



WIEBKE WIEDE/JOHANNA WOLF/RAINER FATTMANN (HRSG.)

Gender Pay Gap  
Vom Wert und Unwert von Arbeit in Geschichte und  
Gegenwart  
(Reihe Politik- und Gesellschaftsgeschichte, Bd. 113)

Dietz | Bonn 2023  
288 Seiten, Broschur | 32,00 €  
ISBN 978-3-8012-4258-9

rezensiert von

WIBKE RHEIN, Universität Konstanz

Fast schon so zuverlässig wie der kalendarische Frühlingsanfang fällt auch der *Equal Pay Day* in Deutschland in jedem Jahr in den März. Er soll seit 2008 symbolisch den Tag markieren, bis zu dem Frauen »unbezahlt« arbeiten und basiert auf den seit 1995 vom Statistischen Bundesamt nach EU-Richtlinien erhobenen Daten zum *Gender Pay Gap*, den geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Entlohnung von Männern und Frauen. Die Zahl liegt für Deutschland relativ stabil bei 18 Prozent und gilt der EU als wichtiger Indikator für den Stand der Gleichstellung der Geschlechter.

In seinem Plädoyer für eine Neubefassung der Zeitgeschichte mit der Arbeitsgeschichte hat unlängst Lutz Raphael an die zentrale Rolle von Erwerbsarbeit für gesellschaftliche Ungleichheiten und speziell an die vielfältigen Verbindungen zwischen der Geschichte der Geschlechter und der Geschichte der Arbeitswelten erinnert.<sup>1</sup> Umso erfreulicher ist es, dass sich nun das vorliegende Werk den Ursachen und Ausprägungen des *Gender Pay Gap* historisch annähert. Der von Wiebke Wiede, Johanna Wolf und Rainer Fattmann herausgegebene Sammelband folgt dabei der sogenannten Devaluationsthese, die die Beständigkeit der Lohndifferenz auf die schlechtere Bewertung »frauentypischer« Arbeit zurückführt. Zeitlich reichen die Beiträge vom späten 19. Jahrhundert bis ins zweite Drittel des 20. Jahrhunderts, mit einem deutlichen Schwerpunkt auf den 1970er-Jahren. Geographisch liegt der Fokus des Bandes auf dem Gebiet der »alten« Bundesrepublik.

Thematisch gliedert sich der Sammelband in drei Abschnitte. Der erste und zugleich umfangreichste Abschnitt fragt unter dem Titel »Bedingungen und Anerkennung bezahlter und unbezahlter Arbeit« danach, wie Betroffene Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen zu erkämpfen suchten und mit welchen Hindernissen und Erwartungshaltungen sie dabei konfrontiert waren. Mit Fallstudien zur Krankenpflege (Susanne Kreutzer), Tagesmüttern (Laura Moser), städtischen Hausgehilfinnen (Mareike Witkowski) und ehrenamtlichen Pastorenfrauen

<sup>1</sup> Lutz Raphael, Deutsche Arbeitswelten zwischen globalen Problemlagen und nationalen Handlungsbezügen, in: Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte 69, 2021, S. 1-23, hier S. 11-14.

(Michaele Bräuninger) konzentriert sich dieser erste thematische Block auf den Care-Bereich. Ergänzt werden diese Studien zu einzelnen Arbeitsbereichen durch den Beitrag von Michaele Kuhnhenne, die am Beispiel Bremens in der ersten Nachkriegsdekade darlegt, wie Kindern verschiedenen Geschlechts aufgrund vermeintlich geschlechtsspezifischer Wesenseigenschaften verschiedene Bildungswege zugewiesen wurden und wie diese Ausbildungswege wiederum geschlechtsspezifische Berufsfelder und Entlohnungen rechtfertigten. In der Geschichtswissenschaft ist dieser Zusammenhang bekannt, spätestens seit Karin Hausen 1976 die zentrale Funktion der »Polarisierung der Geschlechtscharaktere« für die moderne Erwerbsgesellschaft herausgearbeitet hat.<sup>2</sup> Insofern sind die Befunde dieses ersten Abschnitts des Bandes als solche nicht neu. Die Stärke der Fallstudien liegt vielmehr in der Sichtbarmachung komplexer Zusammenhänge, die sich hinter einer statistischen Größe verbergen.

Besonders erhellend ist in dieser Hinsicht der Beitrag von Laura Moser. Am Beispiel des Modellprojekts »Tagesmütter«, das von 1974 bis 1978 unter der Federführung des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit elf Standorte mit je 15 bis 20 Tagesmüttern umfasste, fragt Moser nach dem Einfluss von Geschlechternormen auf die Ausgestaltung und die Finanzierungssystematik des Projekts. Sehr deutlich wird dabei, dass weiblicher Erwerbstätigkeit auch nach der Ehe- und Familienrechtsreform von 1977 durch das vorherrschende Ernährer-Modell sowohl diskursiv als auch strukturell deutliche Grenzen gesetzt waren. So sollten die im Projekt beschäftigten Tagesmütter zunächst zwar sozialversicherungspflichtig tätig sein, keinesfalls aber sollte ein neuer Ausbildungsberuf begründet werden. Die arbeits- und steuerrechtliche Unvereinbarkeit dieser Positionen wurde schlussendlich dadurch gelöst, dass die Frauen als Selbstständige besteuert wurden, was in Verbindung mit dem Ehegattensplitting zu einer erheblichen steuerlichen Mehrbelastung der Betroffenen führte. Diese Lösung stieß in den meisten Modellorten auf Protest, doch bestand Uneinigkeit über die Alternativen. Während etwa die Reutlinger Tagesmutter-Gruppe sich unter Verweis auf die Sozialabgaben für die Anerkennung ihrer Tätigkeit als Lohnarbeitsverhältnis einsetzte, sah ein Großteil der organisierten Frauen die beste Lösung in einer steuerfreien Entschädigungszahlung, da diese ihnen eine höhere Entlohnung ermöglichte, ohne das Ehegattensplitting selbst in Frage zu stellen. Ein solcher Kompromiss ergab für verheiratete Frauen aus der Mittelschicht, die den Großteil der Tagesmütter in dem Projekt ausmachten, ökonomisch durchaus Sinn. Er führte aber die Kindertagespflege letztlich in die prekäre Selbstständigkeit. Die Geschichte des Modellprojekts lässt sich so auch als Plädoyer dafür lesen, mehr nach den Zusammenhängen zwischen Geschlecht und prekären Beschäftigungsformen zu fragen.<sup>3</sup>

Die vier Beiträge des zweiten Abschnitts ergründen, wie durch gesetzliche und tarifliche Regelungen ungleiche Arbeitsbewertungen festgeschrieben wurden. Während die ersten zwei Beiträge einen Blick zurück auf die Entwicklung rechtlicher Vorschriften für preußische Volksschullehrerinnen (Leonie Kemper) und der Rechtsprechung zur Entgeltgleichheit in der Bundesrepublik (Anna Quadflieg) werfen, nehmen die zwei anderen Beiträge eine aktuellere Perspektive ein. Andrea Jochmann-Döll, Christina Klenner und Alexandra Scheele untersuchen die Chancen und Risiken der Digitalisierung für eine geschlechtsneutrale Bewertung der Erwerbsarbeit. Mit Karin Schönplugs Beitrag wiederum erhält der Band eine begrüßenswerte Erweiterung um queere und intersektionale Perspektiven. Basierend auf Erkenntnissen einer in Wien durchgeführten Erhebung, gibt die Ökonomin einen Überblick über die Forschung der letzten Jahre zu Lohnungleichheiten abseits eines binär und cis-normativ gedachten *Gender Pay Gap*. So haben Studien etwa signifikante Lohnunterschiede zwischen trans- und cis-Personen festgestellt, und auch Lohnunterschiede entlang der sexuellen Orientierung werden vermehrt unter dem Begriff des *Gay Pay Gap* untersucht.

---

<sup>2</sup> Karin Hausen, Die Polarisierung der »Geschlechtscharaktere« - Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben, in: Werner Conze (Hrsg.), Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neue Forschungen, Stuttgart 1976, S. 363-393.

<sup>3</sup> Dafür plädiert am Beispiel Italiens auch: Eloisa Betti, Gender and Precarious Labor in a Historical Perspective. Italian Women and Precarious Work between Fordism and Post-Fordism, in: International Labor and Working-Class History 89, 2016, S. 64-83.

Insbesondere Schönplugs Ausführungen zu Erhebungsproblematiken rufen ins Gedächtnis, dass der *Gender Pay Gap* als statistischer Indikator ebenso Ergebnis historisch geformter Vorstellungen über Geschlecht ist, wie er selbst an der Ordnung von Gesellschaften entlang der Kategorie Geschlecht beteiligt ist. Er macht(e) die Lohn Differenz zwischen abhängig beschäftigten Männern und Frauen sichtbar, ebenso wie er andere Lohnungleichheiten in der Unsichtbarkeit beließ. So erlaubt der *Gender Pay Gap*, wie er vom statistischen Bundesamt seit 1995 erhoben wird, etwa keine Aussagen über Selbstständige, Beschäftigte im öffentlichen Dienst oder abhängig Beschäftigte in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten. Die Tagesmütter aus Laura Mosers Beitrag würden hier also ebenso wenig repräsentiert werden wie die städtischen Haushaltshilfen in bürgerlichen Haushalten, die Mareike Wittkowski in ihrem Beitrag behandelt.<sup>4</sup>

In allen Beiträgen wird deutlich, dass gesetzliche oder tarifliche Maßnahmen zur Bekämpfung der Lohnungleichheit nur bedingt von Wirksamkeit waren. So führte die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts von 1955, wonach Frauen für gleiche Arbeit auch gleichen Lohn erhalten sollten, zwar zu einer Abschaffung von Lohnabschlagsklauseln für Arbeitnehmerinnen. De facto wurden diese aber durch neu geschaffene Niedriglohnkategorien fortgeführt. Noch deutlicher aber verweist das Kapitel auf den zugrundeliegenden Zankapfel: Was bedeutet Lohn Gleichheit und wie ist sie zu messen und sicherzustellen?

Wie nationale und internationale Gewerkschaftsorganisationen diese Fragen diskutierten, ist schließlich Thema des letzten Abschnitts, der damit zugleich den geographischen Rahmen des Bandes über die Bundesrepublik hinaus ausdehnt. Johanna Wolf beschäftigt sich mit den Diskussionen im Weltgewerkschaftsbund über Entgeltgleichheit und liest diese als »Kondensat weltweit geführter Diskussionen« um die Berufstätigkeit von Frauen (S. 221). Judith Holland fragt am Beispiel gewerkschaftlicher Diskussionen in Frankreich nach der Länderspezifität von Gleichheitsvorstellungen und zeigt, wie diese auch die Datenerhebung zum *Gender Pay Gap* beeinflussten. Damit zeigt sie einmal mehr die Wichtigkeit nationaler Besonderheiten von Statistiken auf. Indem sie die Auswirkungen des 1975 von den Vereinten Nationen ausgerufenen »Internationale Jahrs der Frau« auf Debatten um Entlohnungsgleichheit in Island, Indien und Südafrika untersuchen, nehmen Silke Neunsinger und Ragnheiður Kristjánsdóttir im letzten Beitrag des Bandes die Dreiecksbeziehung zwischen transnationalen Aktivist:innen, dem Staat und internationalen Organisationen in den Blick. Dabei argumentieren sie, dass die UN-Kampagne von 1975 als »Globalisierungskatalysator« für die Forderung nach Lohn Gleichheit fungierte, indem sie wichtige Gelegenheitsstrukturen für Aktivist:innen in den jeweiligen Ländern schuf.

Insgesamt legen die Herausgeber:innen einen thematisch und auch methodisch breit gefächerten Sammelband vor, der die Vielschichtigkeit von genderspezifischen Ungleichheitsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt verdeutlicht. Indem der Band der Komplexität des Gegenstandes gerecht wird, bietet er viele Anknüpfungspunkte für weitere Beschäftigungen mit dem *Gender Pay Gap*. Zu hoffen bleibt schließlich, dass die Erforschung des *Gender Pay Gap* nicht selbst geschlechterspezifisch bleibt, so erfreulich die überdurchschnittlich hohe Präsenz von Forscherinnen in diesem Sammelband auch ist.

#### Zitierempfehlung

Wibke Rhein, Rezension zu: Wiebke Wiede/Johanna Wolf/Rainer Fattmann (Hrsg.), *Gender Pay Gap. Vom Wert und Unwert von Arbeit in Geschichte und Gegenwart*, Dietz, Bonn 2023, in: *Archiv für Sozialgeschichte* (online) 64, 2024, URL: <<https://library.fes.de/pdf-files/afs/81989.pdf>> [28.5.2024].

---

<sup>4</sup> Vgl. *Christina Klenner/Susanne Schulz/Sarah Lillemeier*, *Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen*, in: *Policy Brief WSI Nr. 07/2016*, (07/2016), S.5. Ökonomische Studien lassen vermuten, dass der *Gender Pay Gap* bei Selbstständigen noch größer ist als bei abhängig Beschäftigten. Vgl. *Moritz Drechsel-Grau/Andreas Peichl/Kai D. Schmid u.a.*, *Inequality and Income Dynamics in Germany*, in: *Quantitative Economics* 13, 2022, S. 1593-1635.