Stunde. In anderen Bereichen, wie z. B. bei verschiedenen Fluggesellschaften (u. a. British Airways, KLM und PANAM) wurden die Monatsvergütungen um einen Sockelbetrag von DM 50,— bzw. 70,— und einen bestimmten Prozentsatz erhöht. Für die Beschäftigten der Fluggesellschaft SAS wurde im Februar 1977 ein entsprechender Tarifvertrag abgeschlossen.

Die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft berichtet, daß es z. B. im Bereich des Erwerbsgartenbaus und der Landwirtschaft bisher nicht gelungen sei, die sogenannten „Leichtlohngruppen“ (unterste Lohngruppe, die noch zurückzuführen ist auf eine ehemalige „Frauenlohngruppe“) gänzlich zu beseitigen.

Selbst im Bereich der Forstwirtschaft, in dem überwiegend die drei Arbeitgeber der öffentlichen Hand (Bund, Länder, Kommunen) angesprochen sind, wird in den zur Zeit laufenden Verhandlungen über die Manteltarifverträge starker Widerstand gegen die Forderung auf Streichung dieser Lohngruppen geleistet.

In der Vergangenheit sei es wohl gelungen, durch sehr starke Einengungen der Anwendungsbeschreibungen die Einstufung in diese Lohngruppen wesentlich einzuschränken.

In den nachgenannten Tarifbereichen wurden noch folgende Veränderungen der unteren Lohngruppen erreicht (und damit wieder überwiegend Frauen begünstigt):

Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden

Anhebung des Lohnes der Arbeitswertgruppe I auf den Lohn der Arbeitswertgruppe II ab 1. Januar 1978

Holzverarbeitende Industrie Nordrhein-Westfalen Lippe

zusätzliche Erhöhung der untersten Lohngruppe um 1 % ab 1. Juli 1978

Volkswagenwerk 1978

stärkere Erhöhung der unteren Gruppen.

In der Bekleidungsindustrie gelang es der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, im Lohntarifvertrag elf Tätigkeiten höher einzustufen. Hier kam diese Höherstufung ausschließlich Frauen zugute. In den anderen o. g. Tarifbereichen kam die Verbesserung der unteren Lohngruppen überwiegend Frauen zugute.

Die vorstehende Mitteilung des DGB stellt die vielfältigen Verbesserungen in den Tarifverträgen zugunsten der Frauen deutlich heraus. Angesichts der großen Mannigfaltigkeit der jüngsten Entwicklung, die auch vom DGB zum Teil nur anhand von Berichten der Gewerkschaften nachgezeichnet werden konnte, zeigt sie aber auch die Schwierigkeit einer umfassenden Berichterstattung. Eine Analyse der registrierten Tarifverträge reicht nicht aus.

Das bloße Vorhandensein von Leichtlohngruppen in den Tarifverträgen sagt allein noch nichts darüber aus, ob in dem Tarifbereich tatsächlich eine Unterbewertung von Frauenarbeit vorliegt oder nicht. Denn nach anerkannten arbeitswissenschaftlichen Grundsätzen wird es immer leichte und schwere Arbeit geben. Für eine anforderungsgerechte Einstufung von Frauen in solchen Tarifbereichen, deren Tarifverträge nach leichter und schwerer Arbeit unterscheiden, ist entscheidend, daß die Betriebe die vorhandenen wissenschaftlichen Erkenntnisse bei der Einstufung auch anwenden. Tun sie dies nicht, oder weigern sie sich, wie es in einigen Fällen vorgekommen ist, diese Erkenntnisse anzuerkennen, haben die betroffenen Frauen die Möglichkeit, ihre Rechtsansprüche — gegebenenfalls mit Unterstützung der Gewerkschaft, der sie angehören — im Klagewege durchzusetzen, wenn der Betriebsrat keine Abhilfe schaffen kann.

In diesem Zusammenhang weist der Deutsche Gewerkschaftsbund auf die auch in der Öffentlichkeit viel beachtete bundesweite Aktion der IG Druck und Papier „Gerechte Eingruppierung“ hin, die im Jahre 1974 begann.

„So startete z. B. die IG Druck und Papier eine bundesweite Aktion „gerechte Eingruppierung“, um die Betriebsräte und nicht zuletzt die Frauen selbst zu veranlassen zu überprüfen, ob die Einstufung ihrer Tätigkeiten den Tarifverträgen entspricht.“

Im Verlauf der Aktion kam es zu einer Reihe von Verfahren vor den Arbeitsgerichten. Nicht immer hatten die Klagen Erfolg.

Einige Gerichte sehen sich außerstande, die in den Tarifverträgen enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe ordnungsgemäß auszulegen.

Einige Fälle sind auch noch anhängig. Wie viele Klagen geführt bzw. noch nicht entschieden sind, ist nicht feststellbar. Die IG Druck und Papier berichtete, daß durch die Aktion in vielen Fällen ohne Inanspruchnahme der Arbeitsgerichte Höhergruppierungen erfolgt sind. Eine genaue Übersicht fehlt jedoch.

Die Gewerkschaft NGG führt im Mai 1980 eine Veranstaltung auf Bundesebene durch, die ebenfalls

zum Ziele hat, daß sich die Frauen selbst bzw. in Verbindung mit Betriebsräten und ihrer Gewerkschaft um die richtige Eingruppierung kümmern.'

### III. Gegenwärtige Bedeutung der Untersuchungen der Professoren Rohmert und Rutenfranz über die arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen aus den Jahren 1975 und 1976

Die Bundesregierung hat in ihrem letzten Bericht den Deutschen Bundestag eingehend über Inhalt und Bedeutung des ihm übersandten Gutachtens der Professoren Rohmert und Rutenfranz unterrichtet.

Inzwischen haben Professor Rohmert und sein Mitarbeiter, Dipl.-Ing. Kurt Landau, im April 1979 die endgültige praxisfreundliche Version des in ihrem Gutachten erstmalig vorgestellten „Arbeitswissenschaftlichen Erhebungsverfahren zur Tätigkeitsanalyse (AET)“ veröffentlicht. Ihre Schrift ist unter dem Titel „Arbeitswissenschaftliches Erhebungsverfahren zur Tätigkeitsanalyse (AET)“, Handbuch und Merkmalheft, im Verlag Hans Huber, Bern, Stuttgart, Wien, 1979, veröffentlicht worden.

Die Tarifvertragsparteien waren bei den früheren Beratungen davon ausgegangen, daß erst die Vorlage eines benutzerfreundlichen AET sie in die Lage versetzen könnte, weitere Schritte, sei es auf tarifvertraglicher oder betrieblicher Ebene, zur noch besseren Verwirklichung des Lohngleichheitsgrundsatzes zu unternehmen. Daher kann über die Auswirkungen des Gutachtens in der Berichtsperiode wenig Konkretes berichtet werden.

Der DGB berichtet zum Einsatz des AET folgendes: „Der AET (Rohmert-Rutenfranz) hat bisher noch keine Bedeutung erlangt. Bisher ist uns kein Streitfall bekannt geworden, in dem Arbeitsplatzvergleiche nach dem AET vorgenommen wurden. Dieses liegt sicherlich zum Teil daran, daß der AET doch umfangreiche Arbeit verlangt und wohl noch zu wenig bekannt ist. Die Gewerkschaften warteten wohl auch auf eine weitere Überarbeitung und Vereinfachung des AET, die ja erst vor wenigen Monaten erschienen ist.“

Die Abteilung „Frauen“ und „Tarifpolitik“ des Bundesvorstandes des DGB haben im November 1977 einen dreitägigen Kurs mit den Lohn- und Tarifexperten der Gewerkschaften durchgeführt und eine eingehende Einführung in den AET gegeben. Innerhalb dieser Veranstaltung wurde anhand eines Filmes auch eine „Probebeurteilung“ verschiedener Tätigkeiten nach dem AET durchgespielt. Ergebnis: Die Teilnehmer waren übereinstimmend der Meinung, daß der AET durchaus, wenn auch mit erheblichem Zeit- und Arbeitsaufwand, ein brauchbares Instrument zur Vergleichung von Tätigkeiten an verschiedenen Arbeitsplätzen ist.'

Die BDA hat diesmal in ihrem Schreiben vom 14. Januar 1980 zum AET nicht Stellung genommen. Sie verweist vielmehr auf den früheren Bericht der Bundesregierung, in dem ihre Stellungnahme abgedruckt ist.

Auf der tarifvertraglichen Ebene haben, da Neubeschreibungen der Lohngruppentexte fast kaum vorgekommen sind, die Forschungsergebnisse unmittelbar noch zu keiner nachweisbaren Verbesserung geführt. Dies hängt wahrscheinlich vor allem damit zusammen, daß die Umsetzung der Forschungsergebnisse nicht nur entsprechende AET-Analysen in den betreffenden Branchen, sondern auch die Ausarbeitung von für die tarifliche Praxis geeigneten meßbaren Kriterien, insbesondere für die geistige und nervliche Belastung voraussetzen. Nach Mitteilung des REFA-Verbandes für Arbeitsstudien und Betriebsorganisation e. V., Darmstadt, dem über 50 000 Mitglieder, darunter auch Verbände und Tarifvertragsparteien angehören, beschäftigt sich dieser Verband jedoch mit der Möglichkeit, einzelne der in dem Gutachten der Professoren Rohmert und Rutenfranz für die Messung der psychischen Belastung in Betracht kommenden Kriterien in das von ihm aus dem sogenannten „Genfer Schema“ entwickelte analytische Arbeitsbewertungssystem aufzunehmen.

Ob diese Arbeiten, wenn sie einmal abgeschlossen sind, von den Tarifvertragsparteien später in ihren Vereinbarungen berücksichtigt werden, ist offen. So gibt die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände in diesem Zusammenhang zu bedenken, daß es in jüngster Zeit Bestrebungen aus Gewerkschaftskreisen gebe, sich von den herkömmlichen Methoden der Anforderungsermittlung bzw. Arbeitsbewertung zu lösen. Die BDA schreibt: „Das betrifft nicht nur die Abkehr von der analytischen Arbeitsbewertung; neuerdings möchte man sich sogar von einer tätigkeitsbezogenen Arbeitsbewertung weitgehend freimachen zugunsten einer berufs- oder personenbezogenen Bewertung.“ Nach Auffassung der BDA werde hierdurch der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bzw. „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ völlig in Frage gestellt. Die BDA schreibt, sie sei nach wie vor bemüht, die allgemein anerkannten und auch wissenschaftlich abgesicherten Grundsätze der Arbeitsbewertung, wie sie insbesondere in der REFA-Methodenlehre dargestellt würden, in den einschlägigen Tarifverträgen zur Geltung zu bringen.

Der DGB hat in seinem Bericht zu dieser Problematik nichts bemerkt. Hinzuweisen ist aber auf einen neuartigen Tarifvertrag über die Lohndifferenzierung vom 30. November 1979, der zwischen der Volkswagenwerk AG und der IG Metall, Bezirksleitung Hannover, abgeschlossen worden ist. Danach werden die Arbeitnehmer nicht mehr wie bisher auf Grund einer analytischen Arbeitsbewertung ihrer jeweiligen Tätigkeit in die Lohn- und Gehaltsgruppen eingruppiert, sondern der Tariflohn des Werksangehörigen soll sich künftig nach dem Lohnniveau des Arbeitssystems richten, in dem er beschäftigt ist. Für die Bestimmung der Arbeitssysteme und deren Einordnung in ein Lohnniveau ist für jedes Werk eine Lohndifferenzierungskommission zuständig.

Zu der von der BDA angeschnittenen Problematik (Arbeitsbewertung) soll dem DGB Gelegenheit gegeben werden, sich zu äußern. Eine Meinungsäußerung der Bundesregierung zu dieser die Tarifauto-

nomie unmittelbar berührenden Frage ist daher erst möglich, wenn sich beide Seiten hierzu geäußert haben.

#### IV. Ausblick

Aus dem Bericht ergibt sich, daß die vergangenen drei Jahre von weiteren Fortschritten auf dem Wege zu einer noch besseren Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen bestimmt waren. Es ist gelungen, Diskriminierungen abzubauen oder zu verringern. Dies kann auch in Zukunft erwartet werden, wenngleich nur in langsamen Schritten. Dennoch besteht insgesamt weiter ein Unterschied in der Entlohnung von Frauen und Männern. Das zeigt auch die Lohnstatistik. 1968 hatten die weiblichen Arbeitnehmer in der Industrie im Durchschnitt nur 69 % des Verdienstes der männlichen Arbeitnehmer. 1979 waren es noch 73 %. Damit ha-

ben die Frauen aufgeholt. Ihr Lohnniveau liegt aber noch weiter hinter anderen Staaten zurück. So beträgt nach Angaben der OECD das durchschnittliche Arbeitseinkommen der Frauen in Schweden schon 87 % des Arbeitseinkommens der Männer. In Frankreich sind es 86 % und in Dänemark 85 %. Diese Zahlen zeigen, daß auch in Zukunft in der Bundesrepublik Deutschland noch ein Raum für weitere Verbesserungen besteht, wenn alle Beteiligten weiterhin gegen die vielfältigen Ursachen der Lohnunterschiede angehen.

Die Bundesregierung ist der Auffassung, daß der von ihr dem Deutschen Bundestag vorgelegte Entwurf eines Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz) (Drucksache 8/3317 vom 6. November 1979) die weitere Durchsetzung der Gleichberechtigung der Frauen im Arbeitsleben wesentlich unterstützen wird, wenn er Gesetz wird.