

FRAUENLÖHNE UND ARTIKEL 3 DES GRUNDGESETZES

Artikel 3 (Gleichheit vor dem Gesetz)

- (1) *Alle Menschen sind vor dem Gesetze gleich.*
- (2) *Männer und Frauen sind gleichberechtigt.*
- (3) *Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.*

Die bisher erschienenen Abhandlungen über die Auswirkung des Artikels 3 des Bonner Grundgesetzes beschäftigen sich in der Mehrzahl mit der *juristischen* Bedeutung dieses Artikels. Die hierbei festzustellenden Abweichungen sind so erheblich, daß man auch heute noch nicht von einer herrschenden Meinung sprechen kann. Bevor aber auf diese Frage näher eingegangen wird, sei es gestattet, das Problem von einer anderen Seite her zu betrachten. Gerade den Aufsätzen der Juristen und Staatsrechtler ist anzumerken, daß ihnen bei der Behandlung des Problems unter dem ausschließlichen Gesichtswinkel der rechtlichen Bedeutung des Artikels 3 nicht ganz wohl war. Einige Verfasser geben sogar offen zu erkennen, daß es schwer, wenn nicht gar unmöglich sei, das Problem nur von der rechtlichen Seite her zu beleuchten. In der Tat handelt es sich hier nicht um eine rein rechtliche, sondern um *eine soziologische* Frage, die darüber hinaus lohnpolitisch und damit volkswirtschaftlich von großer Bedeutung ist. Von dieser Erkenntnis ausgehend, soll hier der Versuch unternommen werden, die Frage der Lohnangleichung für die Frauen auch unter Beachtung anderer Momente zu untersuchen. Da gerade die großen Unterschiede in der Auffassung maßgeblicher Arbeitsrechtler zeigen, daß das Problem juristisch allein nicht zu lösen ist, und auch nie zu lösen war, scheint es notwendig, dem Problem von den Ursachen her auf den Grund zu kommen, die erst den Artikel 3 des Grundgesetzes zur Folge hatten und die wohl durch, aber nicht ausschließlich durch die Verfassung geklärt und beseitigt werden können.

Mit einigem Stolz weisen wir in Deutschland auf die bestehende staatsbürgerliche Gleichheit der Frau hin und sind hoch befriedigt (oder sollten es zumindest sein), daß bis zum Jahre 1953 auch die bisherigen zivilrechtlichen Unterschiede aufgehoben werden. Diese Fortschritte sind wichtig, und es wäre falsch, sie zu negieren. Umgekehrt aber sollte man sich vor der Auffassung hüten, die Gleichberechtigung der Frau sei damit vollends hergestellt. Böswillige Kritiker wollen Gleichberechtigung allzugern mit Gleichheit verwechselt sehen und argumentieren unsachlich mit physischen und psychischen Unterschieden, um aus der nichtvorhandenen Gleichheit auch die Unmöglichkeit der Gleichberechtigung zu beweisen. Um eine eigentlich selbstverständliche, aber heute noch immer notwendige Feststellung zu treffen, sei gesagt, daß Gleichberechtigung stets nur unter bewußter Berücksichtigung der *gegebenen Verschiedenheiten* verstanden werden kann. Trotz der bereits erwähnten Fortschritte in rechtlicher Beziehung wird eine wirkliche Gleichberechtigung nur durch eine *materielle Gleichstellung* erreicht werden können. Millionen von Frauen, die z. B. wählen können und die

ab 1953 in ihrem Tun und Handeln selbständiger sein werden, bleiben aber trotzdem in einer Abhängigkeit vom Manne, die mit echter Gleichberechtigung unvereinbar ist. Es werden vor allem die Frauen der Arbeitnehmer sein, die aus finanziellen Gründen gar nicht erst in Versuchung kommen, die ihnen nach 1953 gegebenen Möglichkeiten und Rechte wahrzunehmen. Es wird niemanden geben, der nicht gerade in bezug auf die Familie zugeben muß, daß die finanzielle Stärke des Mannes die Frau oft zwingt, gegen ihren Willen und ihre Erkenntnis Zugeständnisse dort zu machen, wo sie nicht mehr angebracht wären. Wieviel Leid und Elend wäre vermieden worden, hätten die Frauen aus einer gewissen materiellen Unabhängigkeit heraus entscheiden können. Es wäre vielleicht besser gewesen, wenn die Gleichberechtigung der Frau vom Materiellen her begonnen hätte und in rechtlicher Beziehung ergänzt worden wäre als umgekehrt. Insofern hinken auch die Vergleiche, die manche Wissenschaftler in bezug auf andere Länder ziehen, weil für die Beurteilung der Gleichberechtigung der Frau der rechtliche Maßstab nicht ausreicht.

Man wird wohl kaum behaupten können, daß die lohnmäßige Schlechterstellung der Frau ausschließlich auf leistungsbedingte Faktoren zurückzuführen ist. Untersucht man die Stellung der Frau im Leben der Völker, so ist unschwer festzustellen, daß z. B. bei allen slawischen Völkern von Frauen in großem Umfange Männerarbeit geleistet wurde, und daß trotzdem die Vergütung für diese Arbeit besonders gering war und zum Teil noch ist. Demgegenüber hat z. B. die Gleichberechtigung der Frau in Amerika auch lohnpolitisch sehr früh Fortschritte gemacht und sich durchgesetzt. Es wäre verfehlt, die heute, wirtschaftlich gesehen, manchmal als notwendig erscheinende Minderentlohnung allein aus dem Wirtschaftlichen erklären zu wollen. Diese Minderbewertung ist vielmehr aus der gesamten gesellschaftlichen Stellung der Frau in den vergangenen Jahrhunderten hervorgegangen, und lediglich bestimmte wirtschaftliche Gegebenheiten lassen die Minderentlohnung heute als richtig erscheinen.

Wenn man die augenblickliche Situation prüft, dann wird man, abgesehen vom Streit der Rechtswissenschaft über diesen Punkt, feststellen müssen, daß die Mehrheit der Frauen leider die Frage der Gleichstellung gemäß Artikel 3 des Grundgesetzes oft kaum kennt, zumindest aber in bezug auf die Durchsetzung der sich aus dieser Quelle ergebenden Rechte eine erschreckende Passivität an den Tag legt. Es wäre aber m. E. falsch, daraus zu schließen, die Frau lege auf eine Gleichstellung keinen Wert. Es dürfte vielmehr so sein, daß die Frau, die in den vergangenen Jahren nicht nur hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeit, sondern auch auf allen Gebieten des öffentlichen und privaten Lebens den Mann voll ersetzen mußte und die darüber hinaus oft vor Aufgaben stand, die selbst Männern in normalen Zeiten nicht gestellt wurden, sich schon seit Jahren als gleichberechtigt fühlt und ihr die rechtliche Anerkennung dieser Gleichberechtigung eine Selbstverständlichkeit ist. Wer mit offenen Augen die sich nach der Rückkehr der Männer aus dem Militärdienst ergebenden Spannungen zwischen den Geschlechtern beobachtet hat, mußte feststellen, daß diese Spannungen oft aus der inzwischen von der Frau erreichten Selbständigkeit und Unabhängigkeit entstanden. Umgekehrt ist es natürlich auch richtig, daß das Bewußtsein von der Notwendigkeit der Wahrnehmung bzw. Erfüllung staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten infolge der allgemeinen Lethargie auch, und vielleicht in noch stärkerem Maße, bei den Frauen nachgelassen hat. Hier dürfte auch der Grund dafür liegen, warum nach Verabschiedung des Grundgesetzes interessierte Kreise verhältnismäßig unangefochten den Versuch unternahmen konnten, die Bedeutung des Artikels 3 des Grundgesetzes abzuschwächen und umzudeuten.

Nun ist es notwendig, auch die bisher bekannten juristischen Auslegungen des Artikels 3/Absatz 3 des Grundgesetzes zu betrachten. Leider ist nur Prof. Dr. *Nipperdey* zu einem für die berufstätige Frau positiven Ergebnis gelangt. Er bejaht die Bindung des Einzelnen an Artikel 3 des Grundgesetzes und betont unter anderem in längeren Ausführungen (Recht der Arbeit, Heft IV/50), daß, wenn sich nach Artikel 1/Absatz 2 das gesamte deutsche Volk zu den Grundrechten bekenne, eine Verneinung der unmittelbaren Geltung des Artikels 3 für alle Bürger des Staates hierzu im Widerspruch stehe. Er verneint ferner für das Arbeitsvertragsrecht die Anwendung des Artikels 117 Grundgesetz, weil er m. E. mit Recht feststellt, daß für eine solche Aussetzung des Artikels 3 gar keine Veranlassung bestünde. Sehr wesentlich sind seine auf *Sinzheimer* zurückgehenden Ausführungen über die Bedeutung der sozialen Gewalten im Arbeitsrecht. Nipperdey will offensichtlich den Standpunkt vertreten, daß eine Gestattung privatrechtlicher oder arbeitsvertragsrechtlicher Abweichungen von Artikel 3 nicht mit der Freiheit der Persönlichkeit und der rechtlichen Gleichheit des Staatsbürgers vor dem Gesetz und der Rechtsprechung begründet werden kann, Tatsächlich würde eine solche Auslegung auch am wirklichen Leben vorbeigehen. Eben durch das von Nipperdey zitierte Übergewicht würde es dem Arbeitgeber möglich sein, auch gegen den Willen und die Überzeugung eines Arbeitnehmers eine vom Grundgesetz abweichende Vereinbarung durchzusetzen. Hier spricht Nipperdey richtig von einer Durchsetzungsmöglichkeit für Normen höchsten Grades, die dem Vertragsrecht gegenüber gegeben sein muß. Aus der Tatsache, daß neben der in Ziffer 2 des Artikels 3 festgestellten Gleichberechtigung der Artikel 3 des Grundgesetzes ein Benachteiligungsverbot enthält, stellt Nipperdey den vom Gesetzgeber bewußt gewollten Schutzrechtcharakter heraus und kommt so unter Heranziehung weiterer Quellen und unter Berücksichtigung der bis dahin bekanntgewordenen anderen Auffassungen zu der unmittelbaren Geltung des Artikels 3. Mit Recht bringt er darüber hinaus zum Ausdruck, daß es verwunderlich sei, wenn die in einigen Länderverfassungen bereits vorher gesetzten Rechte nicht Praxis geworden sind.

Man sollte aber bei der Würdigung dieser positiven Stellungnahme nicht übersehen, daß auch Nipperdey als Voraussetzung für etwaige Ansprüche das Vorhandensein *gleicher* Arbeit betont und von *typischen* Frauenlöhnen spricht sowie auf die individuelle Verschiedenheit im Einzelfall hinweist. Meiner Ansicht nach ist eine Lösung des Problems, auch unter weniger starker Berücksichtigung der etwas verfahrenen rechtlichen Situation, durch bestimmte lohnpolitische Maßnahmen durchaus möglich. Diese Feststellung erscheint notwendig, weil bei allen bisher bekannt gewordenen Stellungnahmen zu Artikel 3 als Voraussetzung für die Gleichstellung „gleiche Arbeit und gleiche Leistung“ gefordert wird und der Begriff „typische Frauenarbeit“ ständig wiederkehrt.

Neben Nipperdey hat *Herschel* in einem am 23. 1. 50 in Stuttgart gehaltenen Referat eine unmittelbare rechtliche Bindung für alle Rechtsgenossen bejaht, wobei er aber stärker als Nipperdey von „gleicher Arbeit und gleicher Leistung“ spricht und außerdem die Ansicht vertritt, daß diese Voraussetzungen in der Praxis kaum erfüllt sind und es daher in den seltensten Fällen zur Anwendung des Artikels 3 kommen würde. Gerade diese Meinung zeigt, wie wenig damit erreicht wäre, wenn es gelänge, dem Artikel 3 im Sinne von Nipperdey Anerkennung zu verschaffen, weil sich die Arbeitgeber hinter die bereits erwähnten Begriffe „gleiche Arbeit und gleiche Leistung“ zurückziehen würden.

In „Der Betrieb“ (Nr. 29/50) untersucht Prof. Dr. *Hedemann* (Berlin) das gleiche Problem und stellt unter Hinweis auf die für Frauen geltenden Arbeits-

schutz- und Mutterschutzbestimmungen fest, daß schon aus diesem Grunde eine betriebliche Gleichstellung „lächerlich“ wäre. Er fordert eine aufgelockerte, organische und keine mechanische Gleichstellung, wobei er es leider unterläßt, den Begriff der organischen Gleichstellung näher zu erläutern.

Dr. *Vielhaber* von den Vereinigten Arbeitgeberverbänden in Düsseldorf kommt, wie zu erwarten, ebenfalls zu einer Verneinung der unmittelbaren Bindung, ohne neue Argumente ins Feld zu führen. Wichtig erscheint dabei die Tatsache, daß auch Dr. *Vielhaber* wahrscheinlich in Erkenntnis der umfassenden-Bedeutung des Problems, eine Stellungnahme zu der wirtschaftlichen Bedeutung dieser Frage ankündigt, die jedoch m. W. bis heute leider noch nicht erfolgt ist. Prof. Dr. *Jellinek* (Betriebsberater Heft 17/50 S. 425) verneint ebenfalls die unmittelbare Wirkung auf das private Arbeitsrecht. Was *Nipperdey* als juristisch bedeutsam ansieht, ist für ihn nur von sekundärer Bedeutung. *Jellinek* bekämpft die *Nipperdeysche* Auffassung und spricht in sehr gefühlsbetonten Ausführungen von einem Bändendienst, den *Nipperdey* angeblich den Frauen erwiesen hätte, weil bei Gleichstellung der Frau im Arbeitsleben Arbeitslosigkeit die zwangsläufige Folge sei. Seine unter Hinweis auf kommunalrechtliche Tatbestände angeführte Wahrscheinlichkeitsberechnung dürfte kaum überzeugen. Zwei für die gewerkschaftliche Auffassung und für die Belange der Frauen sehr gefährliche Abhandlungen sind die von Rechtsanwalt Dr. *Bischof* (Betriebsberater Heft 17/50) und Prof. Dr. *Schätzel* (Recht der Arbeit Heft VII/50). Bei der letzteren handelt es sich um ein Gutachten, welches der Verfasser im Auftrage der Arbeitgeberverbände abgegeben hat. Beide Verfasser wollen aus der Entstehungsgeschichte des Artikels 3 und dem Protokoll der Sitzungen der Ausschüsse sowohl die Unmöglichkeit der Bindung des Arbeitsvertragsrechtes, als auch (siehe *Bischof*) die Ausdehnung des Artikels 117 auf den gesamten Artikel 3 des Grundgesetzes beweisen. Selbst wenn man die Argumente und vor allem die aus den Protokollen hervorgehenden Ausführungen der einzelnen Bundestagsabgeordneten nur an Hand der von den beiden Verfassern gebrachten Auszüge überprüft, so muß man auch dann bei objektiver Betrachtung den Versuch der Verfasser als mißlungen bezeichnen. *Bischof* läßt den Abgeordneten *Renner* sich selbst widersprechen, wobei er allerdings nicht den wirklichen Willen des Abgeordneten beseitigen kann. Das gleiche gilt für die Umdeutung der klaren Stellungnahmen der Abgeordneten Frau Dr. *Seibert* (SPD). Es wäre interessant, von Prof. Dr. *Schätzel* zu erfahren, was wohl der Abgeordnete *Strauß* sagen wollte, als er dem Abgeordneten *Renner* auf besonderes Befragen erklärte, daß das Recht der Frau im Sinne seiner Anfrage verankert sei, nachdem die Abgeordneten Dr. *Seibert* und *Renner* vorher wörtlich von Tarifverträgen und lohnmäßiger Gleichstellung gesprochen haben.

Recht unterschiedlich wird die Frage der Geltung des Artikels 3 für den Abschluß von Tarifverträgen und vor allem bei deren Allgemeinverbindlichkeitserklärung behandelt. Die Auffassungen gehen hier so weit auseinander, daß vorerst eine Stellungnahme deshalb für überflüssig gehalten wird, weil die behauptete unmittelbare Geltung des Artikels 3 für das private Arbeitsrecht diese Frage gegenstandslos werden läßt.

Wenn schon der Gesetzgeber sich entschließt, die seit Jahrhunderten bestehenden familienrechtlichen Unterschiede zu beseitigen, und damit zweifellos eine schwerwiegende Operation an unserer Gesellschaftsordnung vornimmt, dann kann man dem Artikel 3 hinsichtlich seiner Bedeutung für das Arbeitsrecht und damit in erster Linie für die Lohnpolitik keine andere Auslegung geben als

die Nipperdeys. Will man ernstlich behaupten, daß diese Frage eine größere Bedeutung habe als der vorerwähnte Komplex der bürgerlich-rechtlichen Gleichstellung? Es ist kaum anzunehmen, daß der Bundestag bei der Formulierung des Grundgesetzes nicht an die genannten Zusammenhänge gedacht hat, und es muß als erwiesen gelten, daß der Gesetzgeber sich der Bedeutung der materiellen Gleichstellung bewußt war, sie bejaht hat, zumal gerade die öffentliche Hand seit Jahren eine unterschiedliche Entlohnung zwischen Männern und Frauen nicht mehr kennt.

Wenn also einige Vertreter der Wissenschaft und der Rechtsprechung zu der Auffassung gekommen sind, daß Artikel 3 auf Grund seiner Formulierung keine Bindung des privaten Rechts nach sich ziehe, dann kann man mit Recht von Schönheitsfehlern sprechen, die aber m. E. noch nicht einmal vorhanden sind.

Es wurde bereits angedeutet, daß mit der juristischen Klärung des Problems auch dann keine endgültige Bereinigung erfolgen wird, wenn die von der Gewerkschaft vertretene Auffassung obsiegen sollte. Allzuoft wird es sich ergeben, daß Arbeitgeber unter Hinweis auf „gleiche Leistung und gleiche Arbeit“ die Voraussetzungen als nicht gegeben betrachten werden, und daß ebenso oft der Begriff „typische Frauenarbeit.“ wird erhalten müssen, um die Ablehnung derartiger Forderungen zu stützen.

Es scheint im gesamten Arbeitsleben infolge einer gewissen Gewöhnung üblich zu sein, mit dem Begriff der typischen Frauenarbeit auch die Berechtigung der damit verbundenen Minderentlohnung anzuerkennen. Daß aber eine typische Frauenarbeit nicht immer derartige Schlüsse zuläßt, zeigen z. B. die Berufe der Stenotypistin, der Fürsorgerin usw. Es würde heute niemand in den Sinn kommen, in diesen Fällen die Frau geringer zu entlohnen als den Mann. Es ist überhaupt fraglich, ob man diesen Begriff in der hergebrachten Form aufrechterhalten kann. Will jemand im Ernst behaupten, daß die mit angelernter Arbeit etwa am Montagetisch schaffende Frau, die außerdem vielleicht noch am Fließband sitzt, und daher in einem bestimmten Rhythmus schafft, weniger verdienen muß, als etwa der angelernte männliche Arbeiter bei irgendeiner anderen gleichartigen Tätigkeit. Die Ungerechtigkeit dieser Entlohnungsform wird besonders deutlich, wenn man es mit Tarifverträgen zu tun hat, die noch an der alten Dreiteilung von gelernten, angelernten und Hilfsarbeitern festhalten. Die von den Männern z. T. zu verrichtenden, körperlich schwereren Arbeiten sind nicht immer tatsächlich insgesamt belastender, weil gerade die Frau etwa bei dem vorerwähnten Beispiel im Gegensatz zum Mann mit der größeren Schnelligkeit und Genauigkeit arbeiten muß und kann, wobei oft noch eine Monotonie des Arbeitsganges erschwerend hinzukommt. Der Umstand, daß manche Arbeiten besser und schneller von Frauen verrichtet werden können, ist doch kein Beweis für die Richtigkeit der Minderentlohnung. Daß aber die Entwicklung trotzdem in dieser Richtung verlaufen ist, beweist, daß die Minderentlohnung nicht auf logische wirtschaftliche Gründe zurückgeführt werden kann. Bei der Verrichtung von Akkordarbeit scheint die Frage endgültig geklärt zu sein, wenn nicht der bereits vorerwähnte Begriff der typischen Frauenarbeit ins Feld geführt wird. Bei dem heutigen Stand der Arbeits- und Zeitstudien ist durchaus meßbar, welche Leistungen bei einer bestimmten Arbeit zu erzielen sind, so daß unterschiedliche Vorgabezeiten oder Lohnfaktoren nicht mehr gerechtfertigt sind. Einige Tarifverträge bzw. Lohnabkommen stellen dies erfreulicherweise fest, so z. B. die Lohnabkommen für die Eisen- und Metallindustrie im Lande Nordrhein-Westfalen. Es soll nicht verkannt werden, daß die deutsche Lohnpolitik jahre-

lang zwischen Leistungs- und Soziallohn pendelte und dabei oft eigentümliche Kompromißgebilde zustande gekommen sind. Der Schritt zum Leistungslohn dürfte aber jetzt vollzogen sein und auch dort in der Zukunft erfolgen, wo noch nach anderen Gesichtspunkten entlohnt wird. Wenn man aber schon ein Bekenntnis zum Leistungslohn ablegt — und das tun gerade heute die Arbeitgeber —, dann kann man die zwischen den Frauen- und Männerlöhnen durch den Soziallohn geschaffenen Unterschiede nicht mehr vertreten.

Welche Wege könnten hier eingeschlagen werden?

Aus der bereits vorerwähnten Entwicklung muß man den Schluß ziehen, daß es sich in erster Linie um ein Problem der Arbeitsbewertung handelt. Man mag gegen die Arbeitsbewertung manches einwenden und zweifellos ist hiermit auch in der Vergangenheit Mißbrauch getrieben worden. Wenn aber mit der analytischen Arbeitsbewertung, unabhängig von der die Arbeit leistenden Person, eine objektive Bewertung möglich ist, dann dürfte sich hier ein Weg zeigen, in welcher Form die dem Frauenlohn anhaftenden Schwierigkeiten gemeistert werden können. Wenn z. B. verschiedene Arbeitsgänge im Betrieb in die (für dieses Beispiel einmal willkürlich genannte) Gruppe IV eingestuft würden, dann wäre es uninteressant, noch festzustellen, ob die einzelnen Arbeiten nur von Frauen oder nur von Männern oder schließlich von beiden gemeinsam verrichtet werden. Damit wären die sich aus der unheilvollen Deutung des Begriffs „typische Frauenarbeit“ ergebenden Schwierigkeiten bereinigt. Auch an dieser Stelle möchte ich die Hoffnung aussprechen, daß es gelingen möge, unsere Tarifverträge in dieser Beziehung dem heutigen Stand der Technik und der allgemeinen Entwicklung anzupassen. Es ist im Rahmen dieser Abhandlung nicht möglich, auf die gesamten, mit der Arbeitsbewertung zusammenhängenden Fragen einzugehen, und sicher wird mit Rücksicht auf die knappe Darstellung mancher Einwand vorgebracht werden. Wer aber die Materie kennt, wird nicht bestreiten können, daß die Berücksichtigung dieser Arbeitsbewertungsmethoden auch hinsichtlich der lohnmäßigen Gleichstellung unserer Frauen eine erhebliche Verbesserung mit sich bringen kann.

Ungeachtet aller rechtlichen und sonstigen Gründe werden die Arbeitgeber die Gleichstellung deshalb zu verhindern suchen, weil sie nach ihrer Ansicht wirtschaftlich bzw. kalkulatorisch nicht zu vertreten sei und unsere Exportaussichten dadurch beeinträchtigt würden. Dieses Argument kann keine Rolle spielen, denn damit hätte man auch die Beibehaltung der Kinderarbeit begründen können.

Noch manche inneren und äußeren Schwierigkeiten werden bis zur tatsächlichen Gleichberechtigung der Frau zu überwinden sein. Aber letzten Endes, und vor allem, wenn sich unsere männlichen Mitarbeiter in der lohnpolitischen Arbeit der einzelnen Gewerkschaften entsprechend einsetzen, werden auch diese Schwierigkeiten überwunden werden.