

Die Lohndiskriminierung der Frau

Eine Kritik der Vorstellungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Von

Wolfram Mieth - Göttingen

I.

Im Zusammenhang mit Artikel 119 des EWG-Vertrages hat der DGB-Bundesvorstand am 30. Juni 1961 der Kommission einen „Bericht über das Verhältnis der Frauenlöhne zu den Löhnen männlicher Arbeitskräfte im Rahmen der Tarifverträge in besonders dafür ausgesuchten Wirtschafts- bzw. Fabrikationszweigen der Bundesrepublik Deutschland“ eingereicht¹. Darin wird versucht nachzuweisen, daß in der Bundesrepublik heute noch ein bedeutender Teil der Arbeiterinnen, nicht dagegen weibliche Angestellte, im Vergleich zu den männlichen Arbeitern bei der Tariflohnfestsetzung benachteiligt sei, also immer noch eine Lohndiskriminierung nach dem Geschlecht bestehe. Als gewerkschaftliches Ziel wird angegeben, der Arbeiterin mindestens den Lohn eines Hilfsarbeiters zu sichern.

Die in dem genannten Bericht zusammengestellten Fakten und Überlegungen, die nach der Meinung des Deutschen Gewerkschaftsbundes

¹ Artikel 119 des EWG-Vertrags verpflichtet die Mitgliedstaaten auf den Grundsatz der gleichen Entlohnung für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit. Ursprünglich sollte dieser Grundsatz bis zum Beginn der zweiten Stufe des Vertrags durchgesetzt sein, seine volle Verwirklichung mußte jedoch wegen der aufgetretenen Meinungsverschiedenheiten bis zum Ende des Jahres 1964 verschoben werden. Als die Meinungsverschiedenheiten offensichtlich geworden waren, hatte die Kommission die Tarifvertragsparteien der sechs Länder aufgefordert, einen gemeinsamen Bericht über die Verhältnisse in den Tarifverträgen vorzulegen. Die Auffassungen gingen jedoch so weit auseinander, daß Arbeitgeber und Gewerkschaften in der Bundesrepublik und einigen anderen Ländern der Gemeinschaft ihre Berichte getrennt ausarbeiteten.

Heinz *Beykirch* gibt in seinem Aufsatz „Lohngleichheit noch nicht erreicht“ (Sozialer Fortschritt, 10. Jg. (1961), S. 249 ff.) eine Übersicht über den Inhalt dieses Berichtes, der selber im April 1962 unter dem Titel „Das Verhältnis der Frauenlöhne zu den Löhnen männlicher Arbeitskräfte im Rahmen der Tarifverträge in besonders dafür ausgesuchten Wirtschaftszweigen der Bundesrepublik Deutschland“, in der Reihe „Gewerkschaftliche Beiträge zum Frauen-Lohnproblem“, Heft 5, Bundesverlag Köln, veröffentlicht wurde. Ich zitiere ihn im folgenden unter dem Stichwort „Bericht... (DGB)“.

die Diskriminierung offenbaren, reichen jedoch für einen Beweis nicht aus. Ferner ist das Ziel des DGB, den Hilfsarbeiterlohn zum Mindestlohn zu machen, bei näherer Betrachtung fragwürdig. Beides soll im folgenden begründet werden.

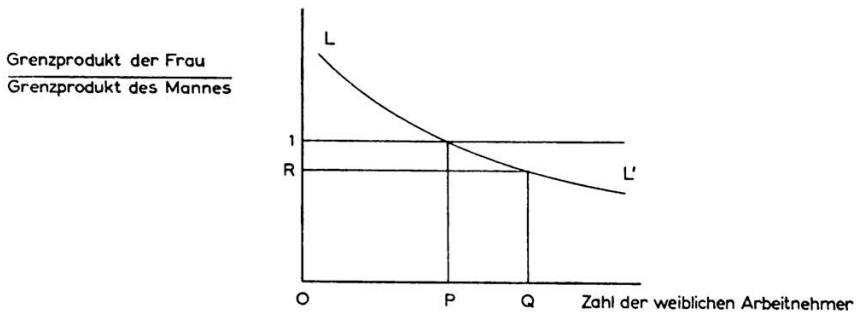
II.

Um bei der folgenden Analyse Mißverständnisse zu vermeiden, ist es zweckmäßig, zunächst den Begriff der Lohndiskriminierung nach dem Geschlecht genau zu umreißen. Das geschieht am besten durch einige theoretische Überlegungen. In der Wirtschaftstheorie wird die Erscheinung, daß Männer und Frauen bei gleicher Tätigkeit verschieden entlohnt werden, damit erklärt, daß im allgemeinen Männer und Frauen für verschiedene Tätigkeiten verschieden gut geeignet sind. So schreibt *Harrod*: „Men and women clearly have different aptitudes“²; ebenso *Hicks*: „... there is a general presumption that the abilities of men and women are likely to be appreciably different“, wobei sich *Hicks* dieser Vermutung ausdrücklich anschließt³. Das Lohnverhältnis zwischen Männern und Frauen bei gleicher Tätigkeit wird dann von der Relation der in einer Volkswirtschaft verfügbaren Arbeitsplätze, auf denen Frauen im allgemeinen dasselbe oder mehr leisten als Männer, zu der Zahl der beschäftigten Frauen bestimmt. Wenn mehr Frauen Beschäftigung suchen, als es Arbeitsplätze gibt, auf denen Frauen den Männern überlegen oder gleichwertig sind, muß ein Teil Tätigkeiten aufnehmen, in denen Frauen im allgemeinen weniger leisten als Männer. Die Grenzarbeiterin, i. e. die Frau, die an dem Arbeitsplatz steht, an dem die durchschnittliche Leistung einer Frau der durchschnittlichen Leistung eines Mannes am stärksten unterlegen ist, bestimmt den Lohn für alle Frauen, deren *opportunity costs* durch die Grenzarbeiterin gegeben sind⁴. Wenn man von Begabungs- und Ausbildungsunterschieden abstrahieren würde, würde die Leistung der Grenzarbeiterin den Frauenlohn und ihre Leistung im Vergleich zu der Leistung der männlichen Arbeitskräfte am gleichen Arbeitsplatz die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in der gesamten Volkswirtschaft bestimmen. Wenn verschiedene Ausbildungs- und Begabungsniveaus berücksichtigt würden, gäbe es für jedes Niveau eine Grenzarbeiterin, deren Leistung in der betreffenden Klasse Frauenlohn und Lohndifferenz gegenüber dem Mann festlegt. Den allgemeinen Zusammenhang verdeutlicht folgendes Diagramm:

² R. F. *Harrod*, Memorandum, in: Appendices to Minutes of Evidence taken before the Royal Commission on Equal Pay, London 1946, IX, 2, § 9, S. 88.

³ J. R. *Hicks*, Memorandum, ebenda, IX, 4, § 6 und 7, S. 99.

⁴ Die Leistung der Grenzarbeiterin ist nicht am niedrigsten, weil sie am wenigsten leistet, sondern weil sie an dem für Frauen ungünstigsten Arbeitsplatz steht.



Die Kurve LL' zeigt die Leistung der Grenzarbeiterin im Vergleich zur Leistung eines Mannes auf dem gleichen Arbeitsplatz als eine Funktion der Größe der weiblichen erwerbstätigen Bevölkerung, wobei Zahl und Art des volkswirtschaftlichen Arbeitsplatzangebotes als gegeben anzusehen ist. Wenn OQ Frauen Arbeit suchen, muß ein Teil PQ Beschäftigungen aufnehmen, in denen die Frau im Durchschnitt weniger leisten kann als der Mann. Die Grenzarbeiterin bestimmt die Lohndifferenz zwischen Mann und Frau gleich $(1-OR)$.

Diese theoretische Erklärung ist natürlich zu einfach, um die Wirklichkeit zu fassen. Trotzdem läßt sich an ihr eine ganze Menge Einsicht gewinnen.

Zunächst fällt an dem vereinfachten theoretischen Modell sogleich ins Auge, daß bei vollständiger Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt eine ziemlich scharfe Aufteilung der einzelnen Arbeitsplätze nach dem Geschlecht eintreten müßte. In den Beschäftigungen $O-Q$ müßten nur Frauen zu finden sein, in den Beschäftigungen nach Q nur Männer, während nur bei den Tätigkeiten, die auf dem Punkt Q liegen, mögen es nun 10 oder 100 verschiedene Tätigkeiten sein, Männer und Frauen am gleichen Arbeitsplatz stehen dürften.

Nun stellt allerdings die dieser theoretischen Ableitung zugrunde liegende Annahme, daß es nur zwei Arten von Menschen, Männer und Frauen, gibt, die sich in ihren spezifischen Leistungsfähigkeiten unterscheiden, eine generalisierende Vereinfachung dar. Es unterscheiden sich zwar die Leistungsfähigkeiten der durchschnittlichen Frau von den Leistungsfähigkeiten des durchschnittlichen Mannes, die individuellen Fälle weichen aber wiederum mehr oder weniger von dem Durchschnitt ab. Bei vollständiger Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt würde je nach der Streuung solcher Abweichungen vom Durchschnitt ein Bereich von Arbeitsplätzen um den Punkt Q existieren, in dem Männer und Frauen gleiche Tätigkeiten ausüben.

Bei dieser Frage ist jedoch noch ein anderer Gesichtspunkt zu berücksichtigen, welcher die Trennung der Arbeitsplätze nach dem Geschlecht verstärkt. Die Konkurrenzverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt sind nämlich gerade auch in der Hinsicht unvollkommen, daß individuelle Leistungsfähigkeiten — mindestens bei Zeitlohn — nicht voll im Lohn zur Geltung kommen. Denn der Unternehmer scheut, wenigstens bei der großen Masse der Arbeitnehmer, den Aufwand, der mit dem Versuch, individuelle Leistungsfähigkeiten abzuschätzen, verbunden wäre. Vielmehr vereinfacht er das Einstellungsverfahren, indem er einheitliche Lohnsätze für Arbeitsplatzgruppen festlegt, eine Verhaltensweise, die die Tariflöhne mitgefördert haben⁵. Einheitliche Lohnsätze liegen nämlich auch im Interesse des Arbeitnehmers, weil sie dem Unternehmer die Möglichkeit nehmen, eine im einzelnen Fall starre Angebotselastizität eines Arbeiters durch Lohnherabsetzung auszubeuten. Auf der anderen Seite führen standardisierte Lohnsätze auch zu standardisierten Anforderungen. Abweichungen von durchschnittlichen Leistungsfähigkeiten kommen dann aber nur bei Beförderungen oder Entlassungen, also ziemlich unzuverlässig funktionierenden Ausleseprozessen, zum Zuge.

Mit jenen standardisierten Anforderungen an spezifische Leistungsfähigkeiten hängt es zusammen, daß für einen sehr großen Teil der industriellen Arbeitsplätze vorweg entschieden wird, ob sie von einem Mann oder einer Frau besetzt werden sollen. Der zweite Schritt ist dann die Prüfung des verfügbaren Arbeitsangebots, d. h. aber, bei dieser Reihenfolge des Vorgehens, Prüfung des männlichen oder des weiblichen Arbeitsangebots, nicht des Gesamtangebots. Die Zahl der Tätigkeiten, die Männer und Frauen gleichzeitig ausüben, ist deswegen vielleicht geringer, als bei vollkommener Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten wäre.

Die Wirklichkeit zeigt in der Tat das Bild einer weitgehenden Trennung der Tätigkeiten nach dem Geschlecht, besonders ausgeprägt bei manuellen Tätigkeiten. Wir werden darauf noch zurückkommen. Es ist nun leicht zu verstehen, warum eine Erörterung des Grundsatzes des gleichen Lohnes bei gleicher Arbeit so schnell zu dem Grundsatz des gleichen Lohnes bei gleichwertiger Arbeit überspringt oder in einem Streit darüber endet, was als gleiche Arbeit anzusehen ist.

Die nächste Frage an die Theorie wäre, wie es zu erklären sei, daß zwar nicht viele, aber doch einige Tätigkeiten jahrzehntelang von Männern und Frauen mit unterschiedlicher Entlohnung gleichzeitig ausgeübt wurden, ohne daß den Lohnunterschieden Leistungsunterschiede entsprachen. Der Unternehmer müßte doch bestrebt sein, die

⁵ Vgl. J. R. Hicks, *The Theory of Wages*, London 1932, S. 37 f.

teurere Männerarbeit durch die billigere Frauenarbeit zu ersetzen. Es gibt dafür zwei Erklärungen.

Die eine Erklärung liegt in der Möglichkeit eines unvollkommenen Arbeitsmarktes mit Bedingungen, welche eine Lohndifferenzierung für den Unternehmer vorteilhaft machen. Das läge vor, wenn 1. der Unternehmer am Arbeitsmarkt die Stellung eines Monopsonisten innehat und 2. die Lohnelastizität des Angebots von Frauenarbeit geringer ist als die des männlichen Arbeitsangebots. Unter diesen Bedingungen würde der Unternehmer seinen Ausstoß und seinen Gewinn erhöhen, wenn er den Lohn und die Beschäftigung der weiblichen Arbeitskräfte verringert und dafür den Lohn und die Beschäftigung der männlichen Arbeitskräfte erhöht⁶. Die zweite Bedingung, nämlich die geringere Lohnelastizität des weiblichen Arbeitsangebots ist wahrscheinlich durchaus wirklichkeitsnah, weil die Frauen in der Regel standortgebundener sind. Die erste Bedingung aber ist in ihrer Bedeutung umstritten. In Zeiten der Arbeitslosigkeit hat der Unternehmer jedenfalls keine monopsonistische Position inne. In Zeiten der Überbeschäftigung aber vermindert sich eher die Differenz zwischen Männer- und Frauenlöhnen. Das würde dafür sprechen, daß eine Erklärung eher in der Richtung der Berufsdiskriminierung der Frau zu suchen ist⁷.

Die andere Erklärung liegt auf der soziologischen Ebene, nämlich in der beruflichen oder beschäftigungsweisen Diskriminierung der Frau. Wenn ein Unternehmer von sich aus oder gezwungen durch die Haltung seiner männlichen Belegschaft oder gezwungen durch die öffentliche Meinung nicht wünscht oder wagt, einen bestimmten Anteil weiblicher Arbeitskräfte an einem bestimmten Arbeitsplatz zu überschreiten, kann gleichfalls der Zustand eintreten, daß Männer und Frauen nebeneinander bei unterschiedlicher Bezahlung die gleiche Tätigkeit verrichten. Eine soziologische Barriere hindert den Unternehmer an einer vollständigen Substitution der Männer durch Frauen und somit an dem Erreichen der Minimalkostenkombination.

⁶ Vgl. Joan Robinson, *The Economics of Imperfect Competition*, London 1933, S. 301 ff.

⁷ Joan Robinson, die die theoretischen Zusammenhänge der monopsonistischen Preisdifferenzierung zuerst beschrieb und auch gleich das Beispiel der unterschiedlichen Bezahlung von Männern und Frauen dafür anführte, vertritt in ihrem Memorandum an die Royal Commission on Equal Pay (Appendices, a.a.O., IX, 7, § 9, S. 107) die These von der Berufsdiskriminierung der Frau; daneben betont sie die geringere gewerkschaftliche Organisiertheit der Frauen, nimmt aber keinen Bezug auf ihre ältere Theorie der Preisdifferenzierung. Es ist schwer zu sagen, inwieweit die Theorie der Preisdifferenzierung Fälle der Wirklichkeit zutreffend zu erklären vermag. Sie ist aber unentbehrlich, um zu einer klaren Vorstellung zu gelangen, was mit dem Begriff der Lohndiskriminierung nach dem Geschlecht gemeint ist.

Eine berufliche oder beschäftigungsweise Diskriminierung der Frau ist niemals im ökonomischen Sinne rational. Sie ist generell mit einer Verminderung des Unternehmergewinns verbunden. Ein Unternehmer muß sich eine solche Diskriminierung leisten können. Allerdings ist es oft schwierig, eine berufliche Diskriminierung nach dem Geschlecht in der Praxis eindeutig zu analysieren. Theoretisch läßt sie sich an dem Kriterium des ökonomisch rationalen Verhaltens eindeutig bestimmen. Ein Unternehmer kann z. B. bei einer Beförderung einen Mann einer Frau vorziehen, weil er oder seine Belegschaft Frauen als Vorgesetzte ablehnen oder weil diese Frau voraussichtlich nicht mehr viele Jahre erwerbstätig sein wird, ein häufiger Wechsel in einer höheren Position aber zu kostspielig ist, oder weil Frauen im allgemeinen kürzer im Berufsleben stehen und plötzlich ausscheiden. Nur im ersten Fall liegt eine berufliche Diskriminierung vor; der letzte Fall spiegelt ein rationales Verhalten bei unsicheren Erwartungen; die einzelne Frau kommt nicht vorwärts, weil die durchschnittliche Frau früh ausscheidet; Erwartungen müssen sich eben an Durchschnittserfahrungen orientieren.

Zusammengefaßt ergibt sich also: Sowohl eine gezielte Preisdifferenzierungspolitik des Unternehmers am Arbeitsmarkt als auch eine Diskriminierung der Frau in bestimmten Tätigkeiten und Berufen kann die Ursache dafür sein, daß Männer und Frauen am gleichen Arbeitsplatz bei gleicher Leistung unterschiedlich entlohnt werden. Die Frau hat in beiden Fällen den Nachteil, der Unternehmer aber nur im ersten Fall einen Vorteil.

Beide Fälle müssen gedanklich auseinandergehalten werden, wenn man die Wirkung der gesetzlichen Einführung des Grundsatzes des gleichen Lohnes bei gleicher Arbeit auf die Beschäftigung von Frauen bestimmen will. Soweit die Lohndifferenz ein Ergebnis der Preisdifferenzierungspolitik der Unternehmer ist, würde mit ihrem gesetzlichen Verbot *ceteris paribus* die Beschäftigung von Frauen zunehmen. Ist sie dagegen ein Resultat der beruflichen und beschäftigungsweisen Diskriminierung der Frau, wird ihre gesetzliche Beseitigung die Beschäftigungsmöglichkeiten der Frau eher einengen. Denn der Grundsatz des gleichen Lohnes bei gleicher Arbeit erleichtert die berufliche Diskriminierung der Frau, weil er die mit der Diskriminierung verbundenen Kosten verringert⁸.

⁸ Die Kosten der Diskriminierung werden nicht ganz verschwinden, es bleibt mit einer freiwilligen Beschränkung der Auswahl einhergehende Qualitätsverzicht. Wenn z. B. ein Unternehmer nur hübsche Sekretärinnen einstellt, verzichtet er zugunsten seiner Vorliebe darauf, allein nach Leistungsfähigkeit auszuwählen. Eine bestimmte Zahl von Sekretärinnen, aus den hübschen ausgewählt, wird aber im Durchschnitt weniger leistungsfähig sein als die gleiche Zahl von Sekretärinnen, ausgewählt aus dem Gesamtangebot des Arbeitsmarktes.

Beide Fälle zeigen auch ein verschiedenes Bild, wenn man den Widerstand der betroffenen Unternehmer gegen eine gesetzliche Einführung des Grundsatzes des gleichen Lohnes bei gleicher Arbeit abschätzen will. Im ersten Fall der gezielten Preisdifferenzierungspolitik am Arbeitsmarkt wird der Widerstand stärker sein, weil die betroffenen Unternehmer einen Kostenvorteil aus der Hand geben sollen, den die davon nicht betroffenen Konkurrenten auf anderen lokalen Arbeitsmärkten nicht besitzen. Im zweiten Falle der beruflichen Diskriminierung würden die betroffenen Unternehmer einer Regelung zustimmen, die ihre davon nicht betroffenen Konkurrenten eines Kostenvorteils berauben würde⁹.

Als Abschluß dieser theoretischen Überlegungen noch einige kurze Bemerkungen zu den Entwicklungstendenzen. In vielen Tätigkeiten liegt der Hauptnachteil der Frau gegenüber dem Mann in ihrer schwächeren körperlichen Konstitution. Der technische Fortschritt arbeitet in dieser Hinsicht seit eh und je zugunsten der Frau. Der Anteil der Arbeitsplätze, an denen die Frau das gleiche oder mehr als der Mann leistet, an allen volkswirtschaftlichen Arbeitsplätzen wächst mit dieser technischen Entwicklung oder, in der Sprache des Diagramms, die Kurve LL' verschiebt sich langfristig nach rechts.

Andererseits erhöht sich das Arbeitsangebot der Frauen am Arbeitsmarkt. Das ist eine Folge der zunehmenden Industrialisierung und der abnehmenden Zahl der landwirtschaftlichen Arbeitsplätze, mehr noch eine Folge der damit einhergehenden Zusammenballung der Menschen in städtischen Wohnorten, wo die angebotenen Arbeitsplätze das Frauenarbeitsangebot hervorlocken. Vor allem aber führen die steigenden Löhne zu einer Erhöhung des Frauenarbeitsangebots, insofern sich dadurch die Relation zwischen den Preisen arbeitssparender Haushaltseinrichtungen und dem Lohn bei außerhäuslicher Erwerbsarbeit dauernd verschiebt. Der steigende Lohn drängt gleichsam die Hausfrau in die Erwerbsarbeit und die hauswirtschaftliche Eigenproduktion in die marktwirtschaftliche Arbeitsteilung. Aus diesem Grunde ist die Nachkriegszeit nicht zufällig in allen Industrieländern gleichzeitig durch stark ansteigende Reallöhne und durch ein starkes Anwachsen der weiblichen Erwerbstätigkeit charakterisiert.

Die zunehmende weibliche Erwerbstätigkeit verschlechtert nicht unbedingt die Position der Frau am Arbeitsmarkt im Vergleich zum

⁹ Wenn Fimentarifverträge abgeschlossen werden, wäre es allerdings nicht sicher, ob die Anpassung der Frauenlöhne an die Löhne der männlichen Arbeitskräfte in gleichen Tätigkeiten in Unternehmen, in denen Männer und Frauen am gleichen Arbeitsplatz stehen, auch zu einer entsprechenden Lohnerhöhung in Unternehmen führt, die nur Frauen in diesen Tätigkeiten beschäftigen.

Mann. Denn dadurch verliert ein zweiter Faktor der männlichen Überlegenheit, die längere Berufserfahrung, an Bedeutung. Zwar bleibt der verheirateten Frau immer noch der Nachteil, daß sie ihre Berufstätigkeit meistens gerade in ihren besten Jahren unterbrechen muß, trotzdem wird sie aufholen, wenn sie durchschnittlich länger im Beruf steht als früher. In der Sprache des Diagramms ausgedrückt, führt die verstärkte außerhäusliche Arbeit der Frau gleichzeitig zu einer Verschiebung des Punktes Q und der Kurve LL' nach rechts.

III.

Kehren wir nun zu dem Bericht des DGB-Bundesvorstands „Über das Verhältnis der Frauenlöhne zu den Löhnen männlicher Arbeitskräfte“ zurück. Die gewerkschaftliche Argumentation, kurz zusammengefaßt, lautet etwa so: Formalrechtlich sei der Grundsatz des gleichen Lohnes bei gleicher Arbeit für Männer und Frauen in der Bundesrepublik erfüllt. Der Artikel 3 Absatz 2 und 3 des Grundgesetzes, andere deutsche Gesetze und die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hätten diesen Grundsatz durchgesetzt. Mit der formalrechtlichen Gleichstellung sei jedoch die Lohndiskriminierung der Frauenarbeit nicht überall verschwunden. Die Arbeitgeber hätten vielmehr die gesetzlichen Bestimmungen umgehen und eine gewisse Diskriminierung aufrechterhalten können, indem sie die Zahl der Lohngruppen und die Merkmale für die Einstufung in einer Lohngruppe neu festlegten. Eine Differenzierung nach Tätigkeitsmerkmalen sei natürlich nicht zu beanstanden, wohl aber, „wenn diese Tätigkeitsmerkmale nur vorgetäuscht sind, um einer tatsächlichen gleichen Arbeit den Anschein einer ungleichen Arbeit zu geben, um so die Frauen geringer entlohnen zu können“¹⁰.

Zum Beweise dieser Behauptung werden in dem DGB-Bericht die Lohnverhältnisse in ausgewählten Industriezweigen geschildert. Diese Einzelanalysen enthalten drei Feststellungen, die als Kriterien einer bestehenden Lohndiskriminierung der Arbeiterin interpretiert werden.

1. In einzelnen Fällen stünden Männer und Frauen am gleichen Arbeitsplatz, vollzögen die gleiche Tätigkeit und würden trotzdem unterschiedlich bezahlt. Dies wird von der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten für einzelne Nahrungsmittelindustrien behauptet¹¹. Das Argument spielt keine Rolle in dem Gesamtbericht.

¹⁰ *Beykirch*, a.a.O., S. 250.

¹¹ Backwaren- und Fleischwarenindustrie; vgl. *Beykirch*, a.a.O., S. 252; Bericht ... (DGB), a.a.O., S. 24 f. und S. 27 f.

2. Bei Tätigkeiten, die nur von Frauen ausgeführt werden, würden die spezifischen Anforderungen zu gering eingeschätzt. Einmal würde die körperliche Belastung zu einseitig am Kalorienverbrauch gemessen, die Belastung der Sinne und Nerven, so typisch für viele reine Frauenbeschäftigungen, dagegen unterschätzt. Zum anderen würden die spezifischen Fähigkeiten, in denen die Frau bei manueller Arbeit normalerweise dem Mann überlegen ist, wie Geschicklichkeit, Fingerfertigkeit usw., zu gering veranschlagt. Dieses Argument erscheint in dem Bericht häufig¹², wird aber in dem zusammengefaßten Bericht des DGB-Bundesvorstands nicht so betont wie das folgende Argument.

3. In den meisten Industriezweigen, die vor dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. Januar 1955 eigene Lohngruppen für Frauen kannten, bestünden diese Frauenlohngruppen heute noch, allerdings, inzwischen scheinbar objektiv nach Tätigkeitsmerkmalen definiert, unter neuem Namen, um dem Gesetz genüge zu tun. Das Vorgehen der Unternehmer verrate in mehrerer Hinsicht ihr Ziel, an dem Lohn für weibliche Arbeitskräfte zu sparen, was die Gewerkschaften mit Lohndiskriminierung gleichsetzen.

a) Als die offen deklarierten Frauenlohngruppen aus den Tarifverträgen verschwinden mußten, wurden an die Lohngruppen für Männer neue Lohngruppen mit einem jeweils niedrigeren Lohnsatz angehängt, deren Tätigkeitsmerkmale durch das Unterscheidungsmerkmal „geringe körperliche Belastung“ so definiert wurden, daß sie praktisch nur für Frauen in Betracht kommen. Die Lohndiskriminierung offenbare sich in dem Unterscheidungsmerkmal — dieser Punkt wird im wesentlichen betont¹³ — und in dem Zeitpunkt dieser Neuerung.

Besonders das Unterscheidungsmerkmal „geringe körperliche Belastung“ ist für die Gewerkschaften der Stein des Anstoßes. Das wird an der immer wiederkehrenden betonten Feststellung sichtbar, ob der Tariflohn der angelernten Arbeiterin in der jeweils untersuchten Industrie über oder unter dem Hilfsarbeiterlohn liegt¹⁴. Wenn näm-

¹² Z. B. für die Textilindustrie, Bekleidungsindustrie, Papier und Pappe verarbeitende Industrie, Zigarettenindustrie, vgl. *Beykirch*, a.a.O., S. 251 f.

¹³ Z. B. Maschinenbau, Elektroindustrie, Chemische Industrie, Kunststoffindustrie, Kautschukindustrie, Feinkeramische Industrie, Nahrungsmittelindustrien; vgl. *Beykirch*, a.a.O., S. 251 f.

¹⁴ Anscheinend ist der unter dem männlichen Hilfsarbeiterlohn liegende Lohn der angelernten Arbeiterin auch der Zündstoff in den Betrieben. Nur von daher wird die Bemerkung verständlich, daß in der Kunststoff- und in der Kautschukindustrie das Frauenlohnproblem keine so große Rolle spiele, weil die Frauen überwiegend im Leistungslohn beschäftigt werden (vgl. *Beykirch*, a.a.O., S. 251). Natürlich kann dadurch der Wochenverdienst der angelernten Arbeiterin über dem Wochenverdienst des im Zeitlohn stehenden männlichen Hilfsarbeiters liegen, aber

lich der Lohnabschlag bei geringer körperlicher Anstrengung größer gewählt wird als der Lohnzuschlag für angelernte Tätigkeiten, entsteht folgende Reihenfolge der Lohngruppen vom niedrigsten Lohnsatz ab: Hilfsarbeiter mit geringer körperlicher Belastung, angelernte Arbeiter mit geringer körperlicher Belastung, Hilfsarbeiter mit normaler körperlicher Belastung, angelernte Arbeiter mit normaler körperlicher Belastung. Da die meisten Arbeiterinnen mit Hilfsarbeiten oder angelernten Arbeiten beschäftigt sind, würden dann ihre Löhne am untersten Ende der Lohnskala liegen.

b) In aller Regel wurde die neue Unterscheidung nach körperlicher Anstrengung nur bei den beiden untersten Lohngruppen eingeführt, das sind die Lohngruppen der Hilfsarbeiter und der angelernten Arbeitskräfte. Die meisten Arbeiterinnen zählen zu diesen beiden Gruppen. In dieser Beschränkung zeige sich darum, wie bewußt die Unternehmer die Lohndiskriminierung der Arbeiterin angestrebt hätten.

c) Der gesamte Lohngruppenkatalog sei aufgebaut auf dem Merkmal des geforderten Könnens, d. h. nach subjektiven Merkmalen der Person wie Berufsausbildung, Anlernung, Einarbeit usw. Nur bei den beiden untersten Lohngruppen würden objektive Maßstäbe wie körperliche Beanspruchung, erforderliche Aufmerksamkeit usw. bei der Einstufung zugrunde gelegt¹⁵. Also dort, wo die Frauen arbeiten, wird der Maßstab gewechselt, wiederum ein Zeichen der bewußten Diskriminierung.

d) In manchen Industrien decke sich die Zahl derjenigen, die in den beiden untersten Lohngruppen eingestuft sind, fast genau mit der Zahl der in dieser Industrie beschäftigten Arbeiterinnen¹⁶. Das zeige, wie genau in diesen Branchen die Lohndiskriminierung der weiblichen Arbeitskräfte gezielt sei.

Der Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Vorwürfe liegt bei dem dritten Argument. Von daher ist auch das lohnpolitische Ziel, den Hilfsarbeiterlohn bei normaler körperlicher Belastung zum Mindestlohn zu machen, entwickelt worden. Von den fünf Einzelgewerkschaften, die zu diesem Bericht beigetragen haben, verwenden dieses dritte Argument fast ausschließlich die Industriegewerkschaften Metall und Chemie, Papier, Keramik und u. a. die Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten; dagegen erscheint es überhaupt nicht in

das ändert nichts an dem zugrunde liegenden Problem des Lohnabschlags für leichte körperliche Arbeit. Die Feststellung kann nur psychologisch gemeint sein.

¹⁵ So argumentiert die Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik; vgl. *Beykirch*, a.a.O., S. 251.

¹⁶ Dieses Argument findet man bei der Beschreibung der Lage in der Feinkeramischen Industrie durch die Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik; vgl. *Beykirch*, a.a.O., S. 251 und Bericht... (DGB), a.a.O., S. 12.

dem Einzelbericht der Gewerkschaft Textil und Bekleidung und nur nebenher in dem Bericht der Industriegewerkschaft Druck und Papier. Diese beiden Gewerkschaften stützen ihren Bericht auf das zweite Argument. Beide Argumente können natürlich prinzipiell nebeneinander verwendet werden. Aber bei einem Studium des Originalberichtes des DGB-Bundesvorstands an die EWG-Kommission entdeckt man, daß dem dritten Argument, das so in den Mittelpunkt gerückt worden ist, in Einzelberichten oder Einzelbeispielen widersprochen wird. Wir wollen uns nun der Reihe nach mit der Beweiskraft dieser Argumente auseinandersetzen und dabei auch die Widersprüche zwischen den Einzelberichten aufzeigen.

IV.

Die Feststellung, daß am gleichen Arbeitsplatz bei gleicher Tätigkeit unterschiedliche Löhne gezahlt werden, deutet am stärksten in die Richtung einer Verletzung des Prinzips des gleichen Lohnes bei gleicher Arbeit. Gerade diese Behauptung ist aber in dem Bericht und auch in dem Aufsatz von *Beykirch* nicht so klar dargestellt, um einen Außenstehenden zu überzeugen. Denn wenn diese Lohndifferenzierung nach dem Geschlecht so eindeutig wäre, wie dieser Bericht suggeriert, müßte ja eine gerichtliche Klage diesen Zustand ändern. Deswegen sollte man eigentlich aus dem Bericht eine Aufklärung erwarten, warum der Klageweg nicht zum Erfolg führt. Doch findet man sie nicht darin.

Der Bericht enthält Beispiele aus einzelnen Betrieben¹⁷. Soweit die Lohngruppeneinstufung der Männer und Frauen bei gleicher Arbeit mit angegeben wird, läßt sich daraus erkennen, daß oft die Männer in der Lohngruppe für körperlich schwere Arbeit, die Frauen in der Lohngruppe für körperlich leichte Arbeit eingestuft sind. Ohne nähere Kenntnis lassen sich diese Beispiele nicht beurteilen. In anderen Fällen sind die Männer in der Lohngruppe „Fachkräfte mit vollendeter Lehrzeit“, die Frauen in den Lohngruppen „angelernte Fachkräfte“ oder „ungelernte Arbeitnehmer“ eingeordnet¹⁸. Diese Beispiele sind sehr interessant. Sie lassen sich nämlich in einer Richtung deuten, die der allgemeinen lohnpolitischen Zielrichtung des DGB-Bundesvorstands entgegengesetzt ist. Meint die Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten damit, daß die tatsächliche Arbeitsbelastung, nicht so sehr der Ausbildungsgrad die Lohneinstufung bestimmen soll? Es wird nicht völlig klar, was sie letzten Endes will.

¹⁷ Vgl. Bericht ... (DGB), a.a.O., S. 24 f. (Dauerbackwarenindustrie), S. 27 (Fleischwarenindustrie), S. 29 (Zigarettenindustrie).

¹⁸ Ebenda, S. 24 f.

Es ist leicht möglich, daß in den angeführten Beispielen andere Faktoren mit im Spiele sind, vielleicht ein Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnis am gleichen Arbeitsplatz, vielleicht sind bei gleicher Tätigkeit die Gewichte des Fertigungsteils verschieden, vielleicht unterscheiden sich die an Arbeiter und Arbeiterin gestellten Anforderungen nur in besonderen Notsituationen, wenn etwa Teile der Maschinenanlage oder Transportbänder ausfallen, vielleicht spielt das Alter eine Rolle, die Zahl der Jahre, die man eine Tätigkeit ausübt, vielleicht spiegeln die Verhältnisse frühere Einstufungen wider, die durch die technische Entwicklung überholt sind, aber aus sozialpolitischen Gründen beibehalten werden. Das bleiben alles nur Vermutungen, die sich notwendigerweise aufdrängen, weil hier sonst gegen geltendes Recht verstoßen würde. Es sind eben wahrscheinlich nicht völlig gleiche Tätigkeiten. Die Fälle würden dann eher zu der Gruppe gehören, für die das zweite gewerkschaftliche Argument die Lohndiskriminierung behauptet. Wenden wir uns diesem zu.

V.

Das zweite gewerkschaftliche Argument lautet, daß bei Tätigkeiten, die nur von Frauen ausgeführt werden, weil Frauen dafür besonders geeignet sind, die damit verbundenen besonderen Belastungen oder die dafür erforderlichen besonderen Fähigkeiten im Vergleich zu typisch männlichen Tätigkeiten anderer Art zu gering gewertet würden. Während es bisher und auch in dem nächsten Punkt um den gleichen Lohn für gleiche Arbeit geht, wird hier der gleiche Lohn für gleichwertige Arbeit gefordert. Diese erweiterte Fragestellung entspricht nicht der amtlichen Auslegung des Artikels 119 des EWG-Vertrags¹⁹. Aber sie muß sich aus ökonomischen Gründen zwangsläufig einstellen, wenn man das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit logisch zu Ende denkt.

Der Grundsatz des gleichen Lohnes bei gleicher Arbeit zielt auf die Beseitigung der Lohndiskriminierung der weiblichen Arbeitskräfte. Ob dieses an sich schon begrenzte Ziel, welches, wie wir sahen, berufliche oder beschäftigungsweise Diskriminierungen der Frau nicht gleichzeitig mit eindämmt, damit erreicht wird, hängt entscheidend davon ab, wieviele Frauen in gemischten Tätigkeiten beschäftigt sind. Das beweisen folgende Überlegungen:

¹⁹ Vgl. das Begleitschreiben zu der Empfehlung der EWG-Kommission an die Mitgliedstaaten vom 20. Juli 1960 von Präsident Hallstein. Europäisches Parlament, Sitzungsdokumente 1961—62, Dokument 68 vom 11. Oktober 1961. Zwischenbericht ... über die Harmonisierung der Löhne für männliche und weibliche Arbeitskräfte, S. 3.

Angenommen, der Grundsatz des gleichen Lohnes bei gleicher Arbeit würde durch Gesetz eingeführt; daraufhin würden die Frauenlöhne in Tätigkeiten, in denen Männer und Frauen nebeneinander beschäftigt sind, den Männerlöhnen angeglichen, d. h. erhöht. Die Löhne in den reinen Frauenberufen und -tätigkeiten würden zunächst unverändert bleiben. Wenn gewisse Arbeiten in einzelnen Unternehmen nur von Frauen ausgeführt werden, würden auch hier die weiblichen Löhne von einem solchen Gesetz nicht betroffen, es sei denn indirekt, wenn Tarifverträge, die auf einer umfassenderen räumlichen Basis abgeschlossen werden, diese Lohnerhöhung auch da erzwingen.

Kurzfristig würde also ein solches Gesetz nur einem beschränkten Kreis erwerbstätiger Frauen zugute kommen. Gleichzeitig würde das Gleichgewicht der Lohnrelationen zwischen den weiblichen Arbeitskräften gestört²⁰. Langfristig würde allerdings in einem freien Arbeitsmarkt, so lange der Zugang der Frauen zu den Tätigkeiten, in denen Männer und Frauen nebeneinander arbeiten, nicht erheblich beschränkt ist, das gestörte Gleichgewicht wieder verschwinden, weil sich das Frauenarbeitsangebot stärker den besser bezahlten Tätigkeiten zuwendet. Die Löhne in den reinen Frauenbeschäftigungen würden also langsam aufholen. Es handelt sich aber um einen langfristigen Anpassungsprozeß, der Jahrzehnte dauern kann, ehe das neue Gleichgewicht erreicht ist²¹.

Schlimmer noch, dieser Anpassungsprozeß kann stecken bleiben. Seine Voraussetzung ist ja ein nicht wesentlich beschränkter Zugang der Frauen zu den Beschäftigungen, die Männer und Frauen nebeneinander ausüben. Diese Voraussetzung ist nicht gegeben, wenn der Anteil der Frauen in solchen Beschäftigungen an der Gesamtzahl der erwerbstätigen Frauen klein ist. Selbst wenn bisher gemeinsame Beschäftigungen dann durch den Andrang von Frauen zu rein weiblichen Tätigkeiten verwandelt würden, was teilweise, wie wir noch zeigen werden, ganz unwahrscheinlich ist, wäre die damit verbundene Angebotsverminderung bei den reinen weiblichen Tätigkeiten unter diesen Umständen zu gering, um dort den Lohn so zu erhöhen, daß das Gleichgewicht wieder hergestellt wäre. Es kommt hinzu, daß auf jeden Fall die Zeitspanne bis zum Erreichen des neuen Gleichgewichts von diesem Anteil der Frauen in gemeinsamen Beschäftigungen an der Zahl aller erwerbstätigen Frauen abhängt.

²⁰ Vgl. Royal Commission on Equal Pay 1944—46. Report, London 1946, Cmd. 6937, S. 133; Barbara Wootton, *The Social Foundations of Wage Policy*, London 1955, S. 151.

²¹ Anpassungsprozesse vom Arbeitsangebot her gehören zu den langfristigen Prozessen, die die Wirtschaftstheorie kennt, vgl. Alfred Marshall, *Principles of Economics*, 8. ed., London 1956, Book VI, Ch. V; F. H. Knight, *Risk, Uncertainty and Profit*, London 1948, S. 142 ff., n. 1.

Inwieweit der Grundsatz des gleichen Lohnes bei gleicher Arbeit kurzfristig und inwieweit auf lange Sicht die Lohndiskriminierung der Frau beseitigen kann, wird also ganz entscheidend davon bestimmt, wie viele Frauen Tätigkeiten ausüben, in denen auch männliche Arbeitskräfte eingesetzt sind. Die diesem Aufsatz vorangestellten theoretischen Überlegungen ließen bereits vermuten, daß dieser Anteil klein ist. Und das ist in der Tat so, am stärksten ausgeprägt bei manuellen Tätigkeiten, etwas weniger bei Angestelltenberufen, am wenigsten, wie es zunächst den Anschein hat, im akademischen Bereich.

Die weitgehende Trennung der manuellen Tätigkeiten nach dem Geschlecht und die Tatsache, daß die Verschiedenheit der Tätigkeiten sich oft erst bei genauerem Zusehen offenbart, bezeugt eindringlich *Pigou* in seinem Memorandum an die Royal Commission: „The Commission no doubt has plenty of up-to-date evidence as to the facts about men’s and women’s wages. It may be worth while, however, to call attention to a passage in volume 9 of the publications of the Royal Commission on the Poor Laws (pp. 700—1) and to some observations in the Report of the 1911 Census p. 86. The Poor Law Commissioners were emphatic that the area of direct competition between men and women engaged on really equivalent jobs was extremely narrow. The Census Report argued that in nearly all cases where women appeared at first sight to have supplanted men, or men women, the nature of the job had changed; processes which had formerly employed the manual labour of one sex being later carried on with machinery worked or attended by the other sex. No doubt, the area of direct competition on strictly equivalent work is now larger. But it may well still be that, owing to lack of precision in classification, the apparent area extends substantially beyond the real one²².“ Ebenso aufschlußreich ist das folgende Zitat aus dem Bericht der Royal Commission: „... it seems to be largely a matter of chance and custom whether what are generally recognised in common talk to be different jobs are or are not signified with the title of separate occupations. There seems to be no doubt that over the larger part of the field of manufacturing industry the jobs being done by men and women were different and were recognised to be different, even though they might sometimes be called by the same name²³.“ Auch der DGB-Bericht bestätigt die weitgehende Trennung der manuellen Tätigkeiten nach dem Geschlecht²⁴.

²² A. C. *Pigou*, Memorandum, in: *Appendices ...*, a.a.O., IX, 6, § 1, S. 104.

²³ Royal Commission on Equal Pay 1944—46. Report, a.a.O., § 142, S. 46.

²⁴ Z. B. „Zwar werden in den meisten Industrien der Papier- und Pappeverarbeitung sowohl Frauen als auch Männer beschäftigt, jedoch nur höchst selten mit gleichen Arbeiten“ (Bericht... (DGB), a.a.O., S. 22); „Die Tätigkeiten in der

Bei nicht manueller Arbeit findet man mehr Fälle, in denen Männer und Frauen die gleiche Tätigkeit ausüben. Aber auch bei den Angestellten ist dieser Bereich, gemessen an der Zahl der hier beschäftigten Frauen, ziemlich klein. Je höher der Beruf ist, desto eher stehen heute Männer und Frauen Seite an Seite. Unter den akademischen Berufen ist der für die Frauenbeschäftigung bedeutsamste heute der Beruf des Lehrers. Gerade an ihm lassen sich aber besonders gut die Schwierigkeiten erkennen, die einer Bestimmung von „gleicher Arbeit“ in nicht manuellen Tätigkeiten entgegenstehen. Ist z. B. die Unterrichtung einer Klasse sechsjähriger Jungen und einer Klasse vierzehnjähriger Mädchen die gleiche Tätigkeit? Zum anderen: Ist das Produkt „Erziehung“, das eine Lehrerin liefert, identisch mit dem Produkt „Erziehung“ eines Lehrers²⁵? Offensichtlich wird dieses Produkt nicht als dasselbe angesehen. Denn die Schulverwaltungen bemühen sich, Lehrerinnen und Lehrer an den einzelnen Schulen in bestimmter Relation einzusetzen. Sie haben anscheinend die Vorstellung eines optimalen Mischungsverhältnisses von männlichem und weiblichem Produkt „Erziehung“. Die Substitutionsmöglichkeit zwischen Lehrerin und Lehrer ist bei gleicher Erziehungsqualität anscheinend nicht unbeschränkt. Weil das in vielen nicht manuellen Tätigkeiten, in denen Männer und Frauen nebeneinander arbeiten, ähnlich ist, ist die Chance für die Frau, aus reinen Frauentätigkeiten in solche Tätigkeiten überzuwechseln, begrenzter, als es zunächst erscheint.

Einer Politik, die auf eine Beseitigung der Lohndiskriminierung der Frau zielt, erwachsen große Schwierigkeiten aus der verhältnismäßigen Seltenheit der Arbeitsplätze, an denen Männer und Frauen nebeneinander stehen und wirklich das Gleiche tun. Aus diesem Dilemma bieten sich zwei Auswege an: 1. Man beachtet gewisse Unterschiede zwischen einzelnen Tätigkeiten nicht, um die Zahl der verschiedenen Tätigkeiten zu verkleinern; 2. man entwickelt Vergleichsmaßstäbe für verschiedene Tätigkeiten, um so zur Bestimmung gleichwertiger Tätigkeiten zu gelangen, und fordert dann den glei-

Zigarettenindustrie werden verhältnismäßig klar nach Frauen- und Männerarbeiten unterschieden“ (ebenda, S. 29); dasselbe läßt sich aus dem Bericht für die Baumwollspinnereien und die Bekleidungsindustrie ablesen (ebenda, S. 15 u. 20), dagegen nicht aus den Einzelberichten der IG Metall und der IG Chemie, Papier, Keramik, weil diese Gewerkschaften mit einem formalen Begriff „gleiche Arbeit“ operieren. Doch auch in diesen Industriebereichen scheint die Trennung der Arbeitsplätze nach dem Geschlecht ausgeprägt zu sein, vgl. Memorandum of Evidence Submitted by the British Employers' Confederation und Memorandum of Evidence Submitted by the Trades Union Congress, in: Appendices . . . , a.a.O., VI, besonders S. 53 f. und S. 57 f., VII, § 10—12, S. 59 f.

²⁵ Die Entwicklung dieses Problems stammt von R. F. Harrod, Memorandum, in: Appendices . . . , a.a.O., IX, 2, § 13, S. 88.

chen Lohn bei gleichwertiger Arbeit. Man kann auch beide Auswege gleichzeitig einschlagen.

In dem Bericht des DGB-Bundesvorstands finden sich beide Wege. Die IG Metall und die IG Chemie, Papier, Keramik scheinen den ersten Ausweg einzuschlagen, die Gewerkschaft Textil und Bekleidung und wohl auch die anderen berichtenden Gewerkschaften den zweiten Ausweg für richtig zu halten. Betrachten wir zunächst den zweiten Weg.

Die Suche nach einem Maßstab, um gleichwertige Tätigkeiten zu bestimmen, führt zur Arbeitsplatzbewertung. Nun kann man zwar verschiedene Arbeiten hinsichtlich der erforderlichen Berufsvorbildung oder hinsichtlich der Beanspruchung von Körperkraft oder hinsichtlich der Beanspruchung der Augen miteinander vergleichen und für jede einzelne Anforderung eine Rangordnung der Arbeitsplätze aufbauen. Ob aber die Beanspruchung der Augen auf dem Arbeitsplatz A doppelt so groß ist wie auf dem Arbeitsplatz B oder, anders gefragt, wie groß der Lohnunterschied zwischen den Arbeitsplätzen A und B sein soll, um der verschiedenen Beanspruchung der Augen gerecht zu werden, ist nicht wissenschaftlich bestimmbar, sondern nur willkürlich zu entscheiden. Weiterhin: Schon der Begriff „körperliche Beanspruchung insgesamt“, d. h. Beanspruchung der Muskeln, Augen, Nerven usw. ist komplexer Natur. Es gibt für die Addition dieser Beanspruchungen keinen gemeinsamen Nenner. So bleibt es im Belieben des Bewertenden, ob er z. B. die Beanspruchung der Muskeln oder der Nerven in seinem Gesamtansatz stärker berücksichtigt. Nicht anders ist es bei der Gesamtbewertung eines Arbeitsplatzes, in die so heterogene Elemente wie Berufsausbildung, Verantwortung, Beanspruchung u. a. einbezogen sind. Wenn zufällig zwei verschiedene Tätigkeiten in allen einzelnen Anforderungen gleich zu achten sind, kann man sie wissenschaftlich eindeutig als gleichwertige Tätigkeiten bezeichnen. In den allermeisten Fällen wird das nicht so sein und dadurch die Gewichtung der einzelnen Anforderungselemente das Ergebnis beeinflussen.

Wegen der unvermeidlichen wissenschaftlich nicht fundierten Bewertungen, die in jeder Arbeitsplatzbewertung stecken, ist es möglich, daß ein einheitlich auf Männer und Frauen angewandtes Arbeitsplatzbewertungsschema, das scheinbar lauter Objektivität ausstrahlt, doch die Frauen diskriminierende Elemente enthält. Das würde z. B. der Fall sein, wenn die körperliche Beanspruchung allein nach der aufgewendeten Muskelkraft gewertet wird, worüber in dem DGB-Bericht mehrfach geklagt wird. Trotzdem ist der Versuch, über die Arbeitsplatzbewertung die Lohndiskriminierung der Frau in den

reinen Frauentätigkeiten zu beseitigen, grundsätzlich erfolgversprechend. Es gibt viele Dinge im Leben, die wissenschaftlich nicht lösbar sind, weil sie dafür nicht einfach genug strukturiert sind, sondern nur im Wege von Verhandlungen, Kompromissen und geduldiger Politik gestaltet werden. Das ist auch so in der Sphäre der Lohnpolitik.

Die einzelnen Tätigkeiten grober zu definieren und auf diese Weise, gleichsam durch einen anderen Standpunkt des Betrachters, die Zahl der Arbeitsplätze zu vermehren, an denen Männer und Frauen arbeiten, wäre auch geeignet, eine Lohndiskriminierung der Frau zu erschweren, wenn sich die Arbeitgeber dieser Betrachtungsweise anschließen bzw. wenn sich die Arbeitsgerichte die weitere Fassung des Begriffs „gleiche Arbeit“ zu eigen machten. Das ist aber unwahrscheinlich; denn das liefe gegen die Entwicklungstendenzen; mit dem technischen Fortschritt geht nämlich eine ständige weitere Aufspaltung der Tätigkeiten einher, die amtlichen nationalen und internationalen Verzeichnisse industrieller Berufe und Tätigkeiten werden immer größer und auch die Methoden, Tätigkeitsmerkmalsunterschiede zu erkennen, immer feiner. Trotzdem kann man diesen Ausweg nicht grundsätzlich als verkehrt ansehen, wenn er sinnvoll gegangen wird. Die von den Industriegewerkschaften Metall und Chemie, Papier, Keramik vorgeschlagene und von dem Bundesvorstand des DGB aufgegriffene grobere Definition der einzelnen Tätigkeiten kann man aber nicht als sinnvoll bezeichnen. Das wollen wir im nächsten Abschnitt beweisen, in dem wir uns mit dem dritten Argument der Gewerkschaften auseinandersetzen.

VI.

Im Zentrum steht hier die Kritik der Gewerkschaften an der Einrichtung besonderer Lohngruppen für Arbeiten mit geringer körperlicher Belastung. Das Argument wird in verschiedenen Varianten vorgebracht. Beginnen wir mit seiner statistischen Variante, die auf die Lohndiskriminierung der Frau schließt, weil die Zahl der in den untersten Lohngruppen eingestuften Beschäftigten in einzelnen Industrien mit der Zahl der in der jeweiligen Industrie beschäftigten Frauen fast übereinstimmt. Dieses Argument beweist nichts. Erstens können statistische Korrelationen keinen Beweis ersetzen. Wenn eine Behauptung mit statistischen Zahlen übereinstimmt, wird sie wahrscheinlicher, kann aber immer noch falsch sein. Zweitens sagt diese statistische Feststellung gar nichts aus. Denn wenn diese beiden Zahlen übereinstimmen, so ist ja damit noch nicht nachgewiesen, daß alle Frauen in den beiden untersten Lohngruppen eingestuft sind.

Und wenn dieser Nachweis erbracht würde, so wäre damit noch nicht bewiesen, daß die Frauen diskriminiert werden. Wir wollen deswegen diesen Punkt rasch beiseite lassen und uns der nächsten Variante zuwenden.

Hier wird aus der Tatsache, daß nur bei ungelerten und angelernten Arbeitern die Unterscheidung nach der körperlichen Belastung gemacht wird, die Frauen aber ganz überwiegend zu diesen beiden Gruppen gehören, auf die Lohndiskriminierung der Arbeiterin geschlossen. Dieses Argument hat zweifellos Gewicht. Es deckt sich mit der allgemeinen Erfahrung, daß Arbeitsplatzbewertungen — Lohngruppeneinstufungen sind eine sehr allgemein gehaltene Form davon — meistens nur für einen bestimmten Kreis von Beschäftigten auf einheitlicher Basis vorgenommen werden. Wenn höhere Beschäftigungen in solche für eine niedrige Stufe entwickelten Arbeitsplatzbewertungssysteme einbezogen werden, führt das oft zu Ergebnissen, die so sehr von den tatsächlichen Lohnrelationen abweichen, daß man schnell darauf verzichtet bzw. die Anforderungselemente der Basis neu gewichtet, d. h. aber die Basis verändert²⁶. So besteht eine gewisse Wahrscheinlichkeit, daß hier wirklich der Finger auf eine wunde Stelle gelegt ist; denn in einer willkürlichen Änderung des Gewichtssystems steckt fast immer der Versuch, die Ergebnisse der Arbeitsplatzbewertung mit den vorherrschenden Lohnrelationen abzustimmen. Man kapituliert einfach vor der Tradition oder vor den Marktkräften, je nachdem, wie man die Gegebenheiten interpretiert. Ein Lohngruppenkatalog, der in einem bestimmten Bereich die körperliche Beanspruchung zum wesentlichen Kriterium macht, welches die Lohnhöhe stärker bestimmt als der Grad der Ausbildung, in einer höheren Stufe den Faktor „körperliche Anstrengung“ überhaupt nicht berücksichtigt, ist mindestens verdächtig.

Trotzdem reicht auch hier der Beweis nicht aus. Es müßte nämlich nachgewiesen werden, daß die Unterschiede in der Schwere der Arbeit innerhalb der höheren Lohngruppen der Facharbeiter ebenso groß sind wie bei ungelerten und angelernten Tätigkeiten. Mindestens müßten diese Unterschiede wesentlich sein. Sonst könnte sich ja eine Differenzierung nach körperlicher Belastung in diesen Lohngruppen erübrigen. Vermutlich ist aber der Grad der körperlichen Belastung in den Facharbeitertätigkeiten einzelner Industrien im allgemeinen einheitlicher als in den ungelerten und angelernten Tätigkeiten, mögen auch die Unterschiede zwischen verschiedenen Facharbeiterberufen in verschiedenen Industrien in dieser Hinsicht groß sein.

²⁶ Barbara Wootton, a.a.O., S. 148.

Gleichfalls kann der Zeitpunkt der Einführung neuer Lohngruppen mit dem Merkmal „geringe körperliche Belastung“ nicht als Beweis für eine Lohndiskriminierung der Arbeiterin interpretiert werden. Wenn die speziellen Lohngruppen für leichte Arbeiten die Frauenlohngruppen ablösen, läßt das auch die andere Deutung zu, daß die früheren Frauenlohngruppen nicht nur auf der Lohndiskriminierung der weiblichen Arbeitskräfte basierten, sondern ebenso, wenn auch voller Ungenauigkeiten, auf der Unterscheidung nach der körperlichen Schwere der Arbeit. Hinter dem Begriff der Lohngruppen für Frauen standen, durch den Namen verdeckt, objektive Einstufungsmerkmale, die mit der Abschaffung der Frauenlohngruppen zum Vorschein gekommen sind. Diese Entwicklung spiegelt einen Fortschritt, weil subjektive Merkmale des Geschlechts durch objektive Anforderungsmerkmale des Arbeitsplatzes abgelöst wurden; manche Arbeiterin hat dadurch gewonnen, weil ihre körperlich schwerere Arbeit nun gerechter gewertet wird. Man kann diese Zunahme von Gerechtigkeit nicht leugnen, es sei denn, man bestreitet überhaupt, daß die körperliche Anstrengung im Lohn berücksichtigt werden soll.

VII.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund setzt sich in seinem Kampf gegen die Lohndiskriminierung der Frau das Ziel, den Hilfsarbeiterlohn bei normaler körperlicher Belastung zum Mindestlohn zu machen. Diese Forderung bedeutet nichts anderes, als daß der Grad der Ausbildung, nicht der Grad der körperlichen Beanspruchung im wesentlichen den Lohn bestimmen soll. Von gewerkschaftlicher Seite vertreten, ist das eine große Überraschung.

Denn in Arbeitsbewertungsverfahren, die von Arbeitgeberseite gefördert sind, ist die Gewichtung der Anforderungsarten meist so gewählt, daß die mit einer Arbeit verbundene Anstrengung und unangenehme Arbeitsbedingungen insgesamt nur wenig den Lohnsatz bestimmen, während die für eine Arbeit erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten und die mit einer Arbeit verbundene Verantwortung stärker betont werden²⁷. Dabei ist in der Regel die höhere Verantwortung mit der besseren Ausbildung verknüpft. Eine solche Verteilung der Gewichte differenziert den Lohn zwischen gelernten und ungelernten Arbeitern ebenso wie zwischen Vorgesetzten und Untergebenen stärker, als eine andere Verteilung der Gewichte mit sich brächte.

²⁷ Vgl. z. B. Hermann Böhrs, *Arbeitsleistung und Arbeitsentlohnung*, in: *Die Wirtschaftswissenschaften*, Reihe A, Nr. 9, Wiesbaden 1958, S. 60.

Reynolds gibt für die Haltung der Arbeitgeber vor allen drei Erklärungen²⁸.

a) Die amerikanischen Unternehmer betrachteten die Ausbildung eines Menschen als einen Wert an sich, der honoriert werden sollte. Es wird dem Soziologen wahrscheinlich nicht schwer fallen, die Gründe dafür zu finden.

b) Wenn der Ausbildung ein besonderes Gewicht zugemessen wird, bleibt die Masse der Arbeiter auf den untersten Lohnsätzen; würden dagegen die Anstrengung und die Arbeitsbedingungen stärker berücksichtigt, ergäbe sich eine viel stärkere Streuung der Lohnsätze und damit wahrscheinlich eine höhere Lohnbelastung insgesamt.

c) Gelernte Arbeiter sind häufig Anführer in den informellen Gruppen eines Betriebes. Die Unternehmer möchten sich deren Loyalität durch die bessere Bezahlung sichern.

In einem freien Arbeitsmarkt könnten die Unternehmer eine so betonte Lohndifferenzierung nach Ausbildungsstand nur aufrechterhalten, wenn das Angebot von ausgebildeten Arbeitskräften im Vergleich zur Nachfrage knapp ist. Das würde davon abhängen, wie hoch die Kosten der Ausbildung sind, wie viele Eltern bereit und finanziell in der Lage sind, die Kosten einer Berufsausbildung ihrer Kinder zu tragen, und wie häufig spezifische Begabungen, die eine bestimmte Ausbildung jeweils erfordert, innerhalb der Bevölkerung vorkommen. Es ist kaum anzunehmen, daß die Gewerkschaften ihre Grundsatzentscheidung hinsichtlich einer gerechten Lohndifferenzierung auf das Argument stützen, daß die Zahl der für eine Berufsausbildung geeigneten Menschen nicht allzu groß sei. Das würde ihren schul- und bildungspolitischen Forderungen völlig widersprechen. Die spezifischen Kosten der Berufsausbildung zeigen aber einen sinkenden Trend; denn die spezifischen Berufsausbildungskosten nehmen ab, wenn die allgemeine Schulpflicht ausgedehnt wird, wenn die Lehrlingsvergütungen erhöht werden, wenn die Einrichtungen zur Berufsausbildung durch die öffentliche Hand unterhalten und kostenlos zur Verfügung gestellt werden usw. Schließlich nehmen die Hindernisse für eine Berufsausbildung, die in der Armut der Eltern liegen, mit steigendem Durchschnittseinkommen der Bevölkerung ab. Ebenso fördern der Staat und andere Institutionen einschließlich der Gewerkschaften selbst mit Stipendien und auf andern Wegen ihre Überwindung. Es läßt sich nicht bezweifeln, daß die Berufsausbildung als Faktor der Lohndifferenzierung im volkswirtschaftlichen Entwicklungsprozeß an Bedeutung verliert.

²⁸ Lloyd G. *Reynolds*, *The Structure of Labor Markets*, New York 1951, S. 239 f.

Gleichzeitig läßt sich in unserer heutigen Gesellschaft beobachten, daß die Schwere der Arbeit und die Arbeitsbedingungen als Faktoren der Lohndifferenzierung nicht nur relativ zur Berufsausbildung, sondern absolut an Bedeutung zunehmen. Das hat verschiedene Ursachen:

a) Mit steigendem Einkommen nimmt der Wert, der einer zusätzlichen Einkommenseinheit beigemessen wird, ab. Dagegen bleiben die Unannehmlichkeiten, die mit einer bestimmten Arbeit verbunden sind, unverändert.

b) Das Angebot an ungelerten Arbeitskräften wurde bisher von Menschen gespeist, die aus der Landwirtschaft in die Industrie abwanderten. Sie kamen mit der Bereitschaft, schwere Arbeit zu verrichten. Mit dem starken Rückgang der landwirtschaftlich tätigen Bevölkerung im Laufe des Entwicklungsprozesses versiegt diese Quelle.

c) In Zeiten der Vollbeschäftigung ist die Zahl der Menschen, die Arbeit unter jeder Bedingung annehmen müssen, gering. Dadurch gewinnt das Marktverhalten des Arbeitsangebots, d. h. die Meinung des Arbeitnehmers über die mit einer bestimmten Tätigkeit verbundenen Vor- und Nachteile Einfluß auf die Lohnstruktur.

Der letzte Punkt ist besonders wichtig. In einem Arbeitsmarkt mit vielen Arbeitslosen bzw. versteckter Arbeitsbereitschaft kann der Unternehmer ziemlich willkürlich die betriebliche Lohnstruktur gestalten, weil er immer mit der Besetzung auch der lohnmäßig benachteiligten Arbeitsplätze rechnen kann. Eine solche Situation war in den Industrieländern bis in die jüngste Zeit gegeben; sie charakterisiert noch heute den amerikanischen Arbeitsmarkt. In der Nachkriegszeit wandelte sich die Lage aber, zunächst in England und Skandinavien, seit einigen Jahren auch in unserem Land. Die mit einer Arbeit verbundenen *disutilities* gewinnen nun mehr und mehr Einfluß auf die volkswirtschaftliche Lohnstruktur und gestalten sie um.

In der Bundesrepublik wird diese Entwicklung durch die rasch wachsende Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte noch etwas verdeckt. Trotzdem ist sie nicht zu übersehen. Die Bereitschaft, an Sonntagen, Samstagen oder im Schichtwechsel zu arbeiten, nimmt bei den gegebenen Lohnzuschlägen rapide ab, die Ansprüche an Arbeits erleichterungen nehmen zu, bei jüngeren Menschen stärker ausgeprägt als bei den älteren, die von früher anderes gewohnt sind. Die Erscheinungen werden oft unterschiedslos als nachlassende Arbeitsmoral beklagt. Sie sind aber zu einem wesentlichen Teil ein Wirksamwerden von Faktoren, die die Lohntheorie seit Adam Smith lehrt, die aber bisher nie Wirklichkeit waren. Nach der Lehre der ökonomischen Theorie müßten die Lohndifferenzen im Gleichgewicht die mit den verschiedenen Berufen und Tätigkeiten verbundenen besonderen Vor-

und Nachteile ausgleichen. Doch war es bisher fast eine Regel, daß eine besonders schwere, schmutzige, uninteressante, mit ungünstigen oder langen Arbeitszeiten verbundene Arbeit besonders schlecht bezahlt und dazu noch besonders gering geachtet wurde. Jetzt erleben wir das seltsame Schauspiel, daß sich die Wirklichkeit wandelt und wirtschaftstheoretische Aussagen, die 200 Jahre lang wirklichkeitsfremd waren, aktuell werden läßt²⁹.

VIII.

Ehe die mit einer Arbeit verbundenen *disutilities* den beherrschenden Einfluß der Berufsausbildung auf die Lohndifferenzierung brechen werden, müssen sicherlich starke traditionale Kräfte überwunden werden. Es ist wohl unwahrscheinlich, daß der Deutsche Gewerkschaftsbund zu diesen konservativen Kräften zählt. Wie soll man dann aber das Ziel des DGB, den Hilfsarbeiterlohn zum Mindestlohn zu machen, verstehen?

Aus den Beiträgen der Einzelgewerkschaften zu dem DGB-Bericht geht zunächst hervor, daß nicht alle Einzelgewerkschaften diesem Ziel zustimmen; z. B. nicht die Gewerkschaft Textil und Bekleidung, in deren Bericht folgendes steht: „Bevor das Verfahren der tariflichen Neugestaltung erläutert wird, ist darauf hinzuweisen, daß die Umstellung der Lohntarifverträge nicht nur zur Verwirklichung der Lohngleichheit erfolgte. Erforderlich war auch eine allgemeine Neuordnung der tariflichen Abmachungen. Insbesondere die „schweren Hilfsarbeiten“, die nur von Männern erledigt wurden, waren tariflich unterbewertet. Die Gründe dafür lagen in der alten Klassifizierung der Lohngruppen nach den folgenden Merkmalen: 1. Facharbeiter (gelernt), 2. Fachhilfsarbeiter (angelernt), 3. Hilfsarbeiter (ungelernt). Diese, überwiegend nur auf die Berufsausbildung (Lehr- bzw. Anlernzeit) abgestimmte Klassifizierung führte zu einer Unterbewertung der „schweren Hilfsarbeiten“, da ihre Erledigung ohne Berufsausbildung zu bewältigen war“³⁰.

Zum anderen liegt es nahe, bei einer Erörterung der Frauenlohnfrage auf die Idee zu verfallen, gleichwertige Arbeit läge vor, wenn für ihre zufriedenstellende Ausführung gleichlange Berufsausbildung, Lehrzeit, Berufserfahrung usw. gefordert werden. Man könnte dann die Gleichwertigkeit so einfach an der erforderlichen Ausbildungszeit ablesen und hätte damit einen gemeinsamen Nenner für die verschie-

²⁹ Vgl. Barbara Wootton, a.a.O., S. 163.

³⁰ a.a.O., S. 13; ebenso vertritt diese Meinung nicht unbedingt die Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten, siehe oben S. 289.

denen Tätigkeiten gefunden³¹. Doch letzten Endes bestimmen die Arbeitnehmer selbst durch ihr Angebot, was gleichwertige Arbeit ist. Es besteht kein Zweifel, daß im Urteil der Arbeitnehmer nicht nur die erforderliche Berufsausbildung zählt, sondern alle mit einer bestimmten Tätigkeit verbundenen Vor- und Nachteile, und daß die mit einer Arbeit verbundenen Unannehmlichkeiten dabei zusehends an Gewicht gewinnen.

So scheint mir die gewerkschaftliche Konzeption, den Hilfsarbeiterlohn zum Mindestlohn zu machen, ein Beispiel dafür zu sein, wie leicht man sich verirren kann, wenn man ein Teilproblem für sich betrachtet und zu lösen sucht, ohne den Fragenkomplex grundsätzlich zu überdenken.

³¹ In diesen Fehler verfällt auch *Harrod*, Memorandum, in: *Appendices ...*, a.a.O., IX, 2, § 8, S. 88; auf den Gedanken, die körperliche Anstrengung zum einzigen Kriterium zu machen, verfielen man bei dem Frauenlohnproblem sicher nicht; aber das wäre nicht unsinniger als das andere.