

Verfassungswidrige Lohnabkommen

Vertreter der Bundesregierung haben auf der Tagung der Internationalen Arbeitsorganisation des Jahres 1951 einem Abkommen zugestimmt, das sich für die Gleichheit des Entgeltes männlicher und weiblicher Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit und Leistung ausspricht. Das Abkommen harrt noch immer der Ratifizierung durch den Bundestag. Der DGB-Bundesvorstand hat sich wiederholt für die Ratifizierung eingesetzt, aber Bundesregierung und Bundestagsmehrheit stehen offenbar wieder unter dem Druck der Arbeitgeberseite. Die Angelegenheit wird schleifen gelassen.

In der Bundesrepublik besteht aber auch das Grundgesetz, dessen Artikel 3 die Gleichberechtigung der Geschlechter generell festlegt und daher auch auf den Lohn anzuwenden ist. Zudem steht der 31. März 1953 unmittelbar bevor, der nach Meinung vieler Unternehmer noch ein Gnadenfrist-Termin war, bis zu dem die Verwirklichung der Gleichberechtigung auch auf dem Gebiet der Entlohnung Zeit gehabt hätte.

Verschiedene Industriegewerkschaften haben sich in den vergangenen Jahren bemüht, der Verfassung gerecht zu werden und die Diskriminierung der Arbeitnehmerinnen durch geringere Entlohnung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit und Leistung wie ihre männlichen Kollegen zu beseitigen. Sie stießen dabei auf einen hartnäckigen Widerstand der Arbeitgeberverbände und waren schließlich froh, wenn sie in neuen Tarifverträgen wenigstens die größten Ungerechtigkeiten gegenüber den weiblichen Arbeitskräften ausmerzen konnten. Bei vollkommen gleicher Tätigkeit wurde in vielen Lohnabkommen die gleiche Entlohnung von Mann und Frau durchgesetzt. Bei nicht gleicher Tätigkeit wurden die Spannen zwischen den Tariflöhnen der Männer und Frauen verringert. Aber noch immer sind Tarifverträge vorhanden, die generell zwischen Männer- und Frauenlöhnen - zuungunsten der Frauen unterscheiden. In Abkommen mit einer etwas moderneren als der überholten Lohngruppeneinteilung Facharbeiter, Angelernte, Hilfsarbeiter und mit Wegfall der Geschlechtergruppen, taucht dann aber doch noch eine niedrigste siebente oder achte Lohngruppe auf, die den Titel „Frauen“ trägt. Bei näherer Untersuchung ist festzustellen, daß damit noch immer eine sachlich ungerecht-

fertigte Minderentlohnung zumindest eines Teiles der unter diese niedrigste Lohngruppe fallenden Frauen verbunden ist.

Der Begriff „Typische Frauenarbeit“, d. h. Arbeiten, die in der Regel von Frauen ausgeführt werden, ist noch immer vorhanden und zugleich mit der Vorstellung verknüpft, daß dafür besonders niedrige Entgelte angebracht seien. Das Prinzip der Arbeitsbewertung, von dem sehr viel gesprochen wird, hat in den Tarifverträgen noch immer keinen Niederschlag gefunden. Wird es in Betrieben angewandt, so bleibt die Entlohnung auf Grund der tarifvertraglichen Lohn-Ungleichheit trotzdem praktisch unterschiedlich zuungunsten der Frauen.

Selbst in Lohnabkommen, die Ende 1952 oder erst Anfang 1953 abgeschlossen wurden, ist das nicht anders. Man findet z. B. in dem Lohnabkommen für die Metallindustrie in Nordrheinwestfalen noch einen solch groben „Verstoß gegen Artikel 3 GG wie die Klausel: „Weibliche Arbeitnehmer, die mit der gleichen Arbeit wie Männer beschäftigt werden und die gleiche Leistung erbringen, erhalten den Lohn wie Männer der gleichen Gruppe. *Dies gilt nicht, sofern bei für Frauen geeigneten Arbeiten aus besonderen Gründen auch Männer mit der gleichen Arbeit beschäftigt werden.*“ Das heißt, ein Mann bekommt in diesem Falle einen höheren Lohn, nur weil er ein Mann ist.

Wenn dieses Beispiel hier wörtlich zitiert wird, so nur, weil es sich um eines der allerneuesten Abkommen handelt. Es bildet keinen Einzelfall. Manchmal ist dieser Sachverhalt jedoch etwas mehr kaschiert worden.

Es wurde bereits gesagt, daß die Gewerkschaften bei ihren Versuchen, solche Dinge auszumerzen, auf den Widerstand der Unternehmer stoßen. Die Unternehmer wollen nicht auf die größere Gewinnquote verzichten, die sie durch die viel zu niedrig bezahlte Arbeit der Frauen erhalten und von vornherein einkalkulieren. Hinzukommt, daß männliche Arbeiter an ihre traditionell höheren Löhne gewöhnt sind und, wenn sie gleiche Arbeiten wie Frauen verrichten, keine Lohneinbuße erleiden wollen. Darunter leidet die Solidarität gegenüber ihren weiblichen Kollegen. Der ihnen auch bekannte Tatbestand, daß niedrige Frauenlöhne das gesamte Lohnniveau beeinträchtigen, rückt in die Ferne gegenüber dem unmittelbaren Interesse an einem möglichst hohen eigenen Lohn. Die Frauen selbst aber befürchten zum großen Teil, sie könnten entlassen werden, wenn sie gleich hohe Löhne wie die Männer verlangen. Sie sind besonders ängstlich, wenn die Konjunktur in dem betreffenden Wirtschaftszweig ungünstig ist. Sie schimpfen dann zwar auf die Gewerkschaften, die nicht mehr für sie herausholen, aber sie selbst sind nicht kampfbereit. Und die Gewerkschaften können sich gegenüber den Unternehmern nicht so stark machen wie sie vielleicht möchten, weil nicht einmal die Frauen selbst mitziehen.

Trotzdem muß mehr geschehen als bisher. Man muß sich immer wieder vor Augen führen, daß das heutige Lohnsystem sozial ungerechtfertigt ist und daß die Gleichstellung von Mann und Frau gerade auch auf dem Gebiet der Entlohnung ein wesentlicher Bestandteil der Demokratie und ihrer Erhaltung ist. Außerdem erhält die Mehrzahl der Frauen Löhne, mit denen sie nur in ständiger täglicher Sorge leben können.

Das althergebrachte Argument, daß Frauen eo ipso weniger leisten als Männer, ist durch die Praxis längst widerlegt. Die Wirtschaft braucht außerdem die Frauen genau so gut wie Männer. Manche Tätigkeiten könnten von Männern überhaupt nicht so gut ausgeführt werden wie von Frauen, bei manueller Arbeit insbesondere dort, wo es auf eine große Fingerfertigkeit ankommt. Unterschiede in bezug auf Gewandtheit und Körperkraft oder geistige Regsamkeit gibt es auch unter den Männern. Sie erhalten in der gleichen Lohngruppe dennoch den gleichen Lohn, d. h. einen höheren Lohn als ebenbürtige Frauen. Aus allen diesen Gründen ist es eine Selbstverständlichkeit, daß die Gewerkschaften auf der Verwirklichung des Artikels 3 GG bestehen müssen, auch wenn die Arbeitgeber mit Hinweisen auf eine zu große finanzielle Belastung kommen.

Zur Widerlegung der finanziellen Argumente, die in den meisten Fällen stark übertrieben werden, müßte von den einzelnen Gewerkschaften weit mehr als bisher die Finanzlage und innere Organisation der Betriebe und wirtschaftszweige erforscht werden. Hier soll nur auf die vielen, volkswirtschaftlich durchaus nicht immer zu rechtfertigenden Investitionen vieler Privatunternehmen hingewiesen werden. Ferner darauf, wie notwendig gerade auch von der lohnpolitischen Seite her die vom DGB geforderte Lenkung der Wirtschaft unter dem Gesichtspunkt der Vollbeschäftigung ist. Hierdurch würde die Position auch der einzelnen Arbeitnehmer in den Betrieben und ihr Mut zur Durchsetzung berechtigter Forderungen wesentlich gestärkt. Das Überstundenunwesen würde ebenfalls seinen Boden verlieren.

Was ist zu tun?

Die Beseitigung aller Verstöße gegen Artikel 3 GG und die genannte Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation müssen Richtschnur aller Gewerkschaften und Gewerkschafter bei Lohnverhandlungen sein.

Mit größter Entschiedenheit müssen sie auf der ganzen Linie für die Abschaffung jeglicher Unterscheidung von Männern und Frauen in den Lohnabkommen eintreten und darauf bestehen, daß eine neue Lohngruppeneinteilung nur nach hauptsächlich Tätigkeiten erfolgt, wobei Fingerfertigkeit, Nervenanspannung bei vielen der heute als „leicht“ bezeichneten Arbeiten usw. sachgemäß bewertet werden.

Notwendig ist eine intensive Aufklärung der breiten Mitgliedschaft, damit die in den Lohnabkommen erforderlichen Änderungen von allen Arbeitnehmern verstanden und vertreten werden.

Wenn die Arbeitgeber die Unterzeichnung solcher Abkommen verweigern, sollten die Gewerkschaften ihrerseits es auf einen tariflosen Zustand ankommen lassen. Das läßt sich nicht überall von heute auf morgen bewerkstelligen. Aber es wäre schon viel gewonnen, wenn in den Wirtschaftszweigen, in denen konjunkturell günstige Bedingungen vorhanden sind, der Durchbruch zu der neuen Lohnordnung mit allen verfügbaren Mitteln herbeigeführt würde.

Den Arbeitsgerichten, bei denen gegen eine verfassungswidrige Entlohnung von Frauen geklagt wird, sind ausreichende Unterlagen über die Gleichwertigkeit der Arbeit dieser Frauen vorzulegen. Außerdem erhebt sich die Frage, ob nicht auch das Bundesverfassungsgericht in Anspruch genommen werden kann, um der Gleichberechtigung der Frau in lohnpolitischer Hinsicht Geltung zu verschaffen.

Die baldige Ratifizierung des Genfer Abkommens ist zur Unterstützung des Kampfes um Verwirklichung des Artikels 3 GG erforderlich. Das Zögern der Bundesregierung und der Mehrheit des Bundestags in dieser Angelegenheit lenkt auf die Notwendigkeit hin, daß die Gewerkschaften sich bei der Neuwahl des Bundestags mit ihren Anliegen propagandistisch einschalten.

Angebracht ist auch ein besonderer Appell an alle Gewerkschafter, die Parteien mit starkem Arbeitgebereinfluß angehören, sich dort intensiv für die Wahrnehmung der berechtigten Interessen der weiblichen Arbeitnehmerschaft einzusetzen. Den verschiedenen Frauenorganisationen, die die Gleichberechtigung der Frau verfechten, bietet sich hier die Gelegenheit, ihrer eigenen Forderung durch Unterstützung des gewerkschaftlichen Bemühens Geltung zu verschaffen.

Es ist überhaupt wichtig, an die breite Öffentlichkeit zu denken und ihr die Ungerechtigkeit der Minderentlohnung der erwerbstätigen Frauen mit ihren schlimmen sozialen Auswirkungen an konkreten Beispielen vor Augen zu führen. Es handelt sich um die Beseitigung eines Mißstandes, der mit den heutigen gesellschaftlichen Verhältnissen nicht mehr in Einklang zu bringen ist.