

Wiebke Wiede, Johanna Wolf, Rainer Fattmann (Hg.)

## Gender Pay Gap. Vom Wert und Unwert von Arbeit in Geschichte und Gegenwart

JULE ELENA WESTERHEIDE

Geschlechtliche Entgeltgleichheit ist, obgleich spätestens seit den 1950er Jahren in Gesetzen und Richtlinien (supra-)nationaler Institutionen verankert, nach wie vor ein „Prinzip ohne Praxis“ (Pfarr 2011, 253). In Bezug auf die Höhe des Gender Pay Gap (GPG) bildet Deutschland unter den westlichen Industrienationen das Schlusslicht. Eine Durchsetzung des Prinzips der Entgeltgleichheit ist zudem in der Bundesrepublik unwahrscheinlich, solange etwa ein Entgelttransparenzgesetz tarifliche Entgelte vom Prüfverfahren zur Diskriminierungsfreiheit ausklammert.

Während sich zahlreiche Publikationen dem Phänomen der geschlechtlichen Entgeltungleichheit statistisch nähern und arbeitsmarktbezogene Erklärungsansätze liefern, haben sich die Herausgeber:innen *Wiebke Wiede, Johanna Wolf* und *Rainer Fattmann* mit dem interdisziplinären Sammelband vorgenommen, zum einen Bedingungen der ungleichen Bezahlung sozialhistorisch nachzuzeichnen und so ihre Institutionalisierung in den Vordergrund zu rücken, und zum anderen auf Möglichkeiten ihrer Überwindung zu verweisen, um „Argumente für politische und praktische Handlungsperspektiven (...) zu schärfen“ (16). Folgerichtig werden in einer Vielzahl von Beiträgen auch Lohn- und Anerkennungskämpfe der (historischen) politischen Akteur:innen dargestellt.

Der Band versammelt zwölf Aufsätze von Autor:innen aus Geschichtswissenschaft, Soziologie, Politik- und Rechtswissenschaft, die zur gleichnamigen Veranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung und Friedrich-Ebert-Stiftung beigetragen haben. Entsprechend vielfältig decken die Beiträge sowohl rechtlich verordnete Entgeltgleichheit auf als auch die Reproduktion geschlechtsspezifischer Normen in der Bewertung beruflicher Tätigkeiten am Markt und in Tarifverträgen. Als nicht explizit von den Herausgeber:innen benannte rote Fäden können zwei Quellen des fortbestehenden GPG identifiziert werden, die herkömmliche Erklärungsansätze ergänzen: Erstens die ungenügende bzw. konfliktreiche Behandlung der Einkommens- und Frauenfrage in Berufsverbänden und Gewerkschaften und zweitens die Widersprüchlichkeit und unzulängliche Durchsetzungskraft von rechtlichen Vorgaben zur Entgeltgleichheit.

Im ersten von drei Themenblöcken finden sich historische Beispiele für un- und unterbezahlte Frauenarbeit sowie ein Aufbegehren dagegen im Fall von Pastorenfrauen (*Michaela Bräuninger*), Tagesmüttern (*Laura Moser*), Hausgehilfinnen (*Mareike Witkowski*) und Pflegerinnen (*Susanne Kreutzer*). Durchweg wird deutlich, dass Zuschreibungen von geschlechtstypischen Eigenschaften durch Institutionen wie der Kirche (*Bräuninger, Kreutzer*) mitnichten sachlich waren und bis heute strukturbildend für die Geschlechtstypisierung von Berufen und ihrer Entlohnung sind. Kör-

perlich schwere Arbeit mit Zulagen zu entlohnen, war z.B. im Bergbau üblich, bei Hausgehilfinnen hingegen nicht, obwohl auch diese viel Gewicht zu stemmen hatten (*Witkowski, Moser*). *Michaela Kuhnhenne* vermag es, die entgeltrelevante Konstruktion von „natürlichen“ und „qualifizierten“ Eigenschaften im exkludierenden (Aus-)Bildungssystem der Nachkriegszeit zu entlarven. Die Autorin geht allerdings von einem Automatismus von formal höheren Qualifikationen zu einem gleichsam höheren Einkommen aus, was ein schiefes Verständnis der Lohnbildung vermittelt und empirisch nicht belegt ist. Vielmehr stellen diese, damals vornehmlich Männern zugänglichen, Bildungsergebnisse einen Konkurrenzvorteil auf dem Arbeitsmarkt dar.

Im zweiten Block zur Institutionalisierung von Entgelt(un)gleichheit zeigt der Blick in die Geschichte, dass gegenwärtige Problematiken von Rechtsnormen historisch angelegt sind und Lohnungleichheiten auch staatlich verordnet wurden (*Leonie Kemper* zum GPG im preußischen Volksschullehramt). *Anna Quadflieg* beweist mit ihrer beachtlichen Übersicht zur Rechtsentwicklung in der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG), der International Labour Organization (ILO) und dem deutschen Grundgesetz, dass eine rechtliche Durchsetzung ohne Sanktionen mangelhaft bleiben muss und eine nicht weiter definierte Gleichwertigkeit von Arbeit einer Lohndiskriminierung gleichkommt.

Auf die ambivalente Rolle von Rechts- und Schutznormen wie etwa Beschäftigungsverboten im Mutterschutz weisen allerdings vornehmlich die Herausgeber:innen im Vorwort hin. Empirisch interessant ist in der Hinsicht die Auslegung des preußischen Leistungskriteriums „Pflichtstundenzahl“ von Volksschullehrerinnen, mit dem ihre geringere Bezahlung legitimiert wurde (*Kemper*). Denn es wurde ohne Einzelfallprüfung angenommen, dass weibliche Lehrkräfte zur Ableistung der Pflichtstunden nicht in der Lage sind. Eine rechtliche Gleichbehandlung hätte ihrerseits aber Lehrerinnen mit Care-Verantwortung zusätzlich belastet. Auf diese prinzipielle Widersprüchlichkeit der rechtlichen Beseitigung von Geschlechterungleichheiten versäumt es der Artikel leider einzugehen. Pointiert wird dieser Diskurs um den GPG hingegen von *Judith Holland* in Bezug auf Frankreich herausgearbeitet. Während der dort geprägte poststrukturalistische Differenzialismus im Verdacht steht, Geschlechterunterschiede zu essentialisieren, lehnt der dort vorherrschende formalrechtliche Universalismus etwa Affirmative-Action-Policies ab. Der ironische Ausspruch des französischen Schriftstellers Anatole France über die „majestätische Gleichheit des Gesetzes“, „das Reichen wie Armen verbietet, unter Brücken zu schlafen, auf den Straßen zu betteln und Brot zu stehlen“, lässt sich gut auf die rechtliche Geschlechtergleichheit übertragen.

Im dritten Teil des Bandes werden (inter-)nationale gewerkschaftliche Positionen und Politiken analysiert – im Prinzip ein begrüßenswerter Abschnitt des Sammelbands. Die eingeschränkte Länderauswahl mutet jedoch unvollständig an, da sich der herausragende Beitrag von *Holland* zu Frankreich als einziger *nationalen* Debatten über Lohnungleichheit widmet, während *Silke Neunsinger* und *Ragnheiður*

*Kristjánsdóttir* mit Blick auf das UN International Women's Year 1975 als Wendepunkt im globalen Kampf für gleichen Lohn und auch *Wolf* in ihrem Beitrag vielmehr auf die internationale Ebene zielen. Letztere ergänzt die oftmals westzentrierten Analysen mit einem Blick auf den Schlagabtausch der internationalen Gewerkschaftsorganisationen im ‚kalten Krieg‘ über die Gleichberechtigung von Arbeiterinnen als Kondensat der Debatten um die Berufstätigkeit von Frauen in Ost und West. Während der sowjetisch geprägte Weltgewerkschaftsbund schon in den späten 1940er Jahren eine neue, die Quantität und Qualität von Arbeit integrierende Lohnskala einfordert und damit dem Konzept gleichwertiger Arbeit nahekommt, scheitert das Modell an den Stimmen britischer und niederländischer Delegierter. Es zeigt sich, dass die globale Spaltung der Gewerkschaftsbewegung dem geschlechtergerechten Anliegen schädlich war und ist.

Mit einer ähnlichen Erklärungskraft ist überdies der Beitrag im zweiten Teil von *Andrea Jochmann-Döll*, *Christina Klenner* und *Alexandra Scheele* über Arbeitsbewertung und Digitalisierung hervorzuheben. Sie legen dar, inwiefern Arbeitsbewertung auch in tarifierten Bereichen vergeschlechtlicht ist und betonen, dass die neuen Arbeitsanforderungen in Tätigkeitsbeschreibungen übersetzt und geschlechtsneutral mithilfe geeigneter Analyseinstrumente – wie Abakaba oder eg-check.de – bewertet werden müssen.

Unschwer erkennbar erweist sich die *materielle Anerkennung gleichwertiger Arbeit* auch als das politische Programm des erkenntnisreichen Bandes, der mit methodisch und empirisch fundierten Beiträgen eine interdisziplinäre Verständigung zu Ursachen von Lohnungleichheit und ihren historischen Vorläufern ermöglicht. Umso bedauerlicher ist es, dass einigen Beiträgen ein objektiver Leistungs- und ein moralischer Wertbegriff („Unwert“ von Arbeit) zugrunde liegt, der gerade im Hinblick auf Lohnbildung angezweifelt werden kann. Denn Löhne wie Arbeitsbewertungen sind Aushandlungsergebnisse, in die sich – wie *Jochmann-Döll et al.* richtig schreiben – Wertvorstellungen und Geschlechterstereotype einschreiben. Der lesenswerte Sammelband macht klar: Es geht kein Weg daran vorbei, dass sich betriebliche und gewerkschaftliche Akteur:innen dafür einsetzen müssen, *andere* Normen, nämlich die nach geschlechtlicher Lohngleichheit, zur Grundlage der Bezahlung zu machen. Auf dass der Gender Pay Gap endlich Geschichte werde!

## Literatur

**Pfarr**, Heide, 2011: Die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer erfordert ein Durchsetzungsgesetz. In: WSI Mitteilungen (5), 253-257.

**Wiebke Wiede**, **Johanna Wolf**, **Rainer Fattmann** (Hg.), 2023: Gender Pay Gap. Vom Wert und Unwert von Arbeit in Geschichte und Gegenwart. Bonn: Dietz. ISBN 978-3-8012-4258-9.