

Gender Pay Gap

Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung
Reihe: Politik- und Gesellschaftsgeschichte, Band 113

Herausgegeben von Anja Kruke und Stefan Müller

Wiebke Wiede · Johanna Wolf · Rainer Fattmann (Hg.)

Gender Pay Gap

**Vom Wert und Unwert von Arbeit
in Geschichte und Gegenwart**



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet
diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet
über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8012-4258-9

ISSN 0941-7621

© 2023 by

Verlag J. H. W. Dietz Nachf. GmbH
Dreizehnmorgenweg 24, 53175 Bonn

Reihengestaltung: Just in Print, Bonn · Kempken DTP-Service, Marburg

Umschlagfoto:

Demonstration für Lohngleichheit von Frauen und Männern am 06.09.1981 in Kassel
[© picture alliance / Klaus Rose | Klaus Rose]

Umschlag:

Kempken DTP-Service | Satztechnik · Druckvorstufe · Mediengestaltung, Marburg

Satz:

Kempken DTP-Service | Satztechnik · Druckvorstufe · Mediengestaltung, Marburg

Diagramme und Grafiken:

Kempken DTP-Service | Satztechnik · Druckvorstufe · Mediengestaltung, Marburg
[nach Vorgaben/Vorlagen der Autorinnen]

Druck und Verarbeitung: Plump Druck & Medien GmbH, Rheinbreitbach

Alle Rechte vorbehalten
Printed in Germany 2023

Besuchen Sie uns im Internet: www.dietz-verlag.de

Inhaltsverzeichnis

Wiebke Wiede · Jobanna Wolf
Einleitung 7

I Bedingungen und Anerkennung unbezahlter und bezahlter Arbeit

Michaela Kubnbenne
Zirkelschlüsse – Von der Nichtbezahlung »natürlicher« Eigenschaften
und deren Herstellung 27

Michaela Bräuninger
Das Vollzeitehrenamt von Pastorenfrauen. Zur historisch
ungleichen Bewertung pastoraler Arbeit 45

Laura Moser
Warum Tagesmutter kein Beruf ist. Eine historische Spurensuche 67

Mareike Witkowski
»Das ist nicht viel.« Die Bezahlung von Hausgehilfinnen im 20. Jahrhundert 87

Susanne Kreuzer
Bewertung pflegerischer Arbeit – Umbrüche in den 1950er-/1960er-Jahren
in Westdeutschland 105

II Institutionalisierung von Ungleichheit innerhalb und mittels gesetzlicher und tariflicher Regelungen

Leonie Kemper
Staatlich verordnete Ungleichheit – der Gender Pay Gap
im preußischen Volksschullehramt 125

Anna Quadflieg
Die Ebenen der Rechtsentwicklung der Entgeltgleichheit 1949–1976 145

Andrea Jochmann-Döll · Christina Klenner · Alexandra Scheele
Vergeschlechtlichte Arbeitsbewertung und Digitalisierung von Arbeit 175

Karin Schöpflug
Queere und intersektionale Perspektiven zum Gender Pay Gap 193



III Politiken nationaler und internationaler Gewerkschaftsorganisationen in der Bewertung von Arbeit

Johanna Wolf

»Women as Workers«. Diskussionen über die Berufstätigkeit von Frauen
und Lohngleichheit in der internationalen Gewerkschaftsbewegung
der späten 1940er-Jahre 219

Judith Holland

Die (in)égalité de salaires in Frankreich – gewerkschaftliche Positionen
im sozialhistorischen Kontext 243

Silke Neunsinger · Ragnheiður Kristjánsdóttir

1975: Globaler Wendepunkt im Kampf für gleichen Lohn?
Mikrostudien zur Globalisierung von Lohngleichheit 261

*Autor*innen* 283



Einleitung

1 Problemfelder und Fragestellungen

In der Bundesrepublik Deutschland verdienten im Jahr 2021 Frauen pro Arbeitsstunde circa 18 Prozent weniger als Männer.¹ Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, die jahrelang nahezu konstant bei 20 Prozent lag, hat sich erst in den letzten drei Jahren wieder nennenswert vermindert. Im europäischen Durchschnitt gehört die Bundesrepublik diesbezüglich aber immer noch zu den unrühmlichen Spitzenreitern.

Der Gender Pay Gap, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen Männern und Frauen, weist länderübergreifend eine frappierende relative Stabilität über die Zeit auf. Trotz politischer Bemühungen, die Bildungschancen von Mädchen und Frauen zu verbessern, Erwerbsverläufe von Frauen und Männern einander anzugleichen und nationaler wie internationaler Gesetzgebung, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verhindern soll, blieb die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und darüber hinaus bestehen.²

Frauen sind in der Bundesrepublik immer noch höher armutsgefährdet als Männer. Im Rentenalter hatten Frauen dem Mikrozensus von 2019 zufolge ein Armutsrisiko von knapp 18 Prozent, das damit knapp 5 Prozent über dem der gleichaltrigen Männer lag.³ Der »Gender Pension Gap« bei eigenen Alterssicherungsleistungen betrug im Jahr 2019 in der Bundesrepublik im Durchschnitt 49 Prozent.⁴ Damit beziehen Frauen im Durchschnitt ein um 49 Prozent niedrigeres eigenes Alterssicherungseinkommen als Männer. Familiäre Strukturen und ihre Veränderungen wirken sich stärker auf die Einkommenssituation von Frauen aus. So stellt der Alleinerzie-

* Wir danken unserem Mitherausgeber Rainer Fattmann für wichtige Anregungen, nicht alle konnten wir teilen.

1 Vgl. Dietmar Hobler/Svenja Pfahl/Eugen Unrau, Gender Pay Gap 2006–2021, in: <<https://www.boeckler.de/de/context.htm?page=wsi/einkommen-14619-gender-pay-gap-14932.htm>>(20.12.2022); Christina Klenner, Gender Pay Gap. Die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen, Policy Brief WSI, 07/2016.

2 Vgl. Margareta Kreimer, Ökonomie der Geschlechterdifferenz. Zur Persistenz von Gender Gaps, Wiesbaden 2009, S. 9.

3 Lebenslagen in Deutschland. Sechster Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Bonn [2021], S. 478.

4 Dietmar Hobler/Svenja Pfahl/Lisa Schubert, Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992–2019, in: <<https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-gender-pension-gap-bei-eigenen-alterssicherungsleistungen-14920.htm>> (3.5.2023).

hendenstatus für Frauen häufiger ein Armutsrisiko dar als für Männer in gleicher Situation.⁵ Ähnliches gilt für Fälle von Berufsunfähigkeit, Behinderung oder altersbedingten Einschränkungen.

Forschungen zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Entgelt Differenz setzen angesichts der weitreichenden Persistenz des Phänomens auf verschiedenen Erklärungsebenen an, die mittelbar oder unmittelbar mit der ungleichen Verteilung, Anerkennung und Bewertung von Arbeit zwischen den Geschlechtern zusammenhängen. Vordergründig geht es dabei um die Frage, welche Art von Erwerbsarbeit wie bezahlt wird und warum. Grundlegend hierfür ist aber auch, welche Arbeit überhaupt als Erwerbsarbeit gilt. Und ob sie gut oder schlecht bezahlt ist, hängt wesentlich mit der geschlechtstypischen Segregation von Arbeitsmärkten zusammen, die ein grundlegendes Strukturmerkmal moderner westlicher Gesellschaften ist. Erwerbstätige Männer und Frauen waren und sind auf verschiedene Branchen und Berufe verteilt. Frauen arbeiten häufiger als Männer in Wirtschaftszweigen und Berufen, in denen das Einkommensniveau vergleichsweise niedrig ist.

Die Frage, ob das geringere Entgelt sachlich begründet wird oder ob eine systematische und diskriminierende Unterbewertung dieser frauendominierten Tätigkeiten vorliegt, ist sicher diskussionswürdig. Eine Reihe von Untersuchungen stützen aber die sogenannte Devaluationsthese, wonach bei »typischen« Frauenberufen (zum Beispiel im Care-Bereich) eine geringere Wertigkeit auf dem Arbeitsmarkt als bei prestigeträchtigen »Männerberufen« (zum Beispiel in der IT) zu beobachten sei.⁶ Trotz hoher Anforderungen an Qualifikation und erheblicher körperlicher und psychischer Belastungen im Arbeitsalltag in von Frauen häufiger ausgeübten Berufen werden diese nach wie vor schlechter vergütet als die von Männern dominierten Erwerbstätigkeiten.

Daran änderte auch die Einführung standardisierter Arbeitsbewertungen in Form von Tarifsystemen nichts. Ganz im Gegenteil: Die Annahme, tarifliche Ordnungskategorien würden Arbeitsanforderungen und -belastungen objektiviert erfassen und insoweit zur Gleichbehandlung der Geschlechter beitragen, stellte sich bald als Illusion heraus.⁷ Die anforderungsbezogene Bewertung von Arbeitsplätzen war Teil des Problems des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds. Die Einstufung der Arbeitsinhalte erfolgte mittels Verfahren, deren evaluative Kriterien Frauenarbeit

5 Lebenslagen, S. XXXVI f.

6 Vgl. Sarah Lillemeier, Gender Pay Gap: von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von »Frauenberufen«, in: Beate Kortendiek/Birgit Riegraf/Katja Sabisch (Hg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Wiesbaden 2019, S. 1013-1021.

7 Andrea Jochmann-Döll/Gertraude Krell, Die Methoden haben gewechselt, die »Geschlechtsabzüge« bleiben. Auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit?, in: Karin Hausen/Gertraude Krell (Hg.), Frauenerwerbsarbeit: Forschungen zu Geschichte und Gegenwart, München/Mering 1993, S. 133-148, hier: S. 135 f.

bereits unterbewertete.⁸ So führt die Einstufung beruflicher Tätigkeiten nach Qualifikation des oder der Beschäftigten dazu, dass die Anforderungen an und Qualifikationen für Arbeitsplätze, die von Frauen eingenommen werden, oftmals als triviale »natürliche« Wesenseigenschaften abgewertet werden, die Entlohnung nicht rechtfertigen. Psychosoziale Belastungen, die häufiger für frauendominierte Arbeitsplätze festzustellen sind, werden bei tariflicher Einstufung seltener berücksichtigt. Ebenso sind Bestimmungen über Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit eher auf »männliche« Industriearbeit als »weibliche« Dienstleistungen zugeschnitten. Schutznormen für Frauen in Industriearbeit (nicht in den Care-Berufen) verhinderten zudem ihre Beschäftigung in lukrativer Nacht- oder Schwerarbeit (zum Beispiel Untertagearbeit) und bewirkten somit eine niedrigere Entlohnung von Frauenarbeit im Vergleich zur Männerarbeit. Seit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 1955 hatten sich Tarifverträge zwar nach dem im Grundgesetz formulierten Gleichbehandlungsgebot der Geschlechter zu richten. Lohnungleichheiten aufgrund der körperlichen Belastung von Arbeit wurden indes in vorgeblich geschlechtsneutralen und geringer dotierten Leichtlohngruppen, vorgesehen für körperlich leichte Industriearbeit, tariflich weiter festgeschrieben.⁹

Aber auch innerhalb akademischer Berufsgruppen verdienten und verdienen Frauen oft weniger als ihre männlichen Kollegen: Lehrer werden durchschnittlich besser bezahlt als Lehrerinnen; Juristinnen werden geringer entlohnt als Juristen.¹⁰ Lohnlücken werden mit kürzeren Arbeitszeiten, aber auch niedrigeren intellektuellen Anforderungen der »weiblich« besetzten Berufsfelder begründet. Aber auch das Vorurteil einer geringeren intellektuellen Leistungsfähigkeit von Frauen und die jahrhundertelange Bildungsbenachteiligung von Mädchen und Frauen spielen bei der Bewertung der Berufstätigkeit akademisch ausgebildeter Frauen eine Rolle.

Empirisch nachgewiesen sind ferner Benachteiligungen von Frauen bei der Anbahnung von Arbeitsverhältnissen und bei der Einstellung, bei der Vereinbarung von Arbeitsvertragsinhalten, bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen und schließlich in der Behandlung sexueller Belästigungen im Betrieb. »Sexismus als soziale Praxis«

8 Vgl. Thomas Hinz/Hermann Gartner, Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben, in: Zeitschrift für Soziologie, 34 (2005) 1, S. 22-39; Heide M. Pfarr/Klaus Bertelsmann, Lohnungleichheit. Zur Rechtsprechung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung, Stuttgart 1981; dies., Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden 1989.

9 Pamela Wehling/Katja Müller, Ungleich, vergleichbar, gleich – auf dem Weg zur geschlechtsneutralen Arbeitswelt? Geschlechtliche Differenzierungsprozesse im Kontext von Arbeit, in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, 7 (2014), S. 22-40.

10 Ute Klammer/Christina Klenner/Sarah Lillemeier, »Comparable Worth«. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps [= Study 014, Hans-Böckler-Stiftung], Düsseldorf 2018; Hinz/Gartner, Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede.

gehörte und gehört für viele Frauen zum Arbeitsalltag in Betrieben, Amtsstuben, Universitäten, Theatern, Pflege- und Gastronomieeinrichtungen oder Werkskantinen.¹¹

Nicht zuletzt die Aufteilung der Care- und Fürsorgearbeiten innerhalb der Familien, die oftmals von Frauen übernommen wird, führt zu ungleich verteilten Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen. Die Gewährung von Zulagen, Prämien und Betriebsrenten hängt von Erwerbsformen und Erwerbsbiografien ab, die vorwiegend Männer vorweisen können. Teilzeitbeschäftigung oder Unterbrechungen von Erwerbsarbeit betreffen überwiegend Frauen und führen zu geringerem Entgelt, verschlechterten Aufstiegschancen und verminderten Rentenansprüchen.

Hier wird deutlich, dass der Gender Pay Gap nicht nur die geschlechtsspezifische Lohnlücke bezeichnet oder auf die geschlechtsspezifische Aufteilung von Arbeitsmärkten verweist, sondern die übergreifende Frage danach stellt, was überhaupt als entgeltbedürftige Arbeit, als Erwerbsarbeit in einer Gesellschaft gilt und unter welchen Bedingungen die Entlohnung von Arbeit zustande kommt.

2 Der Wert von Arbeit – historische Perspektiven

In historischer Perspektivierung lässt sich das geschlechtsspezifische Gehaltsgefälle auf die Entwicklung von Arbeits- und Leistungsnormen, auf politökonomische Setzungen von Produktivität zurückführen, das heißt zum einen darauf, welche Arbeit als produktivitätsrelevant angesehen wurde, aber zum anderen auch, welche Formen von Produktivität eine finanziell ertragreiche Entlohnung wert waren.

Die Aufdeckung der geschlechtsspezifischen Definition von Arbeitsbewertung bildete im Grunde den Auftakt zur historischen Genderforschung in der Bundesrepublik. Der prominente Aufsatz *Polarisierung der Geschlechtscharaktere* von Karin Hausen, 1976 publiziert, beschreibt die Festschreibung und Umwertung von Geschlecht um 1800 und die darauf beruhende Aufspaltung von privater Familiensphäre und öffentlicher Erwerbsarbeit im Bürgertum.¹² Für frühere Epochen geht die historische Forschung hingegen davon aus, dass sich Arbeitswelten bürgerlicher Ehepaare um den gemeinsamen Haushalt und seinen Unterhalt gruppierten und gegenseitig ergänzten. Ämter des Gemeinwesens wurden meistens an Eheleute gemeinsam ver-

11 Vgl. hierzu das Dissertationsprojekt von Henrike Voigtländer: *Geschlecht und Herrschaft im Betriebsleben der DDR in den 1970er und 1980er Jahren. Interaktionen, Spannungen, Konflikte, Diskriminierung*, November 2022 (abgeschlossen).

12 Karin Hausen, *Die Polarisierung der »Geschlechtscharaktere«* – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben, in: Werner Conze (Hg.), *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neue Forschungen*, Stuttgart 1976, S. 363-393; Birgit Bolognese-Leuchtenmüller/Michael Mitterauer, *Einleitung*, in: dies. (Hg.), *Frauen – Arbeitswelten. Zur historischen Genese gegenwärtiger Probleme*, Wien 1993, S. 9-16.

geben und die anfallende Arbeit komplementär aufgeteilt.¹³ So arbeitete die Ehefrau des Lehrers im schulischen Unterricht mit, ebenso wie die Gerichtsvogtin oder Rentmeisterin. Bestes Beispiel sind Pfarrfrauen, die – wie Michaela Bräuninger in ihrem Beitrag zeigt (⇒ S. 45 ff.) – seit dem 16. Jahrhundert einen wesentlichen Beitrag zum Funktionieren des protestantischen Pfarrhaushaltes und seiner karitativen wie seelsorgerlichen Aufgaben leisteten. Die mitarbeitenden Frauen blieben allerdings in der Regel den Männern nach- und untergeordnet als Ratgeberin, Verwalterin oder Buchführerin. Erst als Witwe eines Handwerksmeisters oder Kaufmanns konnten Frauen die Führung eines Betriebs übernehmen.

Aus den freien Berufen (Rechtsanwalt, Arzt etc.) wurden Frauen durch formalisierte Bildungsanforderungen völlig verdrängt. Frauen waren bis Ende des 19. Jahrhunderts vom Universitätsstudium ausgeschlossen, sodass akademische Berufe reine Männerdomäne blieben. Wie weitreichend die Marginalisierung von Frauen war, macht der Fall der Geburtshilfe deutlich. Seit dem ausgehenden 18. Jahrhundert wurde die Ausbildung von Geburtshelferinnen formalisiert und im Zuge von Medizinalreformen studierten männlichen Ärzten unterstellt, die nun die vormals weibliche Geburtshilfe kontrollierten.¹⁴

Allerdings betraf das bürgerliche Normmodell der Geschlechtsbinarität wohl kaum einen Großteil der Frauen im 19. und 20. Jahrhundert in ihren konkreten Arbeits- und Lebensrealitäten. In der Landwirtschaft lebte das ältere Modell der geschlechtsspezifischen Aufteilung der Arbeit in der gemeinsamen Wirtschaftsgemeinschaft fort, samt dem angestellten Gesinde. In den unterbürgerlichen Schichten, die sich im 19. Jahrhundert langsam zu einer »Arbeiter:innenklasse« formierten, die politisch allerdings vor allem als »Arbeiterklasse« sichtbar wurde, dehnte sich im Zuge von Industrialisierung und Verstädterung die Erwerbstätigkeit von Frauen (und Kindern) in schlecht bezahlter Industrie- oder Heimarbeit aus. Zur Sicherung ihres Lebensunterhalts oder im Nebenerwerb arbeiteten Frauen vorrangig im Textilgewerbe an den Spinnmaschinen und Webstühlen der Textilfabriken, in Manufakturen oder in der Näherei. Andere waren im Einzelhandel als Marktfrauen, Händlerinnen oder Hausiererinnen tätig und verkauften teilweise im landwirtschaftlichen Nebenerwerb erbrachte Produkte. Viele nicht verheiratete Frauen waren Hilfskräfte bürgerlicher Haushalte: als Dienstinne und Hausgehilfin – auf die Mareike Witkowski in unserem Band (⇒ S. 87 ff.) eingeht –, als Köchin, Amme, Kindermädchen, Magd oder Lohnwäscherin.

Für die gesellschaftliche Festschreibung binärer Geschlechtscharaktere auf den Arbeitsmärkten war ihre Einbindung in die Entwicklung des Sozialstaats essenziell.

13 Heide Wunder, »Er ist die Sonn', sie ist der Mond«. Frauen in der Frühen Neuzeit, München 1992; Susanne Schötz, Handelsfrauen in Leipzig. Zur Geschichte von Arbeit und Geschlecht in der Neuzeit, Köln/Weimar/Wien 2004.

14 Eva Labouvie, Andere Umstände. Eine Kulturgeschichte der Geburt, Köln/Weimar/Wien 1998.

Entscheidend war, dass Lohnarbeit im 20. Jahrhundert zum zentralen Versicherungsprinzip von Wohlfahrtsstaaten wurde und damit Bezug und Höhe von Sozialleistungen sowie Rente und Pension an den Arbeitslohn gekoppelt wurde. In der Logik des männlichen Ernährermodells leiteten sich somit staatliche Subventionen vom beruflichen Status des Ehemannes ab.¹⁵

Solche sozialpolitischen Gesetzesarrangements wirkten indirekt auf das Einkommen von Frauen. Mit der Etablierung fester Ausbildungs-, Prüfungs- und Laufbahnvorschriften, die Frauen von Ausbildungswegen ausschlossen oder geschlechtsspezifischen Berufsverboten griff der Staat direkt ein, um Berufstätigkeit von Frauen zu verhindern. So wurden in Deutschland verheiratete Reichsbeamtinnen wie Lehrerinnen 1932 per Reichsgesetz verpflichtet, ihre Stellen aufzugeben. Ähnliche Vorgaben wurden im gleichen Zeitraum in Belgien, Italien und den USA eingeführt.¹⁶ In England wurden in der Zwischenkriegszeit nur in Ausnahmefällen verheiratete Frauen angestellt, in Kanada wurden sie nur dann angestellt, wenn es einen deutlichen Arbeitskräftemangel gab. In Deutschland kam, wie in vielen anderen Ländern Westeuropas, seit 1930 eine Kampagne gegen »Doppelverdiener« auf, das heißt gegen Eheleute, wo beide Partner erwerbstätig waren, verbunden mit der Empfehlung an die Privatwirtschaft, Frauen bei Heirat zu entlassen.

Forschungen über Gender und Arbeit in staatssozialistischen Ländern haben deutlich gemacht, dass die kommunistische Ideologie zur »Befreiung der Frau durch Arbeit« eher strategischen Wert als empirische Evidenz hatte. Patriarchale Werte und schlechtere Entlohnung von Frauen waren auch hier die Norm, wenn sie auch – bedingt durch politische Debatten, rechtliche Errungenschaften und dem dringenden Bedarf an weiblichen Arbeitskräften – andere berufliche Möglichkeiten und soziale Absicherung hatten als Frauen in westlichen Gesellschaften.¹⁷

15 Vgl. hierzu z. B. Ilona Kieckbusch/Barbara Riedmüller (Hg.), *Die armen Frauen. Frauen und Sozialpolitik*, Frankfurt a. M. 1984.

16 Vgl. Silke Neunsinger, *Die Arbeit der Frauen – die Krise der Männer. Die Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen in Deutschland und Schweden 1919–1939*, Uppsala 2001.

17 Marsha Siefert, Introduction. Labor in State-Socialist Europe since 1945: Toward an Inclusive History of Work, in: dies. (Hg.), *Labor in State-Socialist Europe since 1945. Contributions to a History of Work*, Budapest 2020, S. 1–24, hier S. 14. Siehe auch Donna Harsch, *The Revenge of the Domestic: Women, the Family, and Communism in the German Democratic Republic*, Princeton, 2007; Natalia Jarska, *Gender and Labour in Post-War Communist Poland: Female Unemployment 1945–1970*, in: *Acta Poloniae Historica*, 110 (2014), S. 49–85. Eine Zusammenführung west- und osteuropäischer Entwicklungen steht in der Forschung noch aus. Auch auf unserer Tagung gab es nur einen Vortrag, der die Entwicklung in West- und Ostdeutschland am Beispiel von Chemikerinnen und Laborantinnen in der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie zwischen 1900 und 1990 vergleichend darstellte. Wir bedauern sehr, dass die Referentin Anna Horstmann ihren Beitrag nicht in unserem Tagungsband veröffentlicht.

3 Die Debatte um Lohnungleichheit und die Entwicklung der Kritik

Entscheidend dafür, dass der Gender Pay Gap auf die politische Agenda gesetzt werden konnte, waren weniger Gewerkschaftspolitiken, obgleich August Bebel bereits 1879 in *Die Frau und der Sozialismus* den Zusammenhang von Frauen- und Lohnfrage thematisierte. Gewerkschaften blieben allerdings lange »Männervereine«, in denen Frauen mühsam um ihre Vertretungsmacht kämpfen mussten.¹⁸ Hingegen waren es immer wieder legislative Impulse auf supranationaler Ebene, die auf transnationale Kampagnen der neuen Frauenbewegung zurückgingen, aber auch auf Interventionen internationaler und supranationaler Organisationen zur rechtlichen Regulierung und Standardisierung von Erwerbsarbeit, die gleichen Lohn zum transnationalen Maßstab arbeitsrechtlicher Regulierungen machten. Die Internationale Arbeitsorganisation (*International Labour Organization*, ILO) verankerte den Grundsatz »gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit« bereits in ihrer Verfassung von 1919.¹⁹ Bis in die 1930er-Jahre zielten ILO-Vorgaben allerdings vor allem auf einen besseren Arbeitsschutz von Frauen (Nachtarbeitsverbot, Mutterschutz etc.) und beförderten damit niedrigere Entlohnung von Frauen, denen lukrative Schichtzulagen entgingen.²⁰

Die internationale Debatte um die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen, darauf verweisen auch Silke Neunsinger und Ragnheiður Kristjánsdóttir in ihrem Beitrag (⇒ S. 261 ff.), nahm erst nach dem Zweiten Weltkrieg und insbesondere seit den 1970er-Jahren an Fahrt auf. Die Europäische Gemeinschaft wurde mit ihrer Gründung zu einem wichtigen Akteur einer supranationalen Gleichstellungspolitik, dessen Instrumente zur Politikdurchsetzung gleichwohl lange ineffektiv blieben. Anna Quadflieg analysiert in ihrem Beitrag (⇒ S. 145 ff.) die Auswirkungen von Artikel 119 des Vertrags über die Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft von 1957, wo es heißt: »Jeder Mitgliedsstaat wird während der ersten Stufe den

18 Vgl. z. B. Gisela Losseff-Tillmanns, *Frauenemanzipation und Gewerkschaften (1800–1975)*, Wuppertal 1978 sowie von Brigitte Kassel, *Frauen in einer Männerwelt. Frauenerwerbsarbeit in der Metallindustrie und ihre Interessenvertretung durch den Deutschen Metallarbeiter-Verband (1891–1933)*, Köln 1997; dies., ... letztlich ging es doch voran! Zur Frauenpolitik der Gewerkschaft ÖTV 1949–1989, Stuttgart 2001; für die ÖTV zuletzt: Wiebke Wiede, *Die ÖTV und die Altenpflege seit den 1970er-Jahren. Stagnation in einer Wachstumsbranche*, HBS-Study 276, 2022, in: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008495 (6.6.2023); für die »Männlichkeitskultur« westdeutscher Nachkriegsgesellschaften auch: Karl Christian Führer, *Gewerkschaftsmacht und ihre Grenzen – die ÖTV und ihr Vorsitzender Heinz Klunker 1964–1982*, Bielefeld 2017.

19 Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation und ausgewählte Texte, hg. v. Internationalen Arbeitsamt, Genf 2012, S. 6.

20 Vgl. Susan Zimmermann, *Globalizing Gendered Labour Policy: International Labour Standards and the Global South, 1919–1947*, in: dies./Eileen Boris/Dorothea Hoehtker (Hg.), *Women's ILO. Transnational Networks, Global Labour Standards, and Gender Equity, 1919 to Present*, Leiden 2018, S. 227–254.

Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.«²¹ Dieser Lohngleichheitsgrundsatz, auf Betreiben Frankreichs aufgenommen, war sozialpolitisch motiviert und sollte den Wettbewerb um Arbeitskräfte innerhalb der Gemeinschaft egalisieren. Die Aufforderung der EWG zeigte jedoch nur langsam und indirekt Wirkung und ließ den Mitgliedsländern große rechtspolitische Schlupflöcher wie vorgebliche oder tatsächliche Gesundheits- und Sozialstandards, deren Einhaltung zu geringerer Entlohnung von Frauen führte. Die Forderung des EWG-Vertrags nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit war in den Tarifverträgen beispielsweise der Bundesrepublik weitgehend pro forma verwirklicht. Die Lohnungleichheit durch Eingruppierungen blieb bestehen. In der Bundesrepublik wurde erst nach Androhung einer Klage vor dem Europäischen Gerichtshof und nach Erlass der EG-Richtlinie zur Lohngleichheit von 1975 ein Gesetzentwurf über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz angegangen, der 1980 in Kraft trat, allerdings immer noch nicht den Richtlinien des EWG-Rates entsprach und ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik nach sich zog.²²

Seit den 1970er-Jahren entwickelten nationale und transnationale Gleichstellungspolitikern und -kampagnen eine neue Dynamik. Silke Neunsinger und Ragnheiður Kristjánsdóttir schildern im Beitrag (→ S. 261 ff.) zu diesem Band anschaulich, wie vor allem die neue Frauenbewegung, supranationale Kampagnen wie das Internationale Jahr der Frau der Vereinten Nationen 1975 oder die anschließende Frauendekade der UN und nicht zuletzt zunehmende Klageaktivität gegen Lohnbenachteiligungen und eine Ausweitung des richterlichen Spielraums bei Gleichstellungsentscheidungen zugunsten der Klägerinnen neue Impulse gaben, um die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu skandalisieren und zu delegitimieren.

Arbeitspolitische »Equal-Pay«-Kampagnen zur Durchsetzung von Lohngleichheit sorgten besonders in den angelsächsischen Ländern des Globalen Nordens seit den 1960er-Jahren für Konfliktstoff, konnten aber, unterstützt von linksliberaler beziehungsweise sozialdemokratischer Politik, die Forderung nach Lohngleichheit der Geschlechter politisch umsetzen. In den USA wurde 1963 der »Equal Pay Act« als Teil der Reformpolitiken John F. Kennedys eingesetzt. In Großbritannien ging die Initiative für einen »Equal Pay Act« 1970 von der Labour-Politikerin Barbara Castle aus. Vorangegangen war der Streik von Arbeiterinnen der Ford-Werke in Dagenham, die 1968 drei Monate für gleiche Entlohnung die Arbeit niederlegten.

In der Bundesrepublik war der Arbeitskampf beim Automobilzulieferwerk Pierburg bei Neuss im August 1973 der erste erfolgreiche Streik gegen die diskrimi-

21 Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, 25. März 1957, § 119; vgl. auch: Nora Fuhrmann, Geschlechterpolitik im Prozess der europäischen Integration, Wiesbaden 2005, S. 145-206.

22 Vgl. Pfarr/Bertelsmann, Lohngleichheit, S. 424.