

## Zur Frage der Frauenlöhne

Das Grundgesetz stellt in seinem Artikel 3 Abs. II den Grundsatz auf, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind, und verbietet in seinem Absatz III die ungleiche Behandlung der Staatsbürger u. a. wegen ihres Geschlechtes. Diese Grundsätze binden nach Artikel 1 Abs. III GG Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung seit dem Inkrafttreten des Grundgesetzes. In den Länderverfassungen sind gleichlautende oder ähnliche Bestimmungen enthalten. Über die rechtliche Tragweite dieser Verfassungsbestimmungen, insbesondere über die Frage, ob auch die Tarifvertragsparteien dieser verfassungsmäßigen Bindung unmittelbar unterliegen, bestanden seit langem Meinungsverschiedenheiten. Die Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte war ziemlich uneinheitlich. Nun hat das Bundesarbeitsgericht in mehreren Entscheidungen die prinzipielle Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Tariflöhne postuliert<sup>1)</sup>. Die bisher vorliegenden Entscheidungen werfen zahlreiche tarifrechtliche, vor allem aber auch ökonomische Probleme auf, die in allen Konsequenzen zu durchdenken dringend notwendig wäre. Hier soll jedoch nur auf einige Fragen hingewiesen werden.

### I.

Die Frage der Frauenlöhne gehört seit eh und je zu den heißen Eisen der Nationalökonomie und Sozialpolitik. Die älteste „Erklärung“ für die absolute und relative Niedrigkeit der Frauenlöhne findet sich bei dem Pariser Bankier *Cantillon*, der die Meinung vertrat, daß für die Frauen als Lohn nur die einfachen Unterhaltskosten in Betracht kämen, während die Männer den doppelten Satz haben müßten, denn der Mann muß in der Lage sein, zwei Kinder aufzuziehen, um eines bis zum arbeitsfähigen Alter zu erhalten, während die Arbeit der Frau „knapp zu ihrem eigenen Lebensunterhalt ausreicht“<sup>2)</sup>. Die Logik dieser Erklärung ist geradezu bestechend: Der Lohn der Frauen ist niedrig, weil der Lohn der Frauen niedrig ist.

Daß die Versuche, den relativ niedrigen Frauenlohn zu erklären, seitdem sonderliche Fortschritte gemacht haben, kann man nicht feststellen. *Wilbrandt* erörtert verschiedene mögliche Gründe — unter allerdings anderen technischen und wirtschaftlichen Aspekten als heute — und faßt dann zusammen: „Aber wir wollen nicht länger um den heißen Brei herumgehen. Es ist für jeden Industriellen, für jeden Arbeiter, für jeden, der sich mit diesen Dingen überhaupt beschäftigt hat, eine bekannte Tatsache, daß die Frauenarbeit einfach billiger ist als die Männerarbeit“<sup>3)</sup>. Dieses offene „Ignoramus“ erscheint wesentlich sympathischer als die gewundenen Erklärungen etwa *Gustav Cassels*, der bemerkt, daß, wenn der Unternehmer, der wohl rein geschäftsmäßig handelt, die Frauenarbeit niedriger als die Männerarbeit einschätzt, „so muß man wohl daraus schließen, daß er die männliche Arbeit, trotz aller angeblichen Gleichheit der Leistungen, *gleichwohl aus irgendwelchen Gründen* höher schätzt“, um dann fortzufahren: „In der tatsächlichen Nachfrage liegt eine ganz bestimmte Unterscheidung zwischen männlicher und weiblicher Arbeit, und das ist das entscheidende Moment“<sup>4)</sup>. Die nichtssagende Erklärung Cassels wäre noch halbwegs erträglich, wenn er sich die folgende Bemerkung erspart hätte: „Die Forderung aber, daß weibliche Arbeit . . . nach irgendwelchen theoretischen oder gefühlsmäßigen ‚Gerechtigkeitsgründen‘ gleich der männlichen bezahlt werden soll, steht prinzipiell auf derselben Stufe wie die gewöhnlichen sozialistischen Lohnprogramme“<sup>5)</sup>.

1) Vgl. Urteil vom 15.1.1955 — 1 AZR 305/54 — AP Nr. 4 zu Art. 3 GG = BAG, Bd. I, S. 258 ff.; Urteil vom 2.3.1955 — 1 AZR 246/54 — AP Nr. 6 zu Art. 3 GG; Urteil vom 6.4.1955 — 1 AZR 365/54 — AP Nr. 7 zu Art. 3 GG.

2) Zitiert nach Kruse, Geschichte der volkswirtschaftlichen Theorien, 3. Aufl., München 1953, S. 44.

3) Vgl.: Robert Wilbrandt, Die Frauenarbeit, Leipzig 1906, S. 61.

4) Vgl.: Gustav Cassel, Theoretische Sozialökonomie, 3. Aufl., S. 308 (Kursivdruck vom Verfasser).

5) Vgl.: ebenda S. 309.

Etwa denselben wissenschaftlichen Erkenntniswert wie Cassels Bemerkungen zu diesem Thema hat die *Grenznutzenerklärung*, die darauf hinausläuft, daß sich der Lohn — auch der Frauenlohn — nach der Grenzproduktivität des letzten beschäftigten Arbeiters richte. Voraussetzung wäre allerdings die Möglichkeit einer eindeutigen Wertzurechnung, ein Problem, das nach allgemeiner Ansicht nicht lösbar ist<sup>6)</sup>. Auch der Hinweis *Knolles* auf die Marktformenlehre liefert keine befriedigende Erklärung<sup>7)</sup>, handelt es sich doch ganz offensichtlich um eine *Marktspaltung*, um eine zweigleisige Preisgestaltung für weitgehend dieselbe Ware — allerdings in verschiedener Verpackung.

Zu einer befriedigenden und stichhaltigen Kausalerklärung dieses seltsamen Phänomens wird man wohl kaum kommen. Es hat den Anschein, als ob man diesem höchst komplexen Problem mit den Mitteln und Methoden der Nationalökonomie allein nicht beikommen wird, handelt es sich doch um Vorgänge, die einer gewissen sozialpsychologischen Gesetzmäßigkeit unterliegen dürften. Einen Anhaltspunkt für die Richtung, in der sich die Forschung bewegen könnte, liefert die Wirtschaftsgeschichte: Das Frauenlohnproblem scheint erstmalig in großem Stile anläßlich des Niederganges der Hausindustrie beim Aufkommen der industriellen Produktionsweisen akut geworden zu sein. Mit dem Siegeszug der dampfgetriebenen Spinn- und Webmaschinen wurde dem alten Hausgewerbe langsam der Boden entzogen, und die Familien scheinen der Kürzung des Familieneinkommens damit entgegengetreten zu sein, daß sie die Frauen, die vorher wohl als mithelfende Familienangehörige an der Produktion beteiligt waren, in die Fabriken schickten, in denen vor allem Bedarf an ungelerten Kräften herrschte. Wenig qualifizierte Arbeit war aber immer und zu allen Zeiten leichter vermehrbar als qualifizierte und darum billiger. In jener Periode scheinen die Frauen erstmalig als Konkurrentinnen des Mannes aufgetreten zu sein — wie dies für die sächsische und schlesische Textilindustrie nachgewiesen worden ist<sup>8)</sup> — und haben den Lohn für die qualifizierte Arbeit der Männer gedrückt. Das Problem der Frauenlöhne ist also *ursprünglich nicht eine Frage des Geschlechtes*, sondern ein *Problem der Konkurrenz zwischen qualifizierter und unqualifizierter Arbeit*. Darauf deutet auch die ungeheure Ausbreitung der Kinderarbeit in jener Epoche. Erst durch die Möglichkeit der Verwendung von unqualifizierter Arbeit in bisher von Facharbeitern betriebenen Produktionszweigen scheint es — natürlich verstärkt durch Einhegungen und die sonstigen Maßnahmen der öffentlichen Gewalt — zu jenem kumulativen Verfall des Arbeitsmarktes gekommen zu sein, der von den Fabrikinspektoren und anderen Schriftstellern anschaulich geschildert worden ist.

Es spricht einiges dafür, daß zu jener Zeit das auch heute noch geltende Vorurteil der minderen Wertigkeit der Frauenarbeit entstanden ist. Nicht ganz unwesentlich dürfte die damalige Betriebspraxis zu den niedrigen Frauenlöhnen beigetragen haben. *Sismondi* und andere Autoren berichten aus den Webereien, daß die Peitsche zum festen Inventar des Betriebes gehört habe. Es dürfte schlechthin unwahrscheinlich sein, daß sich die Männer auf diese frühindustrielle Form der „Human relations“ widerstandslos eingelassen haben. Diese Behandlung ist wohl in erster Linie den Frauen und Kindern zuteil geworden, die einen sehr beträchtlichen Teil der ersten Fabrikarbeitschaft gestellt haben. Daß die Entgegennahme von Prügel aber nicht gerade lohnsteigernd wirkt, dürfte auf der Hand liegen.

Dieses Vorurteil der minderen Wertigkeit weiblicher Arbeit hat sich auch noch gehalten, als die Voraussetzungen, die zu seiner Entstehung geführt hatten, entfallen waren. Sobald nämlich die Mechanisierung des Produktionsprozesses den Grad erreicht hat, daß der ungelerte und der angelernte Arbeiter zum eigentlichen Träger der industriellen Produktion aufsteigt, wird der unqualifizierte Arbeiter zu einer vollgültigen

6) Vgl.: Hans Albert, *Ökonomische Ideologie und politische Theorie*, Göttingen 1954, S. 31 ff., S. 101 ff. und die dort zitierte Literatur. Vgl. auch Konrad Mellerowicz, *Allgemeine Betriebswirtschaftslehre*, 8. Aufl., Berlin 1954, Bd. I, S. 95.

7) Vgl.: H. Knolle, *Der Frauenlohn*, AR.-Blattei, Lohn X.

8) Vgl.: Wilbrandt, a.a.O. S. 67 ff. Mit weiteren Literaturhinweisen.

Arbeitskraft, wenn man diesen Ausdruck einmal gebrauchen darf. Schäfer weist mit Recht darauf hin, daß die altüberkommene Gliederung in Gelernte und Ungelernte ihren Sinn weitgehend verloren hat und daß man in den USA bereits nach einem neuen Schema verfährt, in dem zwischen Instandhaltungsarbeitern und Produktionsarbeitern unterschieden wird<sup>9)</sup>. Diesen beiden Kategorien wäre vielleicht noch eine dritte Gruppe der Zubringer (Transporteure, Kranfahrer usw.) hinzuzufügen.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich, daß die Frauen nicht mit der Gruppe der unqualifizierten Arbeit schlechthin identisch sind — wie dies zu Beginn der industriellen Epoche einmal der Fall gewesen zu sein scheint —, sondern im Zustande der entwickelten Industrie vollgültige Arbeitskräfte. Darin dürfte die sachliche Legitimation für die Bestimmung des Art. 3 des Grundgesetzes liegen.

Von den Gegnern der Lohngleichheit wird vorzugsweise ins Feld geführt, die Frau leiste im allgemeinen weniger als der Mann. Dieser Einwand erscheint so evident, daß man sich eine genauere Nachprüfung zumeist erspart. Zweifellos gibt es Arbeiten, zu denen sich Frauen im allgemeinen nicht eignen. Man denke nur an die Arbeit des Hauers vor Ort, an den Schlackenlader im Martinwerk oder an schwere Platzarbeit. Bei diesem Einwand wird — soweit er sich auf derartige Beispiele stützt — meist übersehen, daß auch nicht jeder Mann für diese Arbeiten geeignet ist — handelt es sich doch um ausgesprochene Schwerstarbeit —, und bei genauerem Hinsehen wird man finden, daß das Problem des Frauenlohnes in diesen Sparten überhaupt nicht akut geworden ist. Man muß die Erörterung der Leistungsfrage also von vornherein auf den Kreis der Arbeiten beschränken, die gleichermaßen von Männern und Frauen verrichtet werden können. Das Kranfahren, die Arbeit an Pressen, Stanzen, Anschneidebänken und Bohrmaschinen sind früher einmal ausschließlich von Männern verrichtet worden. Während des Krieges, als Männerarbeit knapp wurde, mußte man sich mit Frauen behelfen und entdeckte dabei, daß Frauen an diesen Arbeitsplätzen dieselbe Leistung erbringen wie Männer, denn sonst hätte man sie schwerlich nach Beendigung des Krieges an diesen Arbeitsplätzen belassen und diese Plätze immer wieder mit Frauen besetzt. Teilweise hat man auch — besonders in der Elektroindustrie — die Entdeckung gemacht, daß Frauen bei verschiedenen Arbeiten mehr leisten als Männer. In der produktionsmäßigen Ankerwickelerei, beim Lötten der Gitter für Radioröhren und beim Aufschrauben von Muttern lohnt es sich nicht, Männer zu beschäftigen, weil Frauen eine höhere Ausbringung gewährleisten. Dieses sind in der Regel die sog. „typischen Frauenarbeiten“, bei denen man aus der Tatsache der Mehrleistung die Berechtigung ableitet, die Frauen geringer zu entlohnen.

Es mag nun eingewandt werden, daß man Frauen zwar an kleinen Stanzen und Pressen beschäftigen könne, nicht aber an schweren Maschinen. Demgegenüber kann zunächst darauf hingewiesen werden, daß auch nicht jeder Mann für die Arbeit an schweren Pressen geeignet ist. Wird nun aber der Einwand erhoben, die Männer seien selbständiger als die Frauen, ein Mann wisse sich eher zu helfen, so darf auf die üblichen Lohngruppenbestimmungen verwiesen werden. Auch der Mann wird nur für die Arbeit bezahlt, die er tatsächlich ausführt. Der Mann an der Presse oder der Automatenarbeiter wird nur für die reine Produktion bezahlt und nicht für das Einbauen der Werkzeuge oder das Einrichten der Automaten. Für diese Arbeiten sind in den Männer- wie auch in den Frauenabteilungen Schlosser und Einrichter vorhanden. Im übrigen handelt es sich hier um eine Frage der beruflichen Qualifikation, die mit dem Problem der Männer- oder der Frauenentlohnung herzlich wenig zu tun hat.

In derselben Linie liegt die Behauptung, zwischen Männern und Frauen bestünden hinsichtlich der Arbeit wesentliche Unterschiede in Kenntnissen, Ausbildung und Erfahrung. Auch dies ist eine Frage der Eingruppierung in die Lohngruppen. Daß die Arbei-

9) Vgl.: Wilfried Schäfer, Lohnpolitik und Lohntechnik in „Gewerkschaftliche Monatshefte“, 5. Jg. 1954, S. 536 f.

terin am Automaten mit der Qualifikation des Automatenrichters vergleichbar wäre, hat auch noch niemand behauptet. Derselbe Qualifikationsunterschied besteht übrigens auch zwischen dem Platzarbeiter und dem Maschinenschlosser. Mit der Frage des Frauenlohnes dürfen diese Dinge aber nicht vermischt werden.

Nicht unerwähnt bleiben soll auch ein „Gefühlsargument“: Es wird nämlich gesagt, die tägliche Sorge um die Familie stelle die Arbeit der Frau unter ein ganz anderes Gesetz als die Arbeit des Mannes, und daher sei es unzulässig, zu verlangen, daß der weibliche Arbeitnehmer immer mit gleicher Konzentration, gleicher Regelmäßigkeit und gleicher Hingabe arbeite wie der von häuslichen Arbeiten und Sorgen vielfach weniger beanspruchte Mann<sup>10</sup>). Wenn dem so wäre, würde man die Frauen vermutlich nicht vorzugsweise an die besonders monotonen Arbeiten stellen, die in gewisser Weise einen besonders hohen Grad von Konzentration verlangen. Unaufmerksamkeit führt hier todsicher zu Ausschluß, und zwar in einem viel höheren Maße als bei jenen Arbeiten, bei denen die natürliche, durch den Arbeitsablauf gegebene Abwechslung an die Konzentrationsfähigkeit geringere Anforderungen stellt. Es darf nicht vergessen werden, daß das Arbeitstempo für diese Frauen so hoch geschraubt worden ist, daß es bis zur Erreichung der Altersgrenze einfach nicht durchgehalten werden kann — auch ohne Sorgen im Haushalt, die übrigens auch Männer hin und wieder haben sollen. Neulich ist — leider nicht unberechtigt — das böse Wort gefallen, eine Frau, die zehn Jahre am Fließband gearbeitet hat, sei nicht mehr wert, geheiratet zu werden. Eine Erscheinung übrigens, die von der Gewerbeinspektion bereits vor 50 Jahren festgestellt worden ist<sup>11</sup>), ohne daß man trotz des unveräußerlichen Grundrechts der körperlichen Unversehrtheit dagegen etwas Ernsthaftes unternommen hätte.

Den grandiosesten Beitrag zum Thema der Frauenlöhne liefern die *Kostenargumente*. Es wird nämlich allen Ernstes behauptet, die besonderen Schutzgesetze für Frauen — die ohnehin kaum beachtet werden — belasteten die Betriebe mit hohen „unproduktiven Kosten“. Aus diesem Grunde seien die niedrigen Frauenlöhne gerechtfertigt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 15. Januar 1955 dazu mit vollem Recht gesagt, daß auf diese Weise der gesetzliche soziale Schutz weitgehend entwertet würde<sup>12</sup>). Nicht viel besser steht es mit jenem Argument, in dem höhere Verlustzeiten und längere Einarbeitungszeiten behauptet werden. Was die höheren Verlustzeiten anbelangt, so sind diese in erster Linie durch das übersteigerte Arbeitstempo bedingt. Die Einarbeitungskosten werden ohnehin auf die Arbeiterin abgewälzt, da man ihr während der Einarbeitungszeit regelmäßig einen geringeren Lohn zahlt. Zu diesen Kostenargumenten darf angemerkt werden, daß diese interessanterweise vor allem von Nichtbetriebswirten vorgebracht werden, während in den Lehrbüchern der Betriebswirtschaftslehre dieses augenscheinlich lebenswichtige Problem nicht einmal erwähnt wird.

In dem von dem Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall der Holzarbeiterin hat die Frage des wirtschaftlichen Wertes der Arbeit eine gewisse Rolle gespielt. Das Landesarbeitsgericht Hannover hatte den Anspruch der Klägerin u. a. mit dem Argument verneint, daß die geringere Entlohnung der Frauen in dem minderen Wert der Leistung für den Betrieb ihre Rechtfertigung finde. Es sei durch den Art. 3 des Grundgesetzes nicht verboten, den Lohn nach dem wirtschaftlichen Wert der Arbeit für das Unternehmen des Arbeitgebers zu bemessen<sup>13</sup>). Anscheinend hat das Landesarbeitsgericht unbedenkenlich angenommen, daß der wirtschaftliche Wert der Frauenarbeit grundsätzlich geringer ist als der der Männerarbeit. Dabei taucht natürlich die Frage auf, wie der wirtschaftliche Wert der Arbeit überhaupt ermittelt und gemessen werden soll. Die Nationalöko-

10) Vgl.: Knolle, a.a.O., 2 bb.

11) Vgl.: Wilbrandt, a.a.O., S. 53 ff.

12) Vgl.: BAG, Bd. I, S. 265 f.

13) Vgl.: ebenda S. 260.

nomen und die Betriebswirte sind sich nämlich seit geraumer Zeit darüber einig, daß der „Wert der Arbeit“, der doch nur ein Teilwert des gesamten Produktes sein kann, grundsätzlich mit wissenschaftlichen Mitteln und Methoden nicht bestimmbar ist. Mit anderen Worten: Das Problem der Wertzurechnung ist prinzipiell unlösbar<sup>14)</sup>, ergo sollte diese Frage auch für die Gerichte tabu sein. Das BAG hat — hinsichtlich der Tarifansprüche — mit Recht gesagt, daß es auf den wirtschaftlichen Wert der Arbeit nicht ankomme, sondern lediglich auf die Tätigkeit als solche<sup>15)</sup>.

## II.

In der anfangs stark umstrittenen Frage, ob der Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 GG auch die Tarifvertragsparteien bindet und ob er dem Grundgesetz entgegenstehende Tarifformen rechtlich vernichtet, hat das Bundesarbeitsgericht Klarheit geschaffen. Damit ist für die weitere Tarifpolitik, aber auch für die bestehenden Tarifverträge ein Datum gesetzt, das als Richtpunkt für weitere Handlungen und Maßnahmen zu gelten hat. Dennoch ist für das erste nicht damit zu rechnen, daß die Lohngleichheit von Mann und Frau nun auch tatsächlich in den Betrieben praktiziert wird. Dem Vernehmen nach erwägen die Arbeitgeberverbände eine Klage beim Bundesverfassungsgericht, mit dem Ziel, die Ausdehnung des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes auf den Lohn als verfassungswidrig feststellen zu lassen. Die Arbeitgeber hatten versucht, auf dem Umweg über den Begriff der „typischen Frauenarbeit“ den herkömmlichen Frauenabschlag aufrechtzuerhalten. In der ersten Entscheidung hatte es zunächst den Anschein, als ob das BAG die Existenz der „typischen Frauenarbeit“ bejahen wollte. Es hatte zwar den Begriff der „typischen Frauenarbeit“ ganz erheblich eingeschränkt<sup>16)</sup>, so daß eine Ausweitung der Frauenarbeit nur sehr schwer möglich war. In einem späteren Urteil hat das Bundesarbeitsgericht seine Auffassung dahin konkretisiert, daß es sich entweder um gleiche Arbeiten handeln muß, d. h. um solche Tätigkeiten, die gleichermaßen von Mann und Frau verrichtet werden, oder um Arbeiten, die zwar nicht von Männern ausgeführt werden, aber im Sinne der objektiven Maßstäbe arbeitswissenschaftlicher Bewertung diesen Arbeitsplätzen gleichwertig sind<sup>17)</sup>. Damit scheint der Weg über die „typische Frauenarbeit“ endgültig abgeschnitten zu sein, als nunmehr ausdrücklich auf die Arbeitsbewertung verwiesen wird. Dieser Hinweis des BAG ist für die weitere tarifpolitische Entwicklung von entscheidender Bedeutung.

Nach dem Text verschiedener Länderverfassungen<sup>18)</sup> kann es zweifelhaft erscheinen, ob gleicher Lohn bereits bei gleicher Arbeit zu zahlen ist oder ob zusätzlich der Nachweis der gleichen Leistung erbracht werden muß. Die dem Bundesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegten Fälle betrafen durchweg Zeitlöhner, also eine Entlohnungsform, nach der für die Bezahlung ein genau bemessenes Ergebnis nicht vorausgesetzt wird<sup>18)</sup>. Ob es aber auf die Leistung überhaupt entscheidend ankommt, erscheint zweifelhaft. Der Lohngleichheitsgrundsatz dürfte doch in erster Linie nur die Grundlöhne erfassen, d. h. die Geldvergütungen, die für eine bestimmte Tätigkeit bezahlt werden. Streitig waren bisher auch lediglich die Tariflöhne. Diese stellen zweifellos Grundlöhne — unabdingbare Mindestlöhne — dar. Anders mögen die Fälle zu beurteilen sein, in denen Männer und Frauen den gleichen tariflichen Grundlohn erhalten, die auf den tariflichen Grundlohn entsprechend der individuellen Leistung aufgestockten Lohnteile jedoch verschieden

14) Vgl.: Die unter Anm. 6 zitierte Literatur.

15) Vgl.: BAG, Bd. I, S. 266.

16) Vgl.: BAG, Bd. I, S. 266.

17) Vgl.: AP, Nr. 7 zu Art. 3 GG.

18) Zum Beispiel die Verfassungsbestimmungen in Hessen, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz.

19) Was in der modernen Industrie zumindest Tatfrage sein dürfte, denn am Fließband wird eine bestimmte Leistung erzwungen.

hoch sind. Am deutlichsten wird dies bei den Prämienlöhnen, bei denen Grundlohn und leistungsbedingte Mehrvergütung getrennt sind. Soweit es sich bei Akkordlöhnen um die Grundvergütung, um den Akkordrichtsatz oder um den Geldfaktor handelt, findet der Grundsatz der Lohngleichheit ebenfalls uneingeschränkt Anwendung. Das gilt aber nicht unbedingt für die *Akkordverdienste*, denn der Akkordverdienst ist eine Funktion von Grundlohn und Leistung, und die Leistung ist nicht nur zwischen Personen desselben Geschlechts, sondern auch innerhalb der Geschlechter verschieden. Es dürfte sich hier als zweckmäßig erweisen, die in der Nationalökonomie seit langem übliche Unterscheidung zwischen Lohn und Verdienst zu beachten<sup>20)</sup>. Der Verdienst ist immer zeitbedingt, ist immer das Produkt eines Grundlohnes je Zeiteinheit mal der verfahrenen Zeiteinheiten.

Die bisher vorliegenden Urteile des Bundesarbeitsgerichtes lassen erkennen, daß das Problem der Frauenentlohnung nach Klärung der rechtlichen Grundsatzfrage auf eine andere Ebene geschoben ist, nämlich auf die Ebene der Lohngruppengestaltung und damit der Tarifpolitik. Zwar werden die gegenwärtig bestehenden Tarifverträge von den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes größtenteils beeinflußt, die eigentlichen Auseinandersetzungen über diese Frage zwischen den Tarifparteien stehen aber noch bevor. Dabei darf nicht übersehen werden, daß dadurch, daß man sich zu sehr auf den Gesetzgeber und die Gerichte verließ, eine nicht ganz einfache Situation entstanden ist. Die Arbeitgeber werden zunächst einmal alles daransetzen, um Zeit zu gewinnen. Allein aus diesem Grunde werden sie eine Verfassungsklage starten. In der gewonnenen oder zu gewinnenden Zeit werden sie sich Gedanken darüber machen, wie man die Frauenarbeit „objektivieren“ kann.

Das Verfahren, das sich hierzu in erster Linie anbietet, ist die *Arbeitsplatzbewertung*. Es wird also damit zu rechnen sein, daß die Arbeitgeber in den nächsten Tarifverhandlungen in dieser Richtung besondere Wünsche anmelden und eventuell auch bereit sein werden, um den Preis der Arbeitsplatzbewertung gewisse Konzessionen zu machen. Die Metallindustriellen haben auf diesem Gebiet bereits erhebliche Vorarbeiten geleistet, und die Syndizi einiger Arbeitgeberverbände haben bereits wissen lassen, daß man die „Blaue Bibel“<sup>21)</sup> in nächster Zeit „auf alle Fälle durchdrücken“ werde.

Die Gewerkschaften haben allen Grund, diese Entwicklung mit der größten Aufmerksamkeit zu verfolgen. Den Betriebsräten ist dringend zu empfehlen, die Finger von diesen Dingen zu lassen, denn bisher sind sie dabei noch immer überfahren worden. Des weiteren dürfte es wenig zweckmäßig sein, ein System unbesehen zu akzeptieren, weil es unter wohlklingenden und respektablen Namen offeriert wird. Außerdem — und dieser Einwand scheint mir für die betriebliche Praxis der wesentlichste zu sein — sind die mit der Arbeitsplatzbewertung zusammenhängenden arbeitsrechtlichen Fragen noch kaum durchdacht. Bisher liegt nur eine größere Arbeit über diesen Gegenstand von *Dieter Gaul*<sup>22)</sup> vor, die in ihren Konsequenzen zu den schlimmsten Befürchtungen berechtigt. Die Tarifparteien müssen sich darüber im klaren sein, daß die rechtliche Problematik des Arbeitsvertrages sich in demselben Verhältnis — wenn nicht sogar progressiv — kompliziert, in dem die an sich komplexe menschliche Arbeitsleistung in einzelnen Elementen analysiert und bewertet wird. Es sei auch noch auf die Gerichtspraxis hingewiesen. Ehe diese sich auf die neuen Methoden eingestellt hat, werden Jahre vergehen. In der Akkordentwicklung hat man jedenfalls keine sehr ermutigenden Erfahrungen gemacht.

Schließlich wäre es zweckmäßig, sich darüber Gedanken zu machen, daß der Lohn in erster Linie eine sozialökonomische Größe ist, d. h. ein wirtschaftliches Faktum, das

20) Vgl. dazu: Amonn, Das Lohnproblem, 2. Aufl., Bern 1946, Kap. I (Definitionen . . .).

21) Das ist der „Vorschlag einer Arbeitsbewertung“ herausgegeben vom Arbeitsausschuß für Fragen der betrieblichen Leistungsentlohnung im Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V., 2 Bde., Wiesbaden 1954.

22) Vgl.: „Die Arbeitsbewertung in ihrer rechtlichen Bedeutung“, Kassel 1954.

zwischen den großen Marktparteien ausgehandelt und — wenn nötig — auch ausgekämpft werden muß, und daß alle „technische Lohngerechtigkeit“, die uns mit so warmen Worten angepriesen wird, eine außerordentlich fragwürdige Erscheinung ist. Man soll zumindest die Gefahr sehen, daß mit Hilfe womöglich tarifvertraglich vereinbarter Bewertungsmethoden lohnpolitische Entscheidungen der großen Marktparteien zugunsten dessen revidiert werden können, der die Bewertung tatsächlich in der Hand hat. Mit den „wissenschaftlichen“ Akkordsystemen hat man jahrelange Erfahrungen sammeln können.

Die bei den Frauenlöhnen zutage tretende Marktpaltung ist ein sehr ernstes und im wesentlichen noch unerforschtes Problem. Insofern verdient *Lungs* Mahnung zur Vorsicht durchaus Zustimmung<sup>23</sup>), wenn man auch nicht allzu ängstlich sein soll.

### III,

Die Frage der Frauenlöhne ist kein Problem, das nur einen Industriezweig angeht und eventuell nur von einer Industriegewerkschaft gelöst werden kann. Wie bereits erwähnt, ist das Kräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt in zwei Teilmärkte mit unterschiedlichem Preisniveau gespalten. Mit fortschreitender Industrialisierung und Rationalisierung des Produktionsprozesses nehmen die Möglichkeiten des Austausches der Männerarbeit gegen Frauenarbeit zu, die Konkurrenzverhältnisse ändern sich auf den beiden großen Sektoren des Arbeitsmarktes, damit verschieben sich aber automatisch auch die Konkurrenzverhältnisse zwischen den beiden Teilmärkten. Das will besagen, daß die niedrigen Frauenlöhne im Handel, in der Nahrungsmittel- und Textilindustrie auf die Löhne der Frauen in den mehr „männlichen Gewerbezweigen“ und damit auch auf die Löhne der Männer einen Druck ausüben. Bis zur großen Weltwirtschaftskrise haben die Löhne der in den Haushalten beschäftigten Frauen und Mädchen eine beachtliche Bremswirkung auf das übrige Lohnniveau ausgeübt. Die besonders nach dem Kriege einsetzende Fluktuation hat die bislang starre Lohnfront der Hausgehilfinnen erheblich aufgeweicht. Rechnete man nämlich die Bar- und Sachleistungen der Hausgehilfinnen zusammen, so ergaben sich bei der üblichen übermäßig langen Arbeitszeit Stundenlöhne von 10 und 20 Pfennig, die in jedem anderen Arbeitsverhältnis als sittenwidrig abgetan worden wären. Die Fernwirkungen dieser Arbeitsverhältnisse zeigen sich heute noch in der Invalidenversicherung. Von der LVA Westfalen ist die gesetzliche Lohnhälfte noch in diesem Jahre mehrfach mit 55 DM für 40- bis 50jährige Frauen festgesetzt worden. Das entspräche einem durchschnittlichen Stundenlohn von 27,5 Pf. In der Arbeitslosenversicherung wäre Arbeitsunfähigkeit gemäß § 88, Abs. I erst dann zu bejahen, wenn die Frau nicht mehr in der Lage wäre, einen durchschnittlichen Stundenlohn von 18,3 Pf zu erwerben. Selbst in der Textilindustrie würde es kein Unternehmer mehr wagen, einer ausgewachsenen Frau einen solchen Lohn für die einfachsten Arbeiten auch nur anzubieten.

Man befürchtet, daß eine Verteuerung der Frauenarbeit die Arbeitgeber davon abhalten könnte, Frauen zu beschäftigen. Soweit es sich um „typische Frauenarbeit“ handelt, dürfte diese Befürchtung wohl jeden realen Grundes entbehren. Aber auch ansonsten scheint diese Behauptung auf sehr schwachen Füßen zu stehen, denn man kann die Frage der Frauenarbeit nicht für sich betrachten, sondern muß den Arbeitsmarkt in seiner ganzen Komplexheit sehen. Dabei ist insbesondere die Regel zu beachten, die nach dem Mechanismus des *Greshamschen* Gesetzes funktioniert, daß *billige Arbeit die teure verdrängt*<sup>24</sup>).

23) Vgl.: Lung, Gleicher Lohn für Mann und Frau, in „Der Gewerkschafter“, 3. Jg., 1955, Heft 6/7, S. 39.

24) Wenn man der Argumentation der Arbeitgeber folgte und den Frauenlohn zum Soziallohn erklärte, würde das für die Haupternährer der Familien verheerende Folgen haben. Der Ökonomische Mechanismus würde in erster Linie die Arbeitsplätze der Familienväter gefährden, wie man es in der Periode der ersten industriellen Revolution bereits einmal erlebt hat.