

Gender Pay Gap – vom Wert und Unwert von Arbeit. Neue Perspektiven auf die Gewerkschaftsgeschichte VIII

Veranstalter: Rainer Fattmann, Bonn; Michaela Kuhnhenne, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf; Stefan Müller, Archiv der sozialen Demokratie, Bonn; Mandy Stalder-Thon, Institut für soziale Bewegungen, Ruhr-Universität Bochum; Wiebke Wiede, Universität Trier; Johanna Wolf, Max-Planck-Institut für Rechtsgeschichte und Rechtstheorie, Frankfurt am Main

Datum, Ort: 22.04.2021–23.04.2021, digital (Bonn)

Bericht von: Anne Kremer, Lehrstuhl für Zeitgeschichte, Universität Mannheim

Nicht nur am Equal Pay Day, dem internationalen Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, offenbart sich jedes Jahr wieder, dass der sogenannte Gender Pay Gap – wie die Diskussionen über ihn – nach wie vor nichts an Virulenz eingebüßt hat. Beinahe unverändert seit den 1980er-Jahren verdienten erwerbstätige Frauen beispielsweise in der Bundesrepublik Deutschland auch 2020 pro Arbeitsstunde durchschnittlich 18 Prozent weniger (brutto) als männliche Arbeitnehmer.¹ Der weltumspannende Sachverhalt solcher Entlohnungsabstände repräsentiert dabei einen Intersektionspunkt, in dem sich Arbeit und Geschlecht als wirkmächtige Strukturierungsmerkmale von Gesellschaft überschneiden und sich zentral fortbestehende Ungleichheiten manifestieren.

Im Rahmen der Kooperations-Reihe „Neue Perspektiven auf die Gewerkschaftsgeschichte“ von Hans-Böckler-Stiftung und Friedrich-Ebert-Stiftung nahm sich die achte gemeinsame Konferenz diesem Phänomen an und beleuchtete den in und mit ihm erkenntlichen „Wert und Unwert von Arbeit“.² Die Reihe widmete sich damit, wie WIEBKE WIEDE (Trier) aus dem Vorbereitungskreis einfühend betonte, zugleich erstmals einem Gender-Thema. Mit Beteiligten aus der Geschichtswissenschaft, der Soziologie sowie den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sollte die digitale Tagung Schlaglichter auf die unerbittliche Persistenz des Gender Pay Gaps,

seine Ausprägungen und Ursachen werfen.

Die Referierenden stellten Thesen und Erkenntnisse aus laufenden wie abgeschlossenen Forschungsprojekten mit vielfältigen Schwerpunkten im 20. und 21. Jahrhundert vor. Mit deutschem Fokus und internationalen Exkursionen beleuchteten ihre Beiträge die Rolle institutioneller, gewerkschaftlicher und politischer Akteur:innen, diskutierten gesellschaftlich normierende Geschlechterbilder und den Eigensinn betroffener Frauen, fragten nach den Bedingungen und der Anerkennung bezahlter und unbezahlter Arbeit und untersuchten die Entwicklung in Ausbildung und spezifischen Berufsfeldern.

In ihrer Keynote zum Klischee und zur Geschichte von Lohnungleichheit und Gewerkschaften regte SUSAN ZIMMERMANN (Wien) einleitend zum Nachdenken über Verflechtungen, Konkurrenzen und Verknüpfungen zwischen den Dimensionen Klasse, Geschlecht und Gewerkschaften an. Die differenzierteren Erkenntnisgewinne einer inklusiven historischen Betrachtung gewerkschaftlicher und feministischer Politiken charakterisierte sie anhand von Forschungsergebnissen über lohnpolitische Bestrebungen der Fraueninternationale des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) der Zwischenkriegszeit sowie der Equal-Pay-Kampagne von Gewerkschafterinnen im staatssozialistischen Ungarn der 1970er-Jahre.

Inklusiv und intersektional gestalteten sich auch die beiden ersten Panels zu Gewerkschaften und Gender Pay Gap international. JOHANNA WOLF (Frankfurt am Main) eröffnete sie mit Einblicken in die Auseinandersetzungen rund um die 1948 vom Weltgewerkschaftsbund (WGB) im Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen initiierte Resolution für „equal pay on equal work“. Wolf überschritt damit gleich zu Beginn der Tagung die Begrenzung auf „westliche“ Perspektiven. Sie zeigte auf, wie an der an sozialistischen Konzepten angelehnten Empfehlung des WGB in den internationalen Gremi-

¹ Statistisches Bundesamt, Gender Pay Gap, 2021, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html> (19.05.2021).

² Die Diskussionspapiere der Referierenden sind einsehbar auf: <https://www.fes.de/gender-pay-gap> (19.05.2021).

en heftige Debatten über (System-)Ideologien – und weniger über die Verhältnisse zwischen den Geschlechtern – entbrannten.

Auf die Relevanz der geographischen Verortung und globaler Verflechtungen verwies auch die nachfolgende Analyse SILKE NEUNSINGERS (Huddinge). Sie skizzierte die gemeinsam mit Ragnheiður Kristjánsdóttir (Reykjavík) entwickelte These, dass das 1975 von der UN ausgerufene Internationale Jahr der Frau als Globalisierungs-Katalysator für weltweite Bestrebungen nach Lohngleichheit gewirkt habe. Angeführt durch Feministinnen des Globalen Südens, hätten sich internationale Aktivitäten auch für lokale Kämpfe gewinnbringend gezeigt. Unter anderem mithilfe der Berichte über den Status der Frau für die UN seien beispielsweise 1974 in Indien unübersehbare Spotlights auf nationale Missstände gesetzt und nachwirkend internationale Standards in den Gesetzgebungen verankert worden.

Das zweite Panel begab sich sodann auf die Ebene einzelner Länder. Den Gender Pay Gap, seine gesellschaftliche Deutung und rechtliche Rahmung in Frankreich seit dem Ende des 19. Jahrhunderts illustrierte JUDITH HOLLAND (Erlangen-Nürnberg). Sie machte zugleich deutlich, dass Statistiken über Lohnunterschiede in der Art ihrer Datenerfassung von Stunden- bis Jahreslohn auch immer die Frage der Definition von Berufstätigkeit bergen. Mittlerweile sei die Lohnpolitik aller französischer Richtungsgewerkschaften dem Ideal der Gleichheit verpflichtet, allerdings eingefordert mit den unterschiedlichsten Strategien zwischen beruflicher Diversifizierung und Gender Mainstreaming.

Im Anschluss daran zeichnete ARBIA SELMI (Paris) für das postrevolutionäre Tunesien unter anderem nach, wie Gewerkschafterinnen – aufgrund fehlender Repräsentanz ihres Geschlechts und ihrer Anliegen in der Gewerkschaftslandschaft – letztlich auch außerhalb der bestehenden Struktur der Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) mithilfe neuer Allianzen für Geschlechtergerechtigkeit mobilisieren. Federführend in der Bewegung Hrayer Tounes, protestierten Gewerkschafterinnen so am 13. August 2013 vor dem Sitz der Nationalversammlung bei ihrem Protestmarsch erfolgreich für die Aufnahme der

Gleichheit in die tunesische Verfassung.

Auf Schwierigkeiten der statistischen Erfassung der Lohnlücke zwischen den Geschlechtern kam wiederum INGRID HUBER-EBNER (Salzburg) zu sprechen. Sie referierte über die ungleiche Bewertung von Frauen- und Männerarbeit in Österreich nach 1945 und wies anhand der jährlichen Tätigkeitsberichte des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) auf Varianzen in der gewerkschaftlichen Rezeption des Themas Einkommen hin. In der Überschau weckte Huber-Ebner die Frage, inwiefern solche Aufmerksamkeitskonjunkturen mit gewerkschaftlichen und politischen Akteur:innen zusammenhingen.

Im dritten Tagungspanel zu Leitbildern und weltanschaulichen Normsetzungen befasste sich MICHAELA BRÄUNINGER (Kiel) mit dem auf christlichen Werten basierenden Vollzeitehrenamt der westdeutschen Pfarrfrauen. Bis in die 1970er-Jahre hinein hätten die Landeskirchen bei einer Heirat penibel darauf geachtet, dass zukünftige Pfarrbräute mit ihrem kostenlosen Wirken die bezahlte sakrale Arbeit der Pastoren bestmöglich ergänzen würden. Die Verweigerung der traditionellen Mitarbeit in der Pfarre provoziere noch heute, auch nach Intervention der kirchlichen Frauenbewegung, in den Kirchengemeinden zumindest Irritationen – wenn sie denn nicht Pastorinnengatten betrifft.

Wie sich der ebenfalls auf einem christlichen Wertefundament beruhende Pflegeethos der weiblichen Liebestätigkeit im Nationalsozialismus temporär umkehrte, veranschaulichte PETRA BETZIEN (Düsseldorf). Die Gründung der NS-Schwesternschaft 1934 sei der Versuch gewesen, diese Krankenschwestern über die zumindest gegenüber anderen Schwesternverbänden bessere Bezahlung hinaus durch eine vermeintlich elitäre, ideologisch prominente und entscheidungsmächtige Position als Erfüllungsgehilfinnen nationalsozialistischer Eugenik und Rassenpolitik aufzuwerten. Allerdings sollte diese „kulturelle“ Entlohnung wider Erwarten offenbar nicht ausreichen, um den Schwesternmangel des Regimes tatsächlich ausgleichen zu können.

Im Panel zur Herstellung und Bestätigung geschlechtsspezifischer Normen durch Bildung und Verberuflichung demonstrier-

te MICHAELA KUHNHENNE (Düsseldorf) am Beispiel Bremens Zirkelschlüsse über „natürliche“ weibliche und damit nicht notwendig zu vergütende Eigenschaften sowie die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung zwischen Hausfrau und Ernährer in der westdeutschen Schulbildung der Nachkriegszeit. Die binär konstruierten Geschlechterbilder seien, wie Klassendifferenzen, in Bildungsprozessen hergestellt, verstärkt und eingeübt worden. Als Ergebnis eines Plausibilitätszirkels von angenommenen Geschlechterdifferenzen, geschlechterspezifischer Bildung und Erziehung sowie der Übernahme entsprechender Eigenschaften sei Ungleichheit institutionell verankert worden.

Eine zeitgenössisch als Frauen wesensgemäß angesehene Erwerbstätigkeit beleuchtete MAREIKE WITKOWSKI (Oldenburg) mit den Hausgehilfinnen des 20. Jahrhunderts. Die schlechte Bezahlung dieser bis in die 1940er-Jahre hinein größten weiblichen Berufsgruppe in Deutschland führte Witkowski neben der unterprivilegierten Herkunft und geringen Bildung der zumeist jungen Frauen unter anderem auf die starke Geschlechterkonnotation des Berufs wie dessen Ansehen als Vorbereitung auf das Dasein als Ehefrau zurück. Das Fehlen einer starken gewerkschaftlichen Vertretung ihrer persönlichen Interessen habe das Übrige getan.

Die hier bereits argumentativ wirkende Anerkennung und Wertigkeit von Erwerbsarbeit von Frauen jenseits von Entlohnung ging auch das fünfte Panel an. SUSANNE KREUTZER (Münster) zeigte am Beispiel konfessioneller Mutterhaus-Schwesternschaften, dass die christlich geprägte Vergeschlechtlichung von Arbeit nicht per se nachteilig für die immaterielle Bewertung der von Frauen ausgeübten Pflegearbeit sein musste. Allerdings konstatierte sie, dass es mit der Erosion dieses Schwesternschaftsmodells in den westdeutschen 1950er- und 1960er-Jahren nicht gelungen sei, deren hohe Wertschätzung und Eigenständigkeit in eine säkulare Bedeutsamkeit als regulärer Erwerbsberuf mit entsprechender Vergütung zu überführen.

Auch TOM HEILMANN (Duisburg-Essen) thematisierte die geschlechterspezifische Polarisierung der Bewertung von Arbeit in seinem zeitübergreifenden Vergleich zweier

Fallbeispiele der tariflichen Arbeitsbewertung der Krankenpflege. Mit Blick auf die Herausbildung der Intensivpflege in den 1950er- und 1960er-Jahren sowie aktuelle Digitalisierungsprozesse in der Bundesrepublik Deutschland bestätigte er, dass eine verstärkte Technikenutzung zumeist zu einer monetären Verbesserung im Berufsfeld führe. Dabei werde in den entsprechenden Tarifen jedoch die Aufwertung männlich konnotierter Tätigkeiten und die Abwertung weiblich gelesener Arbeitsinhalte, wie die der durch die Technisierung mitunter verdrängten Tätigkeiten der sogenannten Grundpflege, erkennbar.

ANNA HORSTMANN (Bochum) wechselte daraufhin mit ihrem Beitrag von den „klassischen“ Frauenberufen in die „Männerdomäne“ der chemischen Industrie. Sie exemplifizierte für Chemikerinnen und Laborantinnen zehn deutscher Unternehmen in der langen Linie von 1900 bis 1990, wie eine qualitative historische Analyse vergeschlechtlichter Bewertung von Arbeit aussehen kann. Mit Nancy Frasers Dimensionen der Geschlechtergerechtigkeit als Kriterienbasis wies Horstmann mit ihren Quellenbeispielen auf ineinandergreifende Gender Gaps in Verteilung, Anerkennung und Repräsentation von der horizontalen Arbeitsmarktsegregation bis zur männlichen Symbolfigur hin.

Bezugnehmend auf institutionelle Regelungen und Politiken des sechsten Konferenzpanels ging LEONIE KEMPER (Münster) den gesetzlichen Vorgaben für preussische Volksschullehrer:innen nach. Mit dem Erlass der Weimarer Reichsverfassung 1919 sollte zwar das Beamtinnen-Zölibat vorübergehend aufgehoben werden. Die folgende Reform der Besoldungsgesetzgebung von Beamt:innen 1920 sei aber alten Denkmustern verhaftet geblieben. Die staatlich verordnete Minderbewertung der Lehrerinnen habe sich daher in der Weimarer Republik weiterhin in einer diskriminierenden Lohngestaltung ausgedrückt.

Daran anschließend legte LAURA MOSER mit KATJA PATZEL-MATTERN (beide Heidelberg) entlang der Debatten über das staatliche Modellprojekt „Tagesmütter“ von 1974 bis 1978 dar, wieso diese Tätigkeit – entgegen der Forderungen betroffener Frauen – auch vom zuständigen Bun-

desministerium für Jugend, Familie und Gesundheit nicht als (Ausbildungs-)Beruf anerkannt wurde. Mit sozialreformerischem Impetus sei diese Form der Sorgearbeit vom kulturellen Deutungsmuster „Mutterschaft“ geprägt worden. Die größtenteils von Frauen als Solo-Selbstständige ausgeübte Kindertagespflege sei in dieser Wahrnehmung keine Fachkräftearbeit, sondern eine Arbeit aus Liebe und fürs Kindeswohl und die entsprechende Geldleistung daher lediglich als Taschengeld konzipiert gewesen.

Das letzte Panel führte die Tagung mit der Frage nach der Entlohnung zurück in die Gegenwart. ALEXANDRA SCHEELE (Bielefeld), ANDREA JOCHMANN-DÖLL (Hattingen) und CHRISTINA KLENNER (Berlin) analysierten die mit dem Entgelttransparenzgesetz 2017 in Deutschland eingeforderten Prüfungen der Entgeltgleichheit in den Betrieben. Sie stellten fest, dass die zunehmende Digitalisierung von Arbeit durchaus Risiken und Chancen für die Lohngleichheit biete. Um Diskriminierungspotenzialen in den Entgeltstrukturen zu begegnen, seien Anpassungen an die veränderten Arbeitsanforderungen sowohl bei betrieblichen Prüfverfahren als auch bei Eingruppierungen notwendig.

Die schon zuvor problematisierte gesellschaftliche Grundannahme einer heteronormativen Zweigeschlechtlichkeit erweiterte KATRIN SCHÖNPFLUG (Wien) abschließend mit der Beleuchtung von Manifestationen des Gender Pay Gaps aus LGBTI-Perspektive. Sie fächerte anhand aktueller internationaler Daten Einkommensunterschiede wie den Gay Pay Gap auf. Die Abstrafung beziehungsweise Belohnung von „männlicher“ und „weiblicher“ Berufswahl und Genderperformanz zeigte sich dabei sichtbar in Prämien für lesbische Frauen und Pönalen für schwule Männer gegenüber heterosexuellen Geschlechtsgenoss:innen – überwog aber niemals den Einfluss des Gender Pay Gaps. Ihren Appell für die Unerlässlichkeit einer intersektionalen Betrachtung von Pay Gaps unterstrich Schönplüg mit der Illustration des Einflusses von weiteren Faktoren wie dem Status als Trans- oder Interperson, Ethnisierung und Bildungshintergrund auf die Einkommenshöhe.

Diesem Appell lässt sich nur beipflichten. Denn wo intersektionale Ansätze während der Tagung zum Tragen kamen, entfaltete ihre Einbindung ebenso wie die interdisziplinäre Auslegung der Konferenz insgesamt neue Fragestellungen und gewinnbringende Anknüpfungspunkte zum komplexen Thema Gender Pay Gap. Neben Unterschieden und Revisionen deckte die Tagung vor allem eindrucksvoll einige wesentliche verbindende Momente und Kontinuitätslinien in der finanziellen Entlohnung der Geschlechter und der vergeschlechtlichten kulturellen Bewertung von Arbeit auf. Im Ergebnis müssen sich nicht nur die Gewerkschaften nach wie vor die Frage gefallen lassen, inwiefern sie den Gender Pay Gap vernachlässigen. Auch dessen Erforschung in den Arbeitswelten scheint immer noch eine geschlechterspezifische Angelegenheit zu sein. So reflektierte die Vorbereitungsguppe in der Abschlussrunde ein auffallendes Alleinstellungsmerkmal der achten Veranstaltung der Kooperationsreihe: Sie stellte die erste Konferenz dar, die eine deutlich Beteiligungsmehrheit von Forscherinnen verzeichnete. Zu wünschen bleibt, dass eine solche offenbar partielle Wahrnehmung eines derart wichtigen Feldes im wissenschaftlichen Interesse überwunden wird.

Schließlich können auch mitunter vermeintlich geschlechtslos erscheinende Themenbereiche, wie die als „Normalfall“ privilegierte männliche Arbeit, nur gewinnen, wenn bei zukünftigen Forschungen auch fernab der Gender Studies relationale Kategorien wie Geschlecht zumindest selbstverständlicher mitgedacht werden.

Konferenzübersicht:

Begrüßung und Einführung

Stefan Müller (Bonn) / Michaela Kuhnhenne (Düsseldorf) / Wiebke Wiede (Trier)

Keynote

Susan Zimmermann (Wien): Gewerkschaften und gleicher Lohn im 20. Jahrhundert: Klischee und Geschichte

Panel 1: Gewerkschaften und Gender Pay Gap international (1)

Moderation: Wiebke Wiede

Johanna Wolf (Frankfurt am Main): Women as Workers. Die Auseinandersetzung um gleiche und gleichwertige Arbeit in der internationalen Gewerkschaftsbewegung der 1940er- und 1950er-Jahre

Silke Neunsinger (Huddinge): 1975 ein Wendepunkt für globale Kämpfe um gleichen Lohn?

Panel 2: Gewerkschaften und Gender Pay Gap international (2)

Moderation: Johanna Wolf (Frankfurt am Main)

Judith Holland (Erlangen-Nürnberg): Gender Pay Gap in Frankreich in historischer Perspektive

Arbia Selmi (Paris): Between Openness and Patriarchy: Gender Pay Discrimination in Post-Revolutionary Tunisia

Ingrid Huber-Ebner (Salzburg): Lohn und Geschlecht. Die Einkommenspolitik der österreichischen Gewerkschaften 1945 bis 2005

Panel 3: (Bürgerliche) Leitbilder und weltanschauliche Normsetzungen

Moderation: Michaela Kuhnhenne

Michaela Bräuninger (Kiel): Die Pfarrfrau in unserem Gebiet ist vielfach selbstverständlich ehrenamtlich tätig – Das Vollzeitehrenamt von Pfarrfrauen

Petra Betzien (Düsseldorf): Entwicklung des Pflegeberufs und seiner „Wertigkeit“ im Nationalsozialismus

Panel 4: Herstellung und Bestätigung geschlechtsspezifischer Normen – Bildung und Verberuflichung

Moderation: Wiebke Wiede

Michaela Kuhnhenne (Düsseldorf): Zirkelschlüsse – von der Nichtbezahlung „natürlicher“ Eigenschaften und deren Herstellung

Mareike Witkowski (Oldenburg): Wert und Unwert eines Frauenberufs „par excellence“. Die Bezahlung von Hausgehilfinnen im 20. Jahrhundert

Panel 5: Jenseits von Entlohnung? Anerkennung und Wertigkeit von Erwerbsarbeit

Moderation: Michaela Kuhnhenne

Susanne Kreutzer (Münster): Bewertung pflegerischer Arbeit – Umbrüche in den 1950er- bis 1970er-Jahren in Westdeutschland

Tom Heilmann (Duisburg-Essen): Zum Wert „männlicher“ und „weiblicher“ Arbeitsinhalte: Führt die stärkere Techniknutzung zu einer Aufwertung der Krankenpflege?

Anna Horstmann (Bochum): Gender Gaps jenseits der Entlohnung. Möglichkeiten einer qualitativen historischen Analyse der Bewertung weiblicher Erwerbsarbeit

Panel 6: Institutionelle Regelungen und Politiken

Moderation: Rainer Fattmann (Bonn)

Leonie Kemper (Münster): Staatlich verordnete Ungleichheit – der Gender Pay Gap im preußischen Volksschullehrer:innenamt

Laura Moser / Katja Patzel-Mattern (Heidelberg): Warum Tagesmutter kein (Ausbildungs-)Beruf ist – eine historische Spurensuche

Panel 7: Zurück in die Gegenwart – in der Entlohnung nichts Neues?

Moderation: Stefan Müller

Andrea Jochmann-Döll (Hattingen) / Christina Klenner (Berlin) / Alexandra Scheele (Bielefeld): Vergeschlechtliche Eingruppierung von Arbeitstätigkeiten und neue Herausforderungen durch die Digitalisierung von Arbeit

Karin Schönpflug (Wien): Der Gender Pay Gap aus Perspektive von LGBTI Personen

Resümee

Tagungsbericht *Gender Pay Gap – vom Wert und Unwert von Arbeit. Neue Perspektiven auf die Gewerkschaftsgeschichte VIII*. 22.04.2021–23.04.2021, digital (Bonn), in: H-Soz-Kult 06.07.2021.