

Kommentar Geschlechterperspektiven

Thorsten Keiser, Gießen

„Entgeltgleichheit“ ist spätestens seit sich die Europäische Gemeinschaft in den fünfziger Jahren dieses Themas angenommen hatte ein rechtspolitischer Dauerbrenner. In regelmäßigen Abständen wird von Interessengruppen auf Lohnlücken zwischen Männern und Frauen verwiesen. Der Protest dagegen hat längst ritualisierte Formen angenommen. So wird jährlich auf europäischer Ebene ein „Equal Pay Day“ begangen, bei dem mit einer Reihe von Veranstaltungen auf Missstände hingewiesen wird. Genauso werden Statistiken veröffentlicht, die regelmäßig belegen, dass die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen weiterhin besteht, auch wenn sie während der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts erheblich kleiner geworden ist. Das Lohngerechtigkeitsthema -so könnte man meinen - wirkt also fort bis in die Gegenwart. Im Bereich der Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen ist eine klassische Facette der juristischen und philosophischen Gerechtigkeitsdiskurse relevant. Es geht um den Anspruch auf Gleichbehandlung. Bei Gehältern von Männern und Frauen darf nicht mit zweierlei Maß gemessen werden. Damit ließe sich die aktuelle Debatte um „Entgeltgleichheit“ mit vielschichtigen historischen Mustern normativer Gleichbehandlung in Verbindung bringen. Betrachtet man die Debatte näher, erkennt man jedoch erhebliche Unterschiede und einen Bruch zwischen den historischen und den aktuellen Lohngerechtigkeitsfragen. Wo liegende Unterschiede? Ein zentraler Bezugspunkt für die heutigen Entgeltgleichheitsdiskurse ist das Europarecht. Der ehemalige Art. 119 des EWG-Vertrages formulierte in den fünfziger Jahren ein Entgeltgleichheitsgebot, das seit Ende der vierziger Jahre politisch zunehmend an Boden gewonnen hatte. Nach dem Zweiten Weltkrieg erwirkten verschiedene Repräsentantinnen der Frauenbewegungen unterschiedlicher politischer Couleur, dass allgemeine Gleichheitspostulate zur Entlohnung von Männern und Frauen zu Verfassungsprinzipien wurden. Auch wenn deren Bindungswirkung im Einzelfall umstritten sein konnte und wenn sie nicht immer unmittelbar messbare praktische Wirkungen zeigten, markieren Sie doch eine erhebliche Wende im politisch-juristischen Denken zur weiblichen Erwerbsarbeit. Diese war während des Krieges wichtiger und teilweise auch selbstver-

ständlicher geworden, sodass es nun nahe lag, Frauen als gleichberechtigte Beteiligte des Erwerbslebens zumindest im Verfassungstext anzuerkennen. Seit den fünfziger Jahren wurde nun um die juristischen Instrumente der Umsetzung dieser Vorgaben gestritten. Dabei schaute man immer wieder nach Europa und tut dieses bis heute. „Gleichheit“ und „Gerechtigkeit“ wurden vom Begriff der „Diskriminierung“ ergänzt, teilweise auch überlagert. Ein heute einschlägiges Instrument zur Diskriminierungsbekämpfung ist das Entgelt Transparenzgesetz. Es steht neben dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für den Anspruch der Beseitigung von Nachteilen, welche typisiert auf bestimmte Personengruppen bezogen werden. Transparenz bedeutet dabei, dass Arbeitnehmerinnen in die Lage versetzt werden sollen, Auskunft über die Vergütung zu erhalten, welche Arbeitnehmer des anderen Geschlechts erhalten. Grundlage des Gerechtigkeitsproblems ist also aus Sicht der aktuellen, an Europa orientierten Rechtsordnung ein Informationsproblem. Nur wenn man weiß, wo Ungleichheiten bestehen, kann man auch gegen sie klagen. Klagemöglichkeiten ergeben sich dann aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Auf der Hand liegen die praktischen Probleme, welche mit dieser Gesetzgebung verbunden sind. Die Frage ist, wer als Vergleichsperson geeignet ist, wie man Tätigkeiten juristisch einordnet. So wird eine Person mit niedrigerer Qualifikation nicht dazu berechtigt sein, nur wegen des Geschlechts die Vergütungsdifferenz einer höher qualifizierten Person auszugleichen. Teil der Gerechtigkeitsdiskurse ist also die Schaffung von Vergleichsgruppen. Was muss überhaupt gleich behandelt werden und wo sind (aufgrund struktureller Unterschiede) Ungleichbehandlungen akzeptabel, vielleicht sogar geboten? Das verweist auf das grundsätzliche Dauerproblem des Wertes von Arbeit. Ist dieser nur anhand der Qualifikation formal zu bestimmen, oder können diesbezüglich auch andere Kriterien hinzugezogen werden? Hinzu kommt das Problem der Größe der Vergleichsgruppe. Reicht es aus, wenn ein männlicher Kollege mehr verdient, oder müssen es mehrere sein? Wer hat dafür die Beweislast? Diese Praxisprobleme beruhen alle auf einer Prämisse: nämlich der grundsätzlichen Anerkennung weiblicher Erwerbsarbeit. Es gibt keine männlichen und weiblichen Rollenbilder für die Rechtsordnung mehr. Männer und Frauen verschwinden hinter der abstrakten Kategorie des Arbeitnehmers. Männer und Frauen sind gleichberechtigte Vertragspartner und Marktteilnehmer. In Bezug auf die Vergütung von Frauen sollen jedoch nicht alleine die Gesetze des Marktes Anwendung finden, sondern die Gleichheitspostulate der Rechtsordnung. Zu deren Durchsetzung ist die Arbeitnehmerin selbst berufen. Sie gilt als grundsätz-

lich mündige eigenverantwortliche Sachwalterin ihrer Interessen. Jedoch benötigt sie regelmäßig Informationen und reale Durchsetzungschancen für ihre Ansprüche. Auf der Hand liegt hier die Parallele zum Verbraucherschutz. Auch dieses Gebiet ist stark von europäischen Impulsen geprägt und auch hier bedeutet Gerechtigkeit Hilfe zur Selbsthilfe im Sinne der Schaffung von Beurteilungsmöglichkeiten, welche schließlich den Boden für eigenverantwortliche Rechtsdurchsetzung bereiten können. Gerade hier zeigt sich aber ein deutlicher Unterschied zu den Lohngerechtigkeitsdiskursen der Vergangenheit. Von 1900 (und in vielen Situationen auch noch lange danach) war es nicht ohne weiteres möglich, Frauen und Männer selbstverständlich in die gleiche Arbeitnehmerkategorie einzuordnen. Nicht der abstrakte Status als Arbeitnehmer, sondern konkrete Statusvorstellungen dominierten die Rechtsansichten zur Lohnproblematik. Wie die hier wiedergegebenen historischen Studien zeigen, waren vor 1900 Lohngerechtigkeitsfragen im Bereich von Männern und Frauen vor allem Rollenfragen. Es ging um die Berechtigung weiblicher Erwerbstätigkeit überhaupt. Dominiert war nicht einer Arbeitsvertragsperspektive, sondern die Frage, in welchem Umfang Frauen überhaupt Arbeitsverträge abschließen dürften, und ob ihnen ein selbstständiges Erwerbseinkommen zu stehen solle. Diese Fragen standen im Vordergrund. Wo weiblicher Erwerbsarbeit weniger verbreitet und weniger selbstverständlich ist, kommen Lohngerechtigkeitsfragen, wie sie seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts intensiv diskutiert werden, seltener vor. Viele Themen kreisten um die Legitimität von Erwerb und das Behaltendürfen des Erworbenen, auch unter Berücksichtigung männlicher Rollenbilder und Familienbilder. Deren Verdrängung aus der Lohngerechtigkeitsdebatte ist der entscheidende Bruch, mit dem man es zu tun hat. Er erfolgte wie gesagt wahrscheinlich unter den besonderen politischen Bedingungen eines Aufbruchs nach dem Zweiten Weltkrieg, der in den osteuropäischen Ländern besondere Impulse von gewissen Gleichheitsvorstellungen der Arbeiterbewegung und realen wirtschaftlichen Sachzwängen erhielt. Die hier wiedergegebenen historischen Bilder zeigen eine ganz andere Akzentuierung und damit eine ganz andere Gerechtigkeitsgeschichte. Eine wichtige Schnittmenge zwischen der rollenorientierten Entgeltgerechtigkeitsfrage und der arbeitnehmerbezogenen Entgeltgerechtigkeitsfrage gibt es aber dennoch. Sie betrifft die Frage des Wertes der Arbeit. Bei der Bildung von Vergleichsgruppen für heutige Beurteilungen von Entgeltgleichheit sind letztlich immer noch die klassischen Kriterien zur Kategorisierung von Arbeit relevant und Teil der Diskussion. Insofern gibt es in der heutigen Debatte also ein starkes Element der Kontinuität,

welches auch die europäisch beeinflussten Antidiskriminierungsnormen in den Kontext einer über Jahrhunderte zu beobachtenden Gerechtigkeitsdiskussion fallen lässt.