

Zur Problematik der betrieblichen Frauenarbeit

Die bisherige Diskussion um die Konsequenzen aus Art. 3 des Grundgesetzes für die betriebliche Frauenarbeit hat gezeigt, daß bis zur befriedigenden Gleichstellung der Arbeitnehmerin mit ihrem männlichen Arbeitskollegen noch manche Vorurteile und Mißverständnisse beseitigt werden müssen. Es ist vor allem deutlich geworden, wie gering die Möglichkeiten sind, an das Problem der Frauenarbeit rechtlich heranzukommen. Um auf der anderen Seite die Reformbemühungen in der Frauenfrage nicht auf die Ebene der Schlagworte zu zerren, sind eingehende volks- und betriebswirtschaftliche sowie soziologische Untersuchungen erforderlich, die erst ein Urteil über die umfassende Problematik der Frauenarbeit ermöglichen. Dann wird auch ersichtlich, daß die Lohngleichheit — auf die sich die juristische Betrachtungsweise zuspitzte — nicht das einzige Problem ist, das der Lösung bedarf.

1. Die Aufgaben der Frau in der Gemeinschaft

Will man zur Gleichberechtigung der Frau im Arbeitsleben einen richtigen Standpunkt gewinnen, dann muß man zunächst auf die körperlichen und seelischen Voraussetzungen der Frau eingehen und auf ihre Aufgaben in Familie, Wirtschaft und Gesellschaft hinweisen. Wir wollen ja — im Unterschied zu östlichen Ländern — keine mathematisch genaue Gleichmachelei von Mann und Frau. Die Gleichheit, die letzten Endes die persönliche Würde und Entfaltungsmöglichkeit von Mann und Frau wahren soll, kann nur verwirklicht werden, wenn sie die besonderen Eigenschaften achtet, die die Natur dem einen und dem anderen geschenkt hat. Die Unterschiede physischer und psychischer Art sollen hier jedoch nicht im einzelnen aufgezählt werden, es wäre aber zu wünschen, daß sie in einschlägigen Werken über Arbeitsphysiologie und -psychologie stärker berücksichtigt werden; diese sind meist auf die Eigenheiten des männlichen Arbeiters abgestellt. Zu diesen Unterschieden tritt noch die veränderte gesellschaftliche Stellung der Frau als Folge der Industrialisierung, mit der zu den bisher festgefühten Ordnungen der bäuerlichen und handwerklichen Welt eine neue, bisher unbekannt Form menschlicher Gemeinschaftsarbeit kommt. Die alten Werturteile aber leben weiter ohne Verständnis für die neue Lage der Fabrikarbeiter. Für die arbeitende Frau bedeutet dies, daß man ihrem Eintritt ins Berufsleben mit den alten Schlagworten begegnet: Die Frau gehört ins Haus, die Berufswelt ist dem Mann vorbehalten. Man sagt sogar, daß die Frau ihren Eigenwert verliere, wenn sie ihren häuslichen Bezirk verlasse.

Wer diese Thesen vertritt, beurteilt das Problem der Frauenarbeit zu einfach und übersieht die Realitäten des Lebens. Zudem soll ja die gleichberechtigte Eingliederung der Frau ins Berufsleben keine Minderbewertung der Hausfrau und Mutter bedeuten¹⁾. Die Reform muß so aussehen, daß das Wesentliche, die Erhaltung der Familiengemeinschaft, nicht darunter leidet. Das bedeutet jedoch nicht, daß die Frau nur für den Haushalt arbeiten soll. Die Notwendigkeit der außerhäuslichen Erwerbsarbeit besteht heute leider einmal für eine große Anzahl Frauen. Die arbeitsrechtliche Stellung dieser Frauen aber wird den Erfordernissen des fortschreitenden Lebens nicht mehr gerecht und muß verbessert werden.

Die Eingliederung der Frau in den Beruf muß - das ist eine unabdingbare Forderung - stärker ihren natürlichen Anlagen und Aufgaben entsprechen, es ist eine bessere Anpassung des betrieblichen Arbeitsprozesses an die weibliche Arbeitskraft zu fordern. Die Einordnung der arbeitenden Frau in den Rhythmus eines Betriebes ist vor allem der physischen und psychischen Eigenheiten wegen schwieriger, als man oft annimmt. Der Betrieb ist aber selten geneigt, diesen Schwierigkeiten auf den Grund zu gehen. Doch bei gründlichem Durchdenken der Probleme und Möglichkeiten ihrer Lösung sowie gutem Willen lassen sich Wege finden, die betrieblichen Notwendigkeiten auf die weiblichen Gesetzmäßigkeiten unter gleichzeitiger Wahrung der Interessen beider Seiten abzustimmen.

1) Die Denkschrift des Bundesjustizministeriums zur Reform des Familienrechtes setzt die Hausarbeit der Frau gleichwertig neben die Berufsarbeit.

2. Zahlenmäßige Eingliederung der Frau ins Erwerbsleben

Schon bei einer nur quantitativen Betrachtung erkennt man die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der heutigen Frauenarbeit. Ein Gesamtüberblick zeigt, daß nach der Volkszählung 1950 rund 7,5 Millionen Frauen, d. h. 30 vH aller weiblichen Einwohner (rund 25 Millionen) in Westdeutschland erwerbstätig sind. Davon waren rund 38 vH als mit-helfende Familienangehörige und als Selbständige überwiegend in Betrieben der Land-wirtschaft, aber auch in Handel und Handwerk beschäftigt. Der größere Teil der erwerbs-tätigen Frauen, nämlich 4 656 000 oder 62,3 vH der Gesamtzahl, befand sich als Arbeiterin, Angestellte oder Beamtin in einem Arbeitnehmerverhältnis. Unter stetiger Zunahme hat diese Gruppe der Frauen Mitte 1954 bereits 5,5 Millionen erreicht²⁾. Gegenüber 1939 bedeutet dies eine Zunahme der Arbeitnehmerinnen um etwa 1,7 Millionen.

Die Frauenbeschäftigung hat nicht nur in der Verbrauchsgüterindustrie an Boden gewonnen, sie dringt jetzt auch immer mehr in die Produktionsmittelindustrie ein. Die Vorrangstellung in einzelnen Produktionszweigen der Konsumgüterindustrie ist heute beträchtlich. In der Seidenspinnerei und -Weberei beträgt ihr Anteil bis zu 90 vH der Arbeiterschaft. In der Textil- und Bekleidungsindustrie hat sie schnell eine maßgebliche Stellung erreicht, nach und nach auch in anderen Industriezweigen, wie der Tabak-, Nah-rungsmittel-, Papierverarbeitungs-, der Lederverarbeitenden und der Spielwarenindustrie. Beachtlich ist auch das Eindringen der Frauen in ausgesprochene Männerindustrien.

3. Gründe der zunehmenden Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen

Vermehrte Arbeitsteilung und fortschreitende Mechanisierung ermöglichten es der Frau, immer mehr auch in solche Industriezweige einzudringen, die ihr vorher infolge hoher Anforderungen an das technische Können, die Ausbildung und die Körperkräfte ver-schlossen waren. Die Frauen eignen sich für die nunmehr einfacheren, aber oft auch sehr subtilen Arbeitsverrichtungen im ganzen besser als Männer. Die damit verbundene Mono-toniewirkung begünstigte den Einsatz von Frauen ebenfalls, denn Frauen sind monotonen Arbeiten gegenüber weniger empfindlich als Männer. Betriebsleiter und Meister versichern, daß sich Frauen geradezu zu monotonen Arbeiten drängen, meist mit der Begründung, sie könnten bei solchen Arbeiten ihre Gedanken spazierengehen lassen, sie könnten dann an persönliche Dinge, an häusliche Sorgen, an die Kinder usw. denken. Diese Ablenkung der Gedanken von der Arbeit begünstigt aber den Arbeitsfluß; denn bei vielen hochauto-matischen, motorischen Abläufen führt eine Aufmerksamkeitseinstellung darauf leicht zu einer Störung des geregelten Ablaufs³⁾. Doch jubilieren wir über diese Entwicklung nicht zu früh! Führen wir uns lieber einen der Sätze aus *Weinstocks* neuem Buch zu Gemüte, wie etwa den folgenden: „Daß die moderne Menschheit vom Psychologismus besessen ist und sich damit erst recht geisteskrank macht, hängt auch mit der Trennung von Denken und Tun zusammen⁴⁾.“ Ist es nicht notwendig, auch die Frauenarbeit unter dem Aspekt Wein-stocks neu durchzudenken, ob die verlorene Freude an der Arbeit, ihre Entseelung, nicht mit davon bestimmt wird, daß die Arbeiterin zwangsläufig acht Stunden am Tag mit ihrem Denken ganz woanders ist als bei ihrem Tun?

Die Technisierung verwischt immer mehr die Grenzen zwischen reinen Männer- und reinen Frauenberufen. Die Erfahrungen der beiden Weltkriege haben gezeigt, daß in vielen Berufszweigen, die früher als reine Männerberufe angesehen wurden, durchaus auch Frauen beschäftigt werden können.

Der Einsatz der Frauen erstreckte sich auf alle Produktionszweige, auf leichte, körper-lich schwere oder technisch anspruchsvolle Arbeiten. Dabei hat sich bestätigt, daß die Frau körperlich schweren, schmutzigen oder durch ihre Körperhaltung anstrengenden Arbeiten,

2) Wirtschaft und Statistik: Statistische Monatszahlen, 1954, Heft 8, Seite 391, Anhang.

3) E. Bramesfeld und O. Graf: Grundlagen und Praxis des Arbeits- und Zeitstudiums, Band III, München 1949, Seite 85

4) H. Weinstock: Arbeit und Bildung, Heidelberg 1954, Seite 64

wie sie in der Eisen- und Metallgewinnung, im Bergbau und teilweise im Schiffsbau vorkommen, nicht gewachsen ist. „Dagegen ist es möglich, die Frauen in allen leichteren Arbeitsverrichtungen, die normale technische Kenntnisse erfordern, wie im Werkzeugbau, mit Erfolg und ohne Gesundheitsschäden zu beschäftigen. Für Aufgaben, die Präzision, Sorgfalt und Geschicklichkeit erfordern, haben sie sich als besonders geeignet erwiesen. Selbst für Arbeiten, bei denen u. a. gute technische Fertigkeiten verlangt werden, wie im Werkzeugmaschinenbau, haben sie sich bei sorgfältiger Auslese, Schulung und Arbeitsvorbereitung als einsatzfähig gezeigt⁵⁾.“

4. Das zunehmende Angebot weiblicher Arbeitskräfte und seine Gründe

Die absolute Zunahme der beschäftigten Frauen in der Industrie und ihr Eindringen in neue Industriezweige darf nicht überschätzt werden. Der Zuwachs an neuen Arbeitsplätzen hält nicht Schritt mit der außerordentlichen Zunahme im Angebot weiblicher Arbeitskräfte. Trotz des Anstiegs der weiblichen Beschäftigtenziffer seit 1950 hat sich in diesem Zeitraum die Zahl der weiblichen Arbeitslosen kaum geändert, so daß in der Jahresmitte 1954 mehr als die Hälfte aller Arbeitslosen Frauen waren⁶⁾.

Die Gründe für das zunehmende Angebot an weiblichen Arbeitskräften liegen zum großen Teil in der *soziologisch-sozialen Struktur* der Nachkriegszeit. Neben Zuwanderungen und dem Eintritt weiblicher Jugendlicher in das Erwerbsleben spielt bei den Frauen das zusätzliche Angebot aus den „stillen Reserven“ noch immer eine Rolle.

Eine kriegsbedingte Erscheinung, die sich naturgemäß auf Jahrzehnte hinaus im gesellschaftlichen Leben unseres Volkes auswirken muß, ist der außerordentliche *Frauenüberschuß*. Die ungünstige Geschlechterproportion, wie sie sich nach der Volkszählung 1946 ergeben hat, wurde durch die Heimkehr zahlreicher Kriegsgefangener etwas gemildert. Der weitaus größte Teil der Männer und Frauen, mit deren Rückkehr noch ernstlich gerechnet werden konnte, ist inzwischen aber zurückgekehrt, so daß die Volkszählung 1950 wohl ein ziemlich vollständiges Bild über die Geschlechterproportion geben dürfte. Der Frauenüberschuß hat sich bis zum Jahre 1950 auf 2 602 000 verringert, aber diese Zahl ist noch immer beträchtlich hoch. Betroffen sind davon vor allem die zwischen 1900 und 1925 Geborenen mit 1,8 Millionen. Erst in den Jahrgängen nach 1926 ändern sich die Relationen.

Ein weiterer Grund für die Erwerbstätigkeit vieler Töchter und verheirateter Frauen sind die geringen Einkommen der Familienväter bzw. der Ehegatten. Vergleicht man die *Einkommensschichtung*) mit den Lebenshaltungskosten und den Vermögensverhältnissen nach dem Kriege, so ergibt sich, daß für einen Teil der unteren Einkommensbezieher ein sehr niedriger Lebensstandard besteht. Amerikanische Untersuchungen haben bestätigt, daß im Verhältnis zur Gesamtzahl der erwerbstätigen Frauen der Anteil jener Frauen erheblich größer ist, deren Männer den unteren Einkommensschichten angehören. Daß die Mehrzahl der in den Betrieben beschäftigten Frauen tatsächlich aus materieller Not zu arbeiten gezwungen ist, läßt eine Erhebung innerhalb der Textil- und Bekleidungsindustrie aus dem Jahre 1950 erkennen⁸⁾: Von 1000 beschäftigten Frauen — Arbeiterinnen und Angestellten — sind im Verhältnis 209 ledig, 262 verwitwet, 77 geschieden und 452 verheiratet. Von den 452 verheirateten Frauen leben 17 in getrennter Ehe, bei 106 ist der Ehemann vermißt, bei 46 noch kriegsgefangen, bei 11 völlig erwerbsunfähig, bei 21 kriegsversehrt, bei 15 invalide und bei 18 arbeitslos, so daß nur in 218 Fällen neben der Frau auch der Ehemann voll arbeitsfähig und erwerbstätig ist. Erkundigt man sich nach der

5) I. Feser: Die Frauenarbeit in der deutschen Industrie, Diss. Freiburg i. Br. 1950, Seite 37. Ferner F. Steinbrück: Neue Frauenberufe, Hamburg 1950

6) Wirtschaft und Statistik: Statistische Monatszahlen, 1954, Heft S, Seite 391, Anhang; vgl. auch die Veröffentlichungen im Bundesarbeitsblatt, insbesondere September 1954, Seite 516

7) G. Fürst: Zur Frage der Einkommensschichtung, in Wirtschaft und Statistik, Heft 6/1954; weiter: Zur Erhebung des Bundesamtes für Statistik über die Einkommensschichtung, in Mitteilungen des WWI der Gewerkschaften, Heft 8/1954, Seite 177

8) Rundfrage der Gewerkschaft Textil — Bekleidung, abgedruckt in Textil — Bekleidung, Düsseldorf 1951, Nr. 11, Seite 2.

Höhe der Unterstützungsansprüche der Witwen und geschiedenen Frauen und nach den Renten der invaliden Familienangehörigen, dann findet man in den überaus niedrigen Unterstützungsbeträgen eine Erklärung für die Berufstätigkeit dieser Frauen⁹⁾.

Nicht übersehen werden dürfen die *psychologischen und soziologischen Gründe*, die sich aus der allmählichen Umformung der Gesellschaft ergeben. Das persönliche und gesellschaftliche Selbstbewußtsein der Frau ist namentlich durch die Kriegszeiten, in denen der Frau die gleiche berufliche Leistung aufgezwungen wurde wie dem Mann, wesentlich gebessert worden. Es ist zwar richtig, daß viele Frauen die Berufstätigkeit auch heute noch nur als Zwangslösung empfinden. Die grundsätzliche Einstellung auf die Ehe hält viele Mädchen davon ab, ein bestimmtes Berufsziel zu verfolgen. Sie verbleiben bei der ihnen einmal zugefallenen Tätigkeit und kümmern sich nicht um ihre Weiterbildung. Aber immer mehr beginnt die Frau den Beruf nicht nur als einen Zwischenabschnitt zwischen Schulentlassung und Ehe zu betrachten, sondern empfindet ihn als notwendiges Betätigungsfeld und wichtige Aufgabe.

5. Die Lohnunterschiede auf Grund des Geschlechtes

Inwieweit haben sich in den letzten Jahrzehnten die Frauenlöhne der veränderten Existenzlage der berufstätigen Frau angepaßt? Gewiß sind bei der Vorkriegszeit die Frauenlöhne prozentual stärker gestiegen als die Männerlöhne, aber die Spannen sind noch immer beträchtlich. Nach der amtlichen Lohnstatistik hat sich die prozentuale Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern seit 1949 kaum verändert, sie liegt (ohne den Kohlenbergbau) gegenwärtig bei insgesamt rund 37 vH (ähnlich zwischen männlichen Fach- und weiblichen Fach- und angeleiterten Arbeitern; zwischen männlichen und weiblichen Hilfsarbeitern bei rund 32 vH¹⁰⁾). Vergleicht man gar die absoluten Differenzen zwischen Männer- und Frauenstundenlöhnen, dann läßt sich das Gerede von einer allmählichen Anpassung der Frauen- an die Männerlöhne überhaupt nicht mehr halten; denn der durchschnittliche Bruttostundenlohn betrug im Mai 1954 für den männlichen Arbeiter 181,7, für die Arbeiterin 115 Pf, im Jahre 1949 waren die entsprechenden Zahlen 131,7 zu 83,8 Pf. *Somit verdiente 1949 eine Arbeiterin im Durchschnitt 48 Pf je Stunde weniger als ein männlicher Arbeiter, 1954 aber beinahe 67 Pf weniger.*

Die Lohnstatistik zeigt auch, daß eine Facharbeiterin (brutto 120,8 Pf je Stunde) noch im Mai 1954 bei weitem nicht den Lohnsatz eines männlichen Hilfsarbeiters (155 Pf) erreicht. Aufschlußreich für die Verdienstage der gewerblichen Arbeiterin sind die Ergebnisse der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung vom November 1951. An den Bruttoverdiensten gemessen, verdienten im November 1951

	bei den Männern	bei den Frauen
rund ein Viertel der Arbeiter unter	279 DM	162 DM
rund die Hälfte der Arbeiter unter	337 „	199 „
rund ein Viertel der Arbeiter unter	400 „	240 „

so daß die Verdienste der Frauen zu 95 vH unter dem mittleren Verdienst der gewerblichen Arbeiter (314 DM) lagen¹¹⁾.

Tariflich ist die Frauenentlohnung ebenfalls noch „unbefriedigend gelöst. Auch hier bestätigt sich die Richtigkeit der in Durchschnittswerten errechneten Spannen zwischen Männer- und Frauenlöhnen durchaus¹²⁾. In vielen neueren Tarifverträgen kann man wohl den Hinweis lesen: Bei gleicher Arbeit und Leistung ist gleicher Lohn zu zahlen. Diese

9) Vgl. hierzu noch das aufschlußreiche Material über die Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen in Wirtschaft und Statistik, Heft 7/1954, Seite 326 ff.

10) Löhne, in Wirtschaft und Statistik, 1954, Heft 8, Seite 402 ff.

11) Das Lohngefüge in der Bundesrepublik (II) in: Wirtschaft und Statistik, Heft 10/1953, Seite 458

12) Vgl. U. Witting: Frauenlohn nach fünf Jahren Grundgesetz, im Bundesarbeitsblatt, Heft 7/1954, Seite 212

lapidare Regelung ist aber lückenhaft, denn sie läßt die typischen Frauentätigkeiten außer acht. Reine Frauentätigkeiten lassen, sich mit Männerarbeit meist gar nicht vergleichen. Aber selbst Tarifverträge, die die Frauentätigkeiten nach ihren verschiedenen Schwierigkeitsgraden auf die bestehenden Lohngruppen verteilen, sind in der Entlohnung dieser Frauentätigkeiten inkonsequent, indem sie für die Frauentätigkeiten, die zuerst nach der Beanspruchung automatisch eingestuft wurden, einen niedrigeren Frauenlohn festsetzen.

6. Gründe für die Spannen zwischen Männer- und Frauenlohn

Der Betrieb ist bestrebt, den Lohn als Kostenfaktor möglichst niedrig zu halten, während für den Arbeiter Lohn Einkommen, d. h. die Existenzfrage bedeutet. Dem gegenwärtigen Bestreben, die Existenzlage für die Frauen zu verbessern, stellen die Unternehmer zahlreiche Einwände entgegen, die den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen rechtfertigen sollen.

Das Argument, die Frau könne nur für *leichte Arbeiten* verwendet und deshalb auch nur geringer bezahlt werden, ist allgemein verbreitet. Ein Vergleich der Leistungen von körperlich schweren Arbeiten mit sogenannten leichten Frauentätigkeiten ist sehr problematisch, da in der Regel ganz andersartige Kräfte zum Einsatz kommen. „Übrigens muß bezweifelt werden, ob auf die Dauer die Leistungsfähigkeit durch körperliche Anstrengungen mehr beeinflußt wird als z. B. durch die Beanspruchung der Nerven. So werden etwa die Arbeiten einer Maschinennäherin oder Stenotypistin als leichte bezeichnet, da die Bedienung der Maschinen geringe körperliche Kräfte erfordern. Selten aber sind durch die fortgesetzte Konzentration die Nervositäts- und Übermüdigungserscheinungen größer als gerade an diesen beiden Arbeitsplätzen, vor allem in Großbetrieben, wo keine Ausgleichsmöglichkeiten in der Beschäftigung vorhanden sind¹³⁾.“

Die *geringere Körperkraft* kommt nicht für die Lohnberechnung in Frage, sondern vielmehr für die Verwendbarkeit der Frau in bestimmten Industriezweigen. Wenn man die vorkommenden Tätigkeiten in der Industrie nach spezifischer Männerarbeit, spezifischer Frauenarbeit und indifferenter Arbeit unterscheidet, dann läßt sich im allgemeinen folgendes sagen¹⁴⁾: Bei spezifischen Männerarbeiten auf Grund der körperlichen Beanspruchung ist der Mann überlegen. Der Kriegseinsatz von Frauen hat bestätigt, daß die Frau in der Schwerindustrie kaum gebraucht werden kann. Ihre Leistungen liegen hier in der Regel unter den Männerleistungen. Sie kann solche Tätigkeiten nur unter Beeinträchtigung ihrer Gesundheit ausführen. Für physisch schwere Männerarbeit ist eine Lohnspanne gerechtfertigt, schon deshalb, damit der Anreiz für die Frau wegfällt, solche Arbeiten zu übernehmen.

Unter spezifischen Frauenarbeiten sind nach *Moers*¹⁵⁾ Tätigkeiten gemeint, für die die Frau eine bessere Eignung mit sich bringt als der Mann: Es werden darunter Arbeiten verstanden, bei denen kleine und feine Bewegungen der Finger meistens mit großer Schnelligkeit ausgeführt werden. Diese Arbeiten erfordern wohl geringe körperliche Kräfte, es kommt hier aber auf Genauigkeit, Geduld, geschickte Finger usw. an, Umstände, die ihre geringe Körperkraft leicht wettmachen. Die spezifische Frauenarbeit kann wohl von einem Mann verrichtet werden, aber im großen und ganzen nicht mit gleichem Erfolg. Da diese Arbeiten mit Männerarbeiten nicht direkt vergleichbar sind, kann hier die Entlohnung nur über die Arbeitsbewertung als Norm erfolgen.

Bei indifferenter Arbeit können mit gleichem Erfolg sowohl der Mann als auch die Frau eingesetzt werden. Hier ist eine Lohndifferenzierung überhaupt nicht begründet. Allgemein läßt sich feststellen, daß das beliebte Argument der geringeren weiblichen Körperkräfte eine niedrigere Bezahlung nicht rechtfertigt.

13) I. Feser: a.a.O., Seite 97

14) M. Marx: Die Frau im Betrieb, Duisdorf-Lessenich 1949

15) M. Moers: Der Fraueneinsatz in der Industrie, Berlin 1943

Die ebenfalls oft genannte fehlende *Berufsausbildung* der Frauen trifft größtenteils zu. Aber damit kann man nicht generell einen niedrigeren Frauenlohn rechtfertigen. Im einzelnen kann man über den Faktor Berufsausbildung nur dann etwas aussagen, wenn man im Rahmen der Arbeitsbewertung jeden einzelnen Arbeitsplatz nach der erforderlichen Berufsausbildung und Betriebserfahrung untersucht, um dann den Platz mit der geeigneten Person zu besetzen. Damit dann bei der Platzbesetzung die Frauen und Mädchen dieselben Chancen wie die Männer haben, ist eine wichtige Voraussetzung eine den modernen Arbeitsverhältnissen angepaßte Erziehung, Berufsausbildung und Anlernung der Mädchen und Frauen.

Nach Meinung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ist ein angemessener Lohnunterschied lediglich dann gerechtfertigt, wenn Männer und Frauen wohl bei gleichen Tätigkeiten eingesetzt sind, für die Frauen aber eine besondere Aufsicht und Hilfe notwendig ist, z. B. bei schwierigen Fertigungsvorgängen oder bei Reparaturarbeiten, die der Mann selbst ausführen könnte. Dies ist aber kein allzu häufiger Fall: Die Frauen haben in den beiden Weltkriegen bewiesen, daß sie wohl in der Lage sind, auch komplizierte Maschinen zu bedienen, obwohl ihre technische Intelligenz selten schöpferischer Art ist. Der andere Einwand, Frauen könnten die von ihnen bedienten Maschinen nicht selbst reparieren, ist nicht mehr stichhaltig, denn der Durchschnittsmann kann und darf das heute bei den meisten Maschinen auch nicht mehr¹⁶⁾.

Gerade die behandelten Einwände zeigen recht deutlich, wie wichtig die Arbeitsbewertung für Frauentätigkeiten ist; die Anforderung des einzelnen Arbeitsplatzes an Körperkraft und Berufskennnisse wird dann automatisch gewertet und abgegolten, so daß eine generelle Lohnspanne zwischen Männern und Frauen hinfällig wird.

Aber auch die anderen Argumente der Nachfrageseite gegen die Lohngleichheit lassen sich widerlegen. Kurz einige Worte zur Arbeitsabwesenheit, zur Fluktuation, zum Arbeitsschutz und zu den Mutterschutzbestimmungen.

Über die häufigeren Erkrankungen oder längere Krankheitsdauer der Frauen darf man sich keine falschen Vorstellungen machen. *Feser* zeigt an Hand einiger Vorkriegsuntersuchungen, daß die Abweichung der Fehltage von Frauen von denen der Männer nur wenige Tage im Jahre ausmacht¹⁷⁾. Die IAO wies darauf hin, daß sich die quantitative Bedeutung der weiblichen Arbeitsabwesenheit auf die Produktionskosten nicht genau bestimmen läßt: Die Lohnempfängerin wird in der Regel während der Fehlzeit nicht entlohnt, dem Betrieb entstehen nur geringfügige Kosten durch Umdispositionen und Reserveeinstellungen. Hinzu kommt, daß die Gründe für die höheren Fehlzeiten zum Teil nicht bei den Frauen, sondern bei den Betrieben liegen: z. B. ist die Frau oft gezwungen, durch falsche Akkordgestaltung an der oberen Grenze ihrer Leistungsfähigkeit zu arbeiten. Vollends falsche Vorstellungen macht man sich über einen angeblich häufigeren Wechsel des Arbeitsplatzes bei Frauen.

Weder die Überstundenbegrenzung für Frauen noch der Ausschluß von besonders ungeeigneten Arbeiten für Frauen in den Arbeitsschutzbestimmungen rechtfertigen generelle Lohnunterschiede. Für Überstunden oder auch für Nachtarbeit erhalten ja die Männer durchaus gerechtfertigte Lohnzuschläge. Ebenso bekommen die Männer für schwere körperliche Arbeiten Erschwerniszulagen.

Bei den Kosten, die dem Betrieb durch den *Mutterschutz* zusätzlich entstehen, ist zu sagen, daß die Hauptkosten von den Krankenkassen in Form von Wochen- und Stillgeld getragen werden. Lediglich solchen Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht pflichtversichert sind, hat der Arbeitgeber während der Schutzfristen das regelmäßige Arbeitsentgelt weiterzuzahlen. Es wäre übrigens gerechtfertigt, wenn der Betrieb die gesamten Kosten des Mutterschutzes tragen würde. Genau wie er in Form von Abschreibungen für die Beschaffung neuer sachlicher Betriebsmittel sorgt, müßte er auch an den

16) R. Jebson: Amerikanische Erfahrungen auf dem Gebiet der industr. Frauenarbeit in: Zbl. ArbWiss., 1947, H. 8, S. 147

17) I. Feser: a.a.O., Seite 97 f.

Kosten für den Nachwuchs an Arbeitskräften beteiligt werden. Lediglich im Interesse der Beschäftigung von verheirateten Frauen ist die außerbetriebliche Übernahme der Kosten gerechtfertigt, für die ja letzten Endes der Bund — also die Gesamtheit — den Krankenkassen erstattungspflichtig ist. Aus demselben Grunde — nämlich die Beschäftigung von Frauen nicht zu verschlechtern — wäre übrigens auch zu überlegen, welche Möglichkeiten bestehen, daß der Staat mindestens einen indirekten Beitrag für die Bezahlung des Hausarbeitstages übernimmt.

Entscheidender für das Frauenlohniveau sind lohndrückende Momente, die auf der Angebotsseite, also bei den Frauen selbst liegen; diese entspringen letztlich den traditionellen Ansichten und unbilligen Vorurteilen unserer Gesellschaftsordnung. Danach unterliegt die Frau einer anderen Einkommenskalkulation als der Mann. Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch ist der Mann zum Unterhalt der Familie verpflichtet. Die weibliche Arbeitskraft — so sagt man — tendiere auf Eingehen einer Ehe und Unterhalt durch den Mann. Da der Mann auf Grund dieser besonderen sozialen Stellung die größere Verantwortung habe als die Frau, müsse er auch besser entlohnt werden. Demgegenüber haben wir aber bereits gezeigt, daß der Frauenüberschuß und die Zahl der eine Familie ernährenden Frauen nach den beiden Weltkriegen überaus groß sind, so daß die Behauptung, die arbeitenden Frauen hätten geringere soziale Verpflichtungen als die Männer, nicht stimmt.

Im Grunde genommen sind derartige Überlegungen überflüssig. Die Lösung der Frage, inwieweit man den Lohn den wirtschaftlichen Bedürfnissen des Lohnempfängers anpassen soll, ist gegeben durch die Überlegung, daß man heute in der Lohnbemessung einen Kompromiß sucht zwischen geleisteter Arbeit und sozialen Verhältnissen der Arbeiter. Mit Hilfe der Arbeitsbewertung und der Arbeitsstudie soll der gerechte Grundlohn ermittelt werden; der zur Auszahlung kommende Gesamtlohn ergibt sich aber erst durch Zuschläge, die die soziale Situation der Arbeitnehmer berücksichtigen. Richtet man nun zunächst die Lohnbemessung für Frauen genau wie für Männer an einer Arbeitsbewertung aus, und trägt man dann dem Familienaufwand des Lohnverdieners Rechnung durch Anpassung der Einkommensteuer, der Familienzulagen und anderer Sozialleistungen, so ist sowohl der Grundsatz der Lohngleichheit gewährleistet als auch die unterschiedliche Verantwortlichkeit als Familienerhalter berücksichtigt. Die Frau muß selbstverständlich bei Gewährung von Sozialzulagen und anderer Leistungen bei entsprechender Belastung gleich behandelt werden wie ein männlicher Familienernährer.

7. Einordnen der Frauentätigkeiten in die Arbeitsbewertung

Wenn wir auch energisch die willkürliche Behandlung der Frauentätigkeiten mit Hilfe einer umfassenden Arbeitsbewertung beseitigen wollen, so sind wir uns — gerade im Hinblick auf die besonderen physischen und psychischen Eigenschaften der Frau — der Problematik der Arbeitsanalyse und -bewertung bewußt. Unser Hauptargument wird deshalb der Arbeitsanalyse und der Zeitstudie gelten müssen, die bekanntlich einer Arbeitsbewertung vorausgehen. Hier muß durch gründliche Untersuchungen Material gesammelt werden, damit die Arbeit so gestaltet werden kann, wie sie den wesentlichen Leistungsvoraussetzungen körperlicher und seelischer Art der Frau entspricht, und nicht so, daß der Mensch nur noch als ein Rädchen im Funktionszusammenhang zu „arbeiten“ hat.

Auch eine Debatte zur Verhütung übertriebener Lohnanreize bei Frauen scheint fällig zu sein. Da Frauen Lohnanreizen gegenüber stark zugänglich sind und sich dabei auf die Dauer leicht überanstrengen, ist eine richtige Ermittlung der Vorgabezeit erforderlich. Sie darf nicht zu niedrig angesetzt werden. Eine Begrenzung des Leistungsanreizes nach oben ist wünschenswert.

Mit Hilfe der Bewertung der Frauentätigkeiten endlich werden sich bei neutralen Arbeiten, die mit demselben Erfolg von Männern oder von Frauen ausgeführt werden können, die Frauenlöhne ohne Schwierigkeiten an die Löhne der Arbeiter angleichen lassen.

Schwierigkeiten und Benachteiligungen der Frauen ergeben sich aber immer noch dort, wo bestimmte Arbeiten nur von Frauen ausgeführt werden. Mit Hilfe der Arbeitsbewertung lassen sich auch hier Vergleiche mit Männertätigkeiten durchführen, denn die Einstufung und Entlohnung richtet sich nach der Höhe der Anforderungen durch die Arbeit und nicht nach der Person, die die Arbeit ausführt. Die Notwendigkeit besonderer Lohngruppen für Frauen entfällt.

Bei der Einordnung dieser typischen Frauentätigkeiten in ein umfassendes Bewertungsschema ist darauf zu achten, daß bei typischen Frauentätigkeiten oft andere Arbeitsmerkmale bestimmend sind als bei Männerarbeiten. Während bei spezifischen Männertätigkeiten als Hauptmerkmale die Fachausbildung und die Muskelarbeit im Vordergrund stehen, sind Hauptmerkmale der typischen Frauentätigkeiten die Geschicklichkeit und Beanspruchung der Sinne und Nerven. Diese verschiedenen Anforderungsarten müssen bei der Bewertung berücksichtigt werden.

8. Gleichstellung der Frau im Beruf — eine Utopie?

Keines der beliebten Argumente gegen unsere Forderungen nach gleichberechtigter Einordnung der Frau ins Arbeitsleben (wie da sind: Massenentlassung von Frauen, Aufhebung des Arbeitsschutzes, Gefährdung der Rentabilität des Betriebes durch die Lohngleichheit und andere Anpassungskosten u. a. m.) werden den sozialen Fortschritt in der Gleichberechtigung der arbeitenden Frau aufhalten können. Sie werden ja seit Anfang des Kampfes um den Arbeitsschutz der Industriearbeiter erhoben. Mit dem Argument der Rentabilität hätte man auch die Kinderarbeit oder die Ausnützung der Arbeitskräfte zu Beginn der Industrialisierung beibehalten müssen. Doch hat die Entwicklung immer wieder gezeigt, daß sich Maßnahmen zum Schutze und zur Förderung des Menschen auf die Dauer bezahlt machen. Treffend ist ein vor Jahren ausgesprochenes Wort von Papst Pius XII.: „... daß es ungerecht ist und dem allgemeinen Wohl entgegensteht, die Arbeit der Frau auszunutzen, nur weil man sie zu geringerem Preis haben kann¹⁸⁾.“

Aber das Problem der Lohngleichheit ist nicht das einzige, das der Lösung bedarf. Manches andere ist vordringlicher und überhaupt erst die Voraussetzung für seine Lösbarkeit. Da ist zunächst einmal die Eignung der Arbeitsplätze für den Einsatz von Frauen zu prüfen, dann wie und wo das erhöhte Angebot weiblicher Arbeitskräfte auf die Dauer in zuträglich Arbeit gebracht werden kann. Die Fragen nach den Rationalisierungsmöglichkeiten, nach Arbeitsplatz und Arbeitszeit in Frauenbetrieben, sind noch unbefriedigend gelöst. Ferner ist zu überlegen, welchen Einfluß eine unzureichende Schul- und Berufsausbildung auf die Lohngestaltung hat und daß letzten Endes auch die aktive Mitarbeit der Frauen in den betrieblichen und gewerkschaftlichen Gremien dazu gehört, um den Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ zu erleichtern und um darüber hinaus die produktive Leistung weiblicher Arbeitnehmer zu heben.

Eine solche Betrachtungsweise setzt allerdings voraus, daß sich die Auffassungen der Arbeitgeber in Industrie und Handwerk weiter zugunsten der Frau wandeln. Vor allen Dingen liegt es aber an der berufstätigen Frau selbst, wie sich ihre Gleichberechtigung mit dem Mann entwickeln wird.

In der Gestaltung des beruflichen Lebens der Frau liegt somit noch ein weites Feld. Doch liegt es der Frau fern, in einen Rivalitätskampf mit dem Mann zu treten. Wir wollen die Frauen auch nicht zu „erfolgreichen Männern“ machen, zumal sie diese Rolle meist doch nicht bis zum Ende spielen können. Im Gegenteil, wir wollen uns dafür einsetzen, daß die Frau im Betrieb — überhaupt in Wirtschaft und Gesellschaft — ihrem Wesen gemäß als „mütterliche Frau“ an die Seite des Mannes tritt und mit ihrem Fühlen, Denken und Handeln einen natürlichen Ausgleich schafft gegenüber dem überstarken Einfluß des Mannes auf die Gestaltung des wirtschaftlichen, sozialen und politischen Lebens.

18) Papst Pius XII.: An die christlichen Arbeiterinnen, Deutsch: Köln 1947