

stimmen. Quotierung hieße dann, daß dieser Verfassungsrat zur Hälfte aus Frauen bestünde. Das gab es noch nie. Es wäre das erste Mal, daß eine Verfassung wirklich von Frauen mitgestaltet würde. Es wäre doch schön, wenn Deutschland einmal positiv in der Weltgeschichte auffiele: durch die erste, gleichberechtigt erarbeitete Verfassung.

Elisabeth Vogelheim

Lohnungleichheit– »Verfassungsbruch in Permanenz«

Zur Diskussion um eine neue Verfassung, um eine Erweiterung der Grundrechte für Frauen sei ein Mann zitiert:

Gestatten Sie es deshalb zunächst einem Mann sich hierzu zu äußern. Ich glaube, daß ich für die überwiegende Anzahl aller deutschen Männer und insbesondere aller deutschen Ehemänner spreche, wenn ich sage, daß der Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau uns zumindest seit 1918 bereits so in Fleisch und Blut übergegangen ist, daß uns die Debatte etwas überrascht hat. Wir sind uns über den Grundsatz von vornherein einig gewesen. Das ist auch eine Selbstverständlichkeit. Gerade die vergangenen Jahre haben wohl jedem Mann einschließlich der Junggesellen vor Augen geführt, daß die Aufgaben der Frau fast sogar noch schwerer– auch physisch schwerer– sind als die des Mannes. Die meisten deutschen Frauen sind nun schon seit Jahren berufstätig, ebenso die Männer, aber sie haben zusätzlich zu den Aufgaben der Männer noch die Aufgaben des Haushalts und der Kindererziehung. Viele deutsche Männer haben erst in diesen Jahren erfahren, was Haushaltsarbeit bedeutet, besonders wenn sie gezwungen waren, an dieser Haushaltsarbeit mitzuwirken. Infolgedessen dürfte es gar keinen Zweifel– abgesehen von einigen Hinterwäldlern– auch unter den Junggesellen darüber geben, daß wir die Gleichberechtigung der Frau in jeder Beziehung, nicht nur bei den staatsbürgerlichen Rechten und Pflichten, anerkennen und verlangen und daß, soweit noch juristische Widersprüche bestehen, diese Widersprüche beseitigt werden müssen.¹

Dieses Zitat ist 41 Jahre alt. Es stammt von einem CDU-Mitglied (Dr. Strauß) des Parlamentarischen Rates. So sehr die Veranstaltung »Frauen für eine neue

Verfassung« den Blick nach vorne lenkt, so ist doch der Blick zurück in die Verfassungsgeschichte, in Verfassungswirklichkeit, in Wirksamkeit und Wirkungslosigkeit von Verfassungsnormen notwendig, will man Antworten für die Zukunft finden. Diese Verquickung von Geschichte und Antworten für die Zukunft kann man verdeutlichen an einem ausgewählten Beispiel der Situation von Frauen im Arbeitsleben, an der Lohndiskriminierung:

Lohndiskriminierung ist die Tatsache, daß Arbeiterinnen z.B. in der Metallverarbeitung immer noch 24,2% weniger verdienen als Arbeiter und weibliche Angestellte in der gleichen Branche immer noch 34,6% weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Diese Tatsache ist zu konfrontieren mit einem Verfassungskonsens und der provokanten Frage, ob der vorgelegte Manifestentwurf eine Hilfe sein kann, diesen ständigen Verfassungsbruch – die Lohndiskriminierung – zu beseitigen. Die Lohndiskriminierung von Frauen wird gewählt, weil sie den Kristallisationspunkt der Benachteiligung von Frauen darstellt. In ihr kulminiert die Benachteiligung von Frauen in der Ausbildung und der Zuweisung zu frauenspezifischen Arbeitsplätzen, die Geringbewertung der weiblichen Arbeitskraft und der Stellenwert weiblicher Erwerbsarbeit.

Dieser Dauerbrenner der Frauendiskriminierung spielte auch bei den Verhandlungen des Parlamentarischen Rates eine bedeutende Rolle – und zwar parteiübergreifend. Besonders die Sozialdemokratinnen und -demokraten wollten den Lohngleichheitssatz als Grundrecht verankert wissen. Die CDU wehrte sich in den verschiedenen Ausschußsitzungen immer wieder – nur aus rechtsystematischen Überlegungen – gegen die Kodifizierung. Diese Überlegungen, auf deren Grundlage auch die SozialdemokratInnen später in der Debatte auf diese Position verzichteten, waren: die Grundrechte so allgemein zu formulieren, daß detaillierte Ge- und Verbote nicht in die Systematik passen würden. Und dennoch gab es damals ein gemeinsames Übereinkommen aller Mitglieder des Parlamentarischen Rates, daß der Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau durch Art. 3 des Grundgesetzes abgesichert würde. In der Sitzung des Hauptausschusses des Parlamentarischen Rates vom 18. Januar 1949 gab es noch einmal einen Disput, ob Art. 3 die Lohngleichheit wirklich feststellte. Der oben bereits zitierte Dr. Strauß betonte nachhaltig, daß unumstritten sei, daß gleichwertige Arbeit, gleichwertig entlohnt werden muß und zwar unabhängig von Alter und Geschlecht. Und der Vorsitzende Dr. Schmidt, hielt als allgemeine Auffassung des Hauptausschusses fest, daß der Satz der Gleichberechtigung von Mann und Frau auch beinhaltet, daß Mann und Frau bei gleicher Arbeit gleichen Lohn bekommen. Soviel zum verfassungsgeschichtlichen Hintergrund des Lohngleichheitspostulats.

Trotz dieses verfassungsrechtlichen Grundkonsenses war es noch bis zum Jahr 1955 völlig normal und zulässig, daß Arbeiterinnen für gleiche Arbeit weniger Lohn erhielten als ihre männlichen Kollegen. Die Begründung dafür lieferten sogenannte »Lohnabschlagsklauseln«, die vorsahen, daß bei identischen Arbeiten Arbeiterinnen zwischen 10 und 30 Prozent geringer bezahlt wurden als Arbeiter. (Die Höhe der Abschlagsklausel unterschied sich nach Tarifgebiet und Branchen.) Diese Spanne bewegte sich bei Angestellten zwischen 5 und 15 Prozent. Das Bundesarbeitsgericht stellte mit einer Entscheidung 1955 fest, daß die Lohnabschlagsklauseln den Verfassungsgrundsätzen des Art. 3 Abs. 2 und 3 wider-

sprechen. (Es sprach der Klägerin die Differenz zwischen dem Frauenlohn und dem Männerlohn zu.) Doch dieses Urteil bedeutet nicht die Beseitigung der Lohndiskriminierung, denn das Bundesarbeitsgericht gab den Tarifparteien auch gleichzeitig eine Empfehlung, wie mit der Frauenlohnfrage weiter umzugehen ist. Heute liest sie sich wie eine Empfehlung zur Einführung der mittelbaren Diskriminierung von Frauen:

Allerdings ist es notwendig, daß die Tarifvertragsparteien einen gewissen Umbau der Tarifverträge vornehmen, der aber keineswegs zu einer ungebührlichen oder wirtschaftlich nicht tragbaren Belastung der Unternehmer führt. Es ist nach dem Gesagten möglich und notwendig, genauere Lohnkategorien zu bilden, insbesondere auch für leichtere und schwerere Arbeiten, die näher bezeichnet werden. Diese Lohnkategorien müssen aber für Männer und Frauen gleich sein ... Sollte eine solche Methode dazu führen, daß die Frauen alsdann deshalb geringer entlohnt werden, weil gerade sie es sind, die die leichtere Arbeit oder die überwiegend leichtere Arbeit leisten, so bestehen dagegen keine rechtlichen Bedenken.²

Und das 1955 trotz Verfassungskonsens! Im Angestelltenbereich wurden die Lohnabschlagsklauseln relativ schnell und ersatzlos gestrichen, was die Diskriminierung nicht abschaffte.

Bald darauf wurden neue Lohngruppen geschaffen, die sich an der körperlichen Belastung orientierten. Danach werden *geringe körperliche* Belastungen niedriger bezahlt als schwere körperliche Belastung. Diese Kriterien schrieben seit 1956 fest, daß Frauenarbeit körperlich leichte Arbeit ist, und daß die Belastung der Sinne und Nerven, Anforderungen an Feinmotorik, Taktgebundenheit und Naheinstellung der Augen als Belastungskriterium nicht bewertet werden sollte. Aus der unmittelbaren Diskriminierung (Frauenlohnabschläge) wurde die mittelbare Diskriminierung (körperlich leichte Arbeit). Auf der Grundlage der damals vereinbarten Tarifvertragstexte werden auch heute noch Frauen eingruppiert und Frauen diskriminiert.

Auch 30 Jahre später konnten ohne großes öffentliches Ärgernis, ohne großen Frauenprotest, die baden-württembergischen Arbeitgeber in der Tarifbewegung 1986 noch Frauen als Hinzuverdiener bezeichnen. Die IG Metall forderte damals eine stärkere Anhebung der unteren Lohngruppen durch einen Mindestbetrag von DM 150,- im Monat. Dagegen wandte sich der Verband der Metallindustrie mit dem Argument, die in den unteren Lohngruppen Beschäftigten seien zu 90 Prozent Frauen, 62 Prozent von ihnen seien verheiratet und daher lediglich Doppelverdiener oder eben Hinzuverdiener. Nur 24 Prozent seien alleinstehend, allerdings ohne Kinder. Und lediglich 3 Prozent der Frauen in den Gruppen 1-3 hätten einen Ehegatten und Kinder zu ernähren. Und auch 1991 mußten die Doppelverdiener wieder herhalten, als die IG Metall eine überproportionale Anhebung der unteren Lohngruppen forderte – und auch durchsetzen konnte.

Soweit ein Streiflicht auf das Verhältnis einer eindeutigen Verfassungsnorm zu einer eindeutigen Verfassungswirklichkeit, die einem permanenten Verfassungsbruch gleichkommt.

Anregungen zum und Fragen an den Frankfurter Manifestentwurf

Der Frankfurter Manifestentwurf sieht für einen neuen Verfassungsartikel 12 folgenden Text vor:

- (1) *Alle Bürgerinnen und Bürger haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes geregelt werden. Für gleiche und gleichwertige Arbeit besteht Anspruch auf gleichen Lohn.*

Das wirft Fragen auf:

Bedeutet diese Kodifizierung nicht, daß wir die bisherige Praxis fortschreiben, nach der jede einzelne, diskriminierte Frau gegen ihre Diskriminierung klagen muß? Müssen nicht gerade zum Abbau der Lohndiskriminierung Instrumente wie die Verbandsklage neu thematisiert werden? Müssen wir nicht darüber hinaus Instrumente entwickeln, um via Gesetze, Verordnungen und Verbote berufliche Gleichstellung durchzusetzen? Es ist an der Zeit, für eine umfassendes Gleichstellungsgesetz zu kämpfen, mit dem Arbeitgeber zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen verpflichtet werden. Wir brauchen eine Umkehr der Beweislast! Nicht die einzelne Arbeitnehmerin muß beweisen, daß sie diskriminiert worden ist, sondern der einzelne Arbeitgeber ist verpflichtet zur Frauenförderung. Daß sich dies auch jetzt aus dem Grundgesetz ableiten läßt, hat Heide Pfarr in ihrem Gutachten »Frauenförderung und Grundgesetz« nachgewiesen (Baden-Baden 1988). Der Art. 3 Abs. 2 (so sieht es der Entwurf vor) soll erweitert werden.

Die gleichberechtigte Partizipation der Frau ist insbesondere durch Quotierung und andere geeignete Maßnahmen herzustellen.

Wir haben deshalb zu prüfen, ob sich durch die Aufnahme von Quoten als Grundrecht die Situation von Frauen im Arbeitsleben verbessern würde. Und selbst überzeugte Quotenanhängerinnen, wie die Autorin dieses Beitrags, müssen dies prüfen. Ist die Quote nicht nur eine Krücke und ein Hilfsinstrument, dem kein Verfassungsrang zusteht? Sind Quoten als Verfassungsnorm nicht etwas Starres, etwas Unflexibles? Quoten als alleiniges Instrument zur Gleichstellung mögen in Parteien ausreichen, aber auch dort ist eigentlich ein Bündel von Maßnahmen erforderlich. Ganz sicher reichen Quoten nicht aus zur Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben und zum Abbau von Diskriminierung. Man kann sich einen Betrieb vorstellen, in dem Frauen mit entsprechend hoher Quote auf allen betrieblichen Hierarchiestufen vertreten sind. Im Sinne des vorliegenden Verfassungsentwurfes wäre damit den Grundrechten genüge getan. Trotz dieser formalen Gleichberechtigung müßte sich an den frauenfeindlichen Arbeitsbedingungen nichts geändert haben. Um Frauenförderung durchzusetzen, bedarf es eines Bündels von Maßnahmen. Dazu gehört die Arbeitszeit, die Arbeitsorganisation, die Frage der Arbeitsinhalte, Technikgestaltung, der Abbau auch der mittelbaren Diskriminierung bei der Eingruppierung. Zu befürchten ist, daß Quoten nicht auto-

matisch die weiblichen Lebensbiographien im Erwerbsleben berücksichtigen. Deshalb ist die Idee von Heide Pfarr zu unterstützen, die in einer neuen Verfassung eine Grundrechtsnorm verankert wissen will, die sinngemäß lautet: »Es ist Aufgabe des Staates durch die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen auf Gleichstellung hinzuwirken!« Eine solche Formulierung ließe Spielraum für eine Vielzahl von Regelungen, die die Diskriminierung im Arbeitsleben abbaut und die Gleichstellung fördert.

Die Debatte um eine Verfassungsänderung im Fraueninteresse muß sich gerade für den Bereich des Arbeitslebens an einem strengen Kriterium orientieren. Das Kriterium heißt: »Wie ermöglichen wir es, daß Menschen (im Konkreten immer noch die Frauen) mit erweiterten Lebensentwürfen und mit nicht-männlichen Biographien nicht diskriminiert, sondern– im Gegenteil– gefördert und bevorzugt werden?« Oder aber, um es in eine nicht-verfassungsrelevante Fragestellung umzumünzen: »Wie verteilen wir die Arbeit um?«

Anmerkungen

1 Parlamentarischer Rat, 42. Sitzung des Hauptausschusses, stenographische Protokolle, S. 538.

2 BAG-Entsch. vom 15. Januar 1955

Andrea Maihofer

Eine notwendige Ergänzung des Gleichberechtigungsartikels

Bevor ich im folgenden erläutern werde, weshalb ich eine Ergänzung des Gleichberechtigungsartikels im Grundgesetz im Sinne einer positiven Anerkennung der Geschlechterdifferenz für notwendig halte und eine Präzisierung unserer Formulierung im Manifestentwurf vorschlage, möchte ich zunächst einige allgemeine Bemerkungen zur Bedeutung einer Verfassung und einer Verfassungsdiskussion machen.¹

I.

Eine Verfassung formuliert das herrschende Verständnis einer Gesellschaft bezogen auf alle möglichen Bereiche: Arbeit, Politik, Familie, Verhältnis der Geschlechter etc. Sie gibt die Verfahren und Kriterien vor, nach denen gesellschaftliche und individuelle Konflikte gelöst und Entscheidungen getroffen werden.