

**GdR Aufsatz**

Johanna Obst\*

# Lohnungleichheit – Frauenlöhne und die unentgeltliche Mitarbeitspflicht der Ehefrau

Warum hat Deutschland nach wie vor eine der größten Gender Pay Gaps in Europa? Der Beitrag zeichnet die Entwicklung rechtlicher und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen vom Kaiserreich bis zum Ende der Bonner Republik nach, die ungleiche Bezahlung über Jahrzehnte legitimierten. Dabei wird die Wechselwirkung zwischen Geschlechterideologie, Recht und Lohnungleichheit analysiert und gezeigt, warum sich diese historischen Strukturen bis heute in der deutschen Arbeitswelt widerspiegeln.

## A. 66 Tage ohne Lohn – Lohnungleichheit als historisches Erbe

Der *Equal Pay Day* markiert den Tag im Jahr, bis zu dem Frauen im Vergleich zu Männern rechnerisch unentgeltlich arbeiten. Im Jahr 2025 fiel dieser Tag auf den 7. März. Damit veranschaulicht der *Equal Pay Day* symbolisch die bestehende Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, die im Jahr 2024 bei 16 % lag.<sup>1</sup> Diese 66 Tage unbezahlter Arbeit sind Ausdruck eines historisch gewachsenen Problems. Eine Analyse der verschiedenen Erklärungsansätze zeigt deutlich: Lohnungleichheit ist kein Naturgesetz, sondern ein gesellschaftlich konstruiertes Phänomen. Dies wirft die Frage auf, inwiefern diskriminierende Rechtssetzung und Rechtsdiskurse zur Lohnungleichheit sowie zur Verfestigung von Geschlechterrollen in Deutschland beigetragen haben.

Zur Beantwortung dieser Frage wird im Folgenden der Zeitraum vom Kaiserreich bis zum Ende der Bonner Republik untersucht. Dies erfolgt jeweils am Beispiel der Frauenlöhne sowie der unentgeltlichen Mitarbeitspflicht der Ehefrau. Dabei wird aufgezeigt, dass:

1. bis zur Bonner Republik diskriminierende Rechtssetzung traditionelle Geschlechterrollen festigte, die als Grundlage für die Lohnungleichheit dienten;

2. mit der ersten Rechtssetzungswelle in der Bonner Republik die direkte Diskriminierung aufgrund der etablierten Geschlechterrollen in eine mittelbare Diskriminierung überführt wurde;

3. trotz einer Neukonzeption der weiblichen Geschlechterrolle in der zweiten Hälfte der Bonner Republik Lohnungleichheit nicht erreicht wurde, da die männliche Geschlechterrolle weitgehend unverändert blieb.

## B. Weniger wert, weniger bezahlt – Frauenlöhne als Spiegel patriarchaler Ideologie

Frauenerwerbstätigkeit spielte im rechtlichen und gesellschaftlichen Diskurs des Kaiserreichs eine erhebliche Rolle. Im Jahr 1885 waren ca. 25 % der Frauen erwerbstätig.<sup>2</sup> Dabei erhielten Frauen einen wesentlich geringeren Lohn als Männer. Die Lohnlücke lag insgesamt zwischen 40–70 %.<sup>3</sup> Auch schon zeitgenössisch wurde die Lohnungleichheit als solche wahrgenommen und diskutiert. Im Folgenden werden die damals identifizierten Ursachen beleuchtet, um die Wechselwirkungen zwischen Recht und Geschlechterrollen zu analysieren.

### I. Die bedürfnislose Frau

Zeitgenössisch wurde vielfach ein geringeres Lohnbedürfnis der Frau als Ursache der Lohnungleichheit identifiziert. Einerseits wurde Frauen grundsätzlich ein geringer Lebensbedarf unterstellt, da sie weniger Tabak und Alkohol konsumierten sowie ihren Haushalt alleine führen könnten und somit keine Haushaltshilfe finanzieren müssten.<sup>4</sup> Bereits diese Annahmen können nur auf vorherrschende Geschlechterzuschreibungen zurückgeführt werden.

Andererseits ging man davon aus, eine geringere Bezahlung rühre natürlicherweise daher, dass Frauen nicht unterhaltspflichtig seien und somit nur Geld für sich selbst verdienten oder einen Zuverdienst zum Familienunterhalt leisten müssten.<sup>5</sup> Schon vor dem BGB von 1900 war der Ehemann

\* Johanna Obst studiert seit dem Wintersemester 2019/2020 Rechtswissenschaften an der Georg-August-Universität Göttingen und ist studentische Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Deutsche Rechtsgeschichte und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Eva Schumann.

<sup>1</sup> FB Frauen & Politik und Internetredaktion der LpB BW, 7.3.2025: *Equal Pay Day*, LpB BW Februar 2025, online verfügbar unter: <https://www.lpb-bw.de/equalpayday>, zuletzt abgerufen am 4.4.2025.

<sup>2</sup> Die Tendenz war dabei steigend. Im Jahr 1907 lag der Anteil bereits bei ca. 30 % (von Hindenburg, *Erwerbstätigkeit von Frauen*, in: Digitales Deutsche Frauenarchiv, 13.09.2018, online verfügbar unter: <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/themen/erwerbstaetigkeit-von-frauen-im-kaiserreich-und-der-weimarer-republik>, zuletzt abgerufen am 4.4.2025).

<sup>3</sup> Bajohr, *Die Hälfte der Fabrik* (1979), S. 89, 98; die im Kaiserreich bis in die Weimarer Republik erhobenen Daten können allerdings nur eine Orientierung bieten, da zumindest davon ausgegangen werden muss, dass einige Tätigkeiten, insb. von verheirateten Frauen, unzureichend erfasst wurden (Baumann, *Frauenarbeit in kirchlicher Diskussion und Praxis*, in: Hausen (Hrsg.), *Geschlechterhierarchie* (1993), S. 147 (154)).

<sup>4</sup> Wilbrandt, *Die Frauenarbeit* (1906), S. 61; Salomon, *Ursachen der ungleichen Entlohnung* (1906), S. 46; von Hindenburg (Fn. 2); Silbermann, *Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft im Deutschen Reich* 1899, S. 1401 (1404).

<sup>5</sup> Salomon (Fn. 4), S. 59; Wilbrandt (Fn. 4), S. 50, 62; Silbermann, *Jahrbuch*

üblicherweise rechtlich verpflichtet, für den Familienunterhalt aufzukommen, wohingegen die Ehefrau in die häusliche Sphäre verwiesen wurde.<sup>6</sup> Diese geschlechterspezifische Rollenverteilung wurde in den §§ 1356 I, 1360 I BGB<sup>7</sup> im Wesentlichen übernommen.<sup>8</sup> Mit dem BGB intendierte der Gesetzgeber, ein herkömmliches, der »deutschen Auffassung und Sitte«<sup>9</sup> entsprechendes Rollenverständnis zu statuieren und somit tradierte Geschlechterrollen zu wahren (sog. Ernährermode). Die Lohnungleichheit und das Ernährermode standen somit in einer Wechselbeziehung: Einerseits wurden die dort statuierten Geschlechterrollen genutzt, um die Lohnungleichheit zu begründen. Andererseits wurden Frauen durch die geringere Entlohnung wirtschaftlich von einem Mann abhängig gemacht und dadurch das Ernährermode gestärkt.

## II. Zu sanft, zu schwach, zu unmündig – Qualität als männliches Attribut

Ferner wurde die geringe Entlohnung der Frauen mit einer vermeintlich geringeren Qualität und Wertigkeit ihrer Arbeit sowie einem niedrigeren Qualifikationsniveau begründet.<sup>10</sup> Die Frauenrechtlerin *Alice Salomon*<sup>11</sup> sah den Grund dafür in der meist kurzen Dauer der weiblichen Erwerbstätigkeit.<sup>12</sup> Tatsächlich durchliefen Frauen häufig keine oder eine kürzere Berufsausbildung als Männer.<sup>13</sup> Das geringe Ausbildungsniveau konnte darauf zurückgeführt werden, dass Frauen zumeist ihre Erwerbstätigkeit mit der Ehe aufgaben, sodass eine Ausbildung mit Blick auf das angestrebte Familienideal nicht für erforderlich oder wirtschaftlich gehalten wurde.<sup>14</sup> Somit kann auch die geringe Ausbildung von Frauen auf das von §§ 1356 I, 1360 I BGB stabilisierte Familienmodell zurückgeführt werden.

Die zeitgenössische Denkweise war darauf aufbauend von der Vorstellung geprägt, dass Frauen nach ihrem natürlichen

für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft im Deutschen Reich 1899, S. 1401 (1444).

6 *Duncker*, Gleichheit und Ungleichheit in der Ehe (2003), S. 818, 822; so regelte z.B. das sächs. BGB, dass der Ehemann seine Ehefrau zu unterhalten habe (§ 1634) und verlieh ihm das Recht, Dienstleistungen zur Förderung seines Hauswesens von seiner Ehefrau zu verlangen (§ 1631). Ähnliche Regelungen finden sich auch in anderen Rechtskodifikationen, wie dem PrALR II 1 §§ 185–187.

7 Sofern nicht anderweitig vermerkt, wird sich im Folgenden auf das BGB in der Fassung von 1900 bezogen. § 1356 I BGB berechnete und verpflichtete die Frau, das gemeinschaftliche Hauswesen zu leiten. § 1360 I BGB verpflichtete den Mann, seiner Frau Unterhalt zu gewähren.

8 *Duncker* (Fn. 6), S. 822.

9 Motive zu dem Entwurfe eines Bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich, Bd. 4, 1888, S. 107.

10 *Salomon* (Fn. 4), S. 40, 48, 50, 61; *Wilbrandt* (Fn. 4), S. 60 f.; *Silbermann*, Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft im Deutschen Reich 1899, S. 1401 (1404).

11 *Alice Salomon* war Wirtschaftswissenschaftlerin und Teil der bürgerlichen Frauenbewegung. Im Jahr 1900 wurde sie in den Vorstand des BDF gewählt.

12 *Salomon* (Fn. 4), S. 48, 50; ebenso *Braun*, Die Frauenfrage (1901), S. 298.

13 *Bajohr* (Fn. 3), S. 79.

14 *Schildt*, Frauenarbeit im 19. Jahrhundert (1993), S. 125 f.

Willen die Erwerbstätigkeit als etwas nur Vorübergehendes vor der Verwirklichung ihrer eigentlichen Berufung als Ehefrau und Mutter anstreben.<sup>15</sup> Vor diesem Hintergrund wurde der Arbeit von Frauen vielfach unterstellt, ihr hafte ein dilettantischer Charakter an.<sup>16</sup> Damit führte das Ernährermode unmittelbar zur Annahme einer Minderwertigkeit der weiblichen Arbeit.

Nichtsdestotrotz setzten viele von Frauen ausgeführte Tätigkeiten besondere Fertigkeiten, wie etwa geschicktes Handarbeiten, voraus. Diesen Fähigkeiten wurde jedoch eine geringe wirtschaftliche Wertigkeit zugewiesen.<sup>17</sup> Eine hohe Wertigkeit wurde primär an körperliche Kraft geknüpft, welche biologisch Männern unterstellt wurde.<sup>18</sup> Nervliche und einseitige Belastungen, welche häufig mit typischer Frauenarbeit verknüpft waren, wurden hingegen nicht als schwere Tätigkeiten anerkannt.<sup>19</sup> Dies zeigt, dass die wertbringenden Faktoren explizit männliche Attribute waren und Arbeitskraft somit ihre Wertigkeit über die Geschlechtszuordnung erhielt.<sup>20</sup>

Ein vermeintlich natürlicher Wertunterschied von Männer- und Frauenarbeit erfordert denklogisch eine strikte Geschlechtertrennung der Tätigkeiten. Die Arbeitsteilung in Deutschland war einerseits historisch gewachsen und stand in engem Zusammenhang mit dem rechtlich verankerten Ernährermode.<sup>21</sup> Andererseits befand sich die gesellschaftlich hergebrachte Arbeitsteilung mit der Industrialisierung im Wandel. Viele Tätigkeitsbereiche wechselten die typische Geschlechtszuordnung.<sup>22</sup> Die Prägung der geschlechterspezifischen Fähigkeitszuschreibungen wurde in dieser Zeit maßgeblich durch die Rechtssetzung zum Arbeiterinnenschutz stabilisiert. So war in der GewO von 1878 die Implementierung von Beschäftigungsverboten für Arbeiterinnen in Gewerbezeigen mit »besondere[n] Gefahren für Gesundheit und Sittlichkeit«<sup>23</sup> vorgesehen (§ 139a). Ferner wurden die Arbeitgeber zu einer Trennung der Geschlechter am Arbeitsplatz angehalten (§ 120b).<sup>24</sup>

15 *Wilbrandt* (Fn. 4), S. 49 f.

16 *Wilbrandt/Wilbrandt*, Die deutsche Frau im Beruf, in: Lange/Bäumer (Hrsg.), Handbuch der Frauenbewegung (1902), S. 1 (398 f.); *Braun* (Fn. 12), S. 188.

17 *Wilbrandt/Wilbrandt* (Fn. 16), S. 1 (400); *Salomon* (Fn. 4), S. 40 f.

18 *Bajohr* (Fn. 3), S. 71.

19 *Hausen*, Wirtschaften mit der Geschlechterordnung, in: Hausen (Hrsg.), Geschlechterhierarchie (1993), S. 40 (45); *Zachmann*, Männer arbeiten, Frauen helfen, in: Hausen (Hrsg.), Geschlechterhierarchie (1993), S. 71 (88).

20 Als Ursache der geringeren Wertschätzung von Frauenarbeit identifizierte *Salomon* eine historische Tradition der Unentgeltlichkeit von Frauenarbeit in der häuslichen Sphäre (*Salomon* (Fn. 4), S. 48, 50; ebenso *Braun* (Fn. 12), S. 298). Wie noch bei der Betrachtung der unentgeltlichen Mitarbeit zu beleuchten sein wird, kann durchaus eine Wechselwirkung zwischen Unentgeltlichkeit der weiblichen Tätigkeit und einer wirtschaftlichen Entwertung dieser angenommen werden.

21 *Hausen* (Fn. 19), S. 40 (40), (53), (55).

22 *Baumann* (Fn. 3), S. 147 (148); *Wikander*, Von der Magd zur Angestellten (1998), S. 79.

23 RGBl. 1878, S. 209.

24 RGBl. 1891, S. 271.

Der paternalistische Deckmantel des Arbeiterinnenschutzes als vermeintliches Mittel zum Schutz der Frau, führte zu einer Verfestigung des Rollenbildes der schwachen Frau. Da, wie bereits dargelegt, die Wertigkeit der Arbeit an Kraft geknüpft wurde, hatte die Einordnung der Frau als biologisch schwach einen negativen Einfluss auf ihre Entlohnung.<sup>25</sup> Ferner führten die Regelungen des Arbeiterinnenschutzes zu einem vermehrten Einsatz von Frauen in niedrig entlohnten Hilfsarbeiten.<sup>26</sup> Die ebenfalls zum Arbeiterinnenschutz gehörenden Regelungen des Mutter- und Wöchnerinnenschutzes hatten zudem eine unmittelbar lohnmindernde Wirkung. Vorgesehen waren Arbeitsverbote für Frauen von bis zu sechs Wochen. Für diesen Zeitraum erhielten Frauen zunächst keinen und ab 1891 nur 50 % ihres üblichen Lohns.<sup>27</sup> Mit dem Arbeiterinnenschutz wurden somit Geschlechterrollen stabilisiert und als Folge dessen eine mittelbare und unmittelbare Mindervergütung von Frauenarbeit hervorgerufen.

### III. Zwischenfazit – Die Lohnungleichheit als Produkt konstruierter Geschlechterrollen

Es hat sich gezeigt, dass die Lohnungleichheit auf geschlechterspezifischen Rollenvorstellungen basierte, welche durch Rechtssetzung verfestigt wurden. Sowohl die eheliche Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau als auch die strenge Arbeitsteilung auf dem Arbeitsmarkt wurden gesetzlich verfestigt, um die Vorrangstellung des Mannes zu sichern. Darüber hinaus lässt sich erkennen, dass die Maßstäbe, welche die Wertigkeit von Arbeit festlegten, grds. an einer männlichen Norm orientiert waren.

### C. Arbeit ohne Anrecht – die Mitarbeitspflicht der Ehefrau im Kaiserreich

Auch am Beispiel der Mitarbeitspflicht der Ehefrau spiegelte sich die Lohnungleichheit, wobei zahlreiche Parallelen zur Entwicklung der Frauenlöhne bestanden.

Im Jahr 1907 waren nach der Berufs- und Betriebszählung ca. 30 % der erwerbstätigen Frauen als mithelfende Familienangehörige in einem Betrieb tätig.<sup>28</sup> Bereits vor dem Inkrafttreten des BGB war die Mitarbeitspflicht nach verschiedenen Rechtsordnungen anerkannt.<sup>29</sup> Mit der Einführung des BGB wurde die Mitarbeitspflicht in § 1356 II geregelt. Danach traf die Ehefrau die Pflicht zur Arbeit im Geschäft ihres Mannes, soweit dies nach den Verhältnissen, in denen die Ehegatten

lebten, üblich war.<sup>30</sup> Frauen hatten dabei ihren Männern als Arbeitskraft frei zur Verfügung zu stehen, was ihnen den Charakter der Reservearbeitskraft verlieh.

Ein Entgeltanspruch bestand nicht; wurde dennoch eine Vergütung vereinbart, galt sie als Schenkung und war somit rechtlich unsicherer.<sup>31</sup> Zudem fiel der von der Frau erwirtschaftete Erwerb im Gewerbe des Mannes im gesetzlichen Güterstand der Verwaltungsgemeinschaft (§§ 1363–1425 BGB) dem Mann zu.<sup>32</sup> Entsprechend bedeutete die unentgeltliche Mitarbeit für Frauen unmittelbar ein Lohndefizit: Zwar wurde die Arbeit erbracht, es erfolgte aber keine Entlohnung. Ferner verstärkte die unentgeltliche Pflicht die wirtschaftliche Abhängigkeit der Ehefrau von ihrem Mann und stabilisierte somit – wie vom Gesetzgeber bezweckt – das Ernährermodell.<sup>33</sup> Der § 1356 II BGB fügte sich somit nicht nur systematisch, sondern auch inhaltlich in die Konstruktion des Ernährermodells ein.

Der unentgeltliche Charakter der Mitarbeit hatte auch Auswirkungen auf die soziale Sicherheit der Frauen und beeinflusste insb. die Renten- und Krankenversicherung. So konnte die unentgeltlich arbeitende Ehefrau keine eigenen Rentenversicherungsansprüche erlangen. Erst ab 1911 erhielten Witwen eine mit Abschlägen versehene Rente, welche an die Rentenansprüche ihres Mannes gebunden war.<sup>34</sup> Diese gesetzliche Regelung diskriminierte die unentgeltlich arbeitende Frau, entwertete die von ihr geleistete Arbeit und drängte sie in eine wirtschaftliche Abhängigkeit des Mannes. Ein entsprechendes Bild boten auch andere Sozialversicherungsleistungen.<sup>35</sup>

Die Pflicht aus § 1356 II BGB war somit beispielhaft dafür, wie bereits bestehende diskriminierende Traditionen durch Rechtssetzung stabilisiert wurden und somit mittelbar – in Form der Sozialversicherung – oder unmittelbar – durch die

<sup>25</sup> O.V., Der Arbeitgeber 1926, S. 470 (470).

<sup>26</sup> Schmitt, Arbeiterinnenschutz (1995), S. 206.

<sup>27</sup> Hausen, Arbeiterinnenschutz, in: Gerhard (Hrsg.), Frauen in der Geschichte des Rechts: Von der frühen Neuzeit bis zur Gegenwart (1997), S. 713 (726), (730); zudem drängte diese Regelung Frauen verstärkt in eine männliche Abhängigkeit, was das Ernährermodell stabilisierte.

<sup>28</sup> Kaiserliches Statistik Amt (Hrsg.), Berufs- und Betriebszählung von 1907, Bd. 208 (1910), S. 4; von dieser Zahl sind jedoch nicht nur Ehefrauen, sondern alle mithelfenden Familienangehörigen umfasst.

<sup>29</sup> Duncker (Fn. 6), S. 832 ff; so sahen beispielsweise § 1631 des sächs. BGB und § 92 ABGB eine Mitarbeitspflicht der Ehefrau vor.

<sup>30</sup> Scriba, Die persönliche Rechtsstellung der Ehegatten in ihrem gegenseitigen Verhältnis (1910), S. 71; Weber, Ehefrau und Mutter (1907), S. 425.

<sup>31</sup> RGZ 133, S. 381 (382 f.); RGZ 64, S. 323 (326); Staudinger/Engelmann, BGB, Band IV, Teil 1 (1913), § 1356, S. 157; Biermann et. al./Blume, in: Das Familienrecht des Bürgerlichen Gesetzbuchs (1906), § 1356, S. 99.

<sup>32</sup> Biermann et. al./Blume (Fn. 31), § 1356, S. 99; Staudinger (Fn. 31), § 1356, S. 157; in diesem Güterstand bestanden für die Ehegatten während der Ehe getrennte Vermögensmassen, welche jedoch vom Mann verwaltet wurden. Mit der Scheidung endeten Verwaltung und Nutznießung des Ehemannes, es erfolgte jedoch kein Ausgleich. Als Folge erhielt die Ehefrau auch mit der Scheidung keinen Ausgleich für die von ihr erwirtschafteten Erträge. Im Fall der allgemeinen Gütergemeinschaft fiel der Ertrag in das Gesamtgut.

<sup>33</sup> Motive zu dem Entwurfe eines Bürgerlichen Gesetzbuchs für das Deutsche Reich, Bd. 4 (1888), S. 107.

<sup>34</sup> Dreher, Arbeiterwitwenversicherung (1978), S. 59 f., 91.

<sup>35</sup> Subjekte der 1883 erstmalig eingeführten Versicherungspflicht waren i.d.R. in einem Lohn- oder Arbeitsverhältnis stehende Erwerbstätige (Hausen (Fn. 27), S. 713 (734)). Die fehlende Krankenversicherung bedeutete für unentgeltlich arbeitende Frauen eine schlechtere Versorgung sowie das Ausbleiben einer Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Dadurch wurden sowohl die Lohnungleichheit als auch die wirtschaftliche Abhängigkeit der Frau von ihrem Ehemann verstärkt.

Unentgeltlichkeit – zur Lohnungleichheit von Männern und Frauen führten.

#### D. »Emanzipation auf Leihbasis«<sup>36</sup>

Mit dem ersten Weltkrieg änderten sich sowohl rechtlich als auch gesellschaftlich die Grundvoraussetzungen der weiblichen Erwerbstätigkeit. Die Bedürfnisse der Kriegsgesellschaft verlagerten sich von den durch weibliche Arbeit geprägten Friedensindustrien zu typischerweise männlich geprägten Industriezweigen. Zugleich fehlten männliche Arbeitskräfte. Dies führte zu einem Strukturwandel. Frauen drangen in männlich dominierte Bereiche vor.<sup>37</sup> Darin zeigte sich eine Kontinuität in einem seit der Industrialisierung wiederkehrenden Muster: Sobald Männer ein Arbeitsfeld verließen, wurde dieses von Frauen übernommen.<sup>38</sup> Auch dadurch erhielten Frauen den Charakter der Reservearbeitskraft.<sup>39</sup>

Nichtsdestotrotz wurden die traditionellen Geschlechterrollen während des Krieges verstärkt: Männer wurden als starke Kriegshelden idealisiert, während Frauen weiterhin als schwach und schützenswert galten.<sup>40</sup> Zudem wurde die Arbeit der Frauen als nur vorübergehende Lösung bis zur Rückkehr der Männer angesehen, weshalb der Frauenarbeit auch an dieser Stelle ein provisorischer Charakter anhaftete.<sup>41</sup> Vor diesem Hintergrund erscheint es wenig überraschend, dass Frauen trotz der Übernahme vormals männlicher Arbeitsplätze nur 50–70 % des entsprechenden Lohns erhielten.<sup>42</sup> Insgesamt konnte zwar über die Kriegsjahre ein Anstieg des Lohns sowie eine Verringerung der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen beobachtet werden, jedoch sanken gleichzeitig die Reallöhne, weshalb die Lebenssituation der Frauen zunehmend prekärer wurde.<sup>43</sup>

Nach Kriegsende blieben weder die Verringerung der Lohnlücke noch die Aufweichung der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung erhalten.<sup>44</sup> Die Gesellschaft war gezeichnet von den Erfahrungen der Kriegsjahre und wünschte sich eine Rückkehr zu vertrauten Lebensweisen und dem traditionellen Familienbild. Dafür schien es erforderlich, dass Frauen ihre Arbeitsplätze zugunsten der Kriegsrückkehrer räumten.

Dies wurde gesetzlich durch verschiedene Demobilmachungsverordnungen vorangetrieben. Diese sahen die vorrangige Entlassung von Frauen vor, wobei nach Familienstand unterschieden wurde, sodass verheiratete Frauen zuerst zu entlassen waren.<sup>45</sup> Damit zeigt sich deutlich, wie rechtliche Instrumentarien gebraucht wurden, um eine gesellschaftliche Ordnung der Geschlechterverhältnisse in einer Zeit des Umbruchs zu stabilisieren. Darauf aufbauend entsprachen die Begründungsansätze der Minderbezahlung denen des Kaiserreichs: Nach wie vor wurden Frauen geringere Bedürfnisse unterstellt und vermeintlich geringere Wertigkeit der Arbeit als Begründungsansätze herangezogen.<sup>46</sup> Somit folgte aus der rechtlichen Stabilisierung der Geschlechterrollen auch eine Aufrechterhaltung der Lohnungleichheit.

Dabei spielten die Gewerkschaften eine tragende Rolle: In zähen und strittigen Tarifverhandlungen wurden neue Tarifverträge ausgehandelt, die verschiedene Lohngruppen vorsahen. Im Zuge dessen wurde für Frauen jeweils ein prozentualer Abschlag festgesetzt.<sup>47</sup> Die einmal ausgehandelte Lohnlücke wurde von den Gewerkschaften in den Folgejahren nicht mehr angegriffen, sodass sich die durchschnittliche Lohnlücke auf 20–40 % stabilisierte.<sup>48</sup> Am Umfang der Lohnlücke in der Weimarer Republik zeigte sich somit zwar ein grds. Anstieg der Wertschätzung weiblicher Arbeit im Vergleich zum Kaiserreich. Jedoch wurden an der vorgeblich natürlichen Rollenverteilung und einer vermeintlich biologischen Neigung festgehalten, sodass dennoch eine Minderbewertung der Frauenarbeit erfolgte. Insbesondere durch die gesetzliche Stabilisierung der Arbeitsteilung auf dem Arbeitsmarkt und die Schaffung tariflicher Frauenabschläge wurde die Lohnlücke nicht nur erhalten, sondern konsolidiert.

#### E. Die Bonner Republik – Struktur und Persistenz der Lohnungleichheit

Die Entwicklungen während und nach dem zweiten Weltkrieg spiegelten die Prozesse des ersten Weltkriegs. Während und unmittelbar nach dem Krieg stieg die Erwerbstätigkeit der Frauen an, mit der Rückkehr der Männer aus dem Krieg und der Gefangenschaft sank die Erwerbstätigkeit der Frauen jedoch drastisch.<sup>49</sup> So waren im Jahr 1951 nur noch 30 % der Frauen berufstätig.<sup>50</sup> Dies wurde erneut von einem Wunsch

<sup>36</sup> Von Hindenburg (Fn. 2).

<sup>37</sup> Gerhard, Unerhört: die Geschichte der deutschen Frauenbewegung (1995), S. 305, 307.

<sup>38</sup> Salomon (Fn. 4), S. 4.

<sup>39</sup> Dieser zeigte sich auch darin, dass mit Beginn des Krieges viele einschränkende Regelungen des Arbeiterinnenschutzes ausgesetzt wurden, um es Frauen zu ermöglichen, während der Abwesenheit der Männer flexibler und länger zu arbeiten (Bajohr (Fn. 3), S. 33).

<sup>40</sup> Wikander (Fn. 22), S. 145.

<sup>41</sup> Rouette, Sozialpolitik als Geschlechterpolitik: Die Regulierung der Frauenarbeit nach dem Ersten Weltkrieg (1993), S. 15.

<sup>42</sup> Gerhard (Fn. 37), S. 307; Bajohr (Fn. 3), S. 32.

<sup>43</sup> Bajohr (Fn. 3), S. 34 f.; Rouette (Fn. 41), S. 15.

<sup>44</sup> Bajohr (Fn. 3), S. 43.

<sup>45</sup> Rouette, Nach dem Krieg: Zurück zur normalen Hierarchie der Geschlechter, in: Hausen (Hrsg.), Geschlechterhierarchie (1993), S. 167 (178).

<sup>46</sup> Sperling, Die ökonomischen Gründe für die Minderbezahlung der weiblichen Arbeitskraft (1930), S. 144 f.

<sup>47</sup> Sperling (Fn. 46), S. 13 f.; Kassel, Das Geschlecht der Qualifikation ist männlich, in: Hausen (Hrsg.), Geschlechterhierarchie (1993), S. 125 (125).

<sup>48</sup> Bajohr (Fn. 3), S. 99; die Gehaltsdifferenz bei Angestellten war dabei etwas geringer (Braunwarth, Die Spanne zwischen Männer- und Frauenlöhnen (1955), S. 41).

<sup>49</sup> Müller-List, Gleichberechtigung als Verfassungsauftrag: Eine Dokumentation zur Entstehung des Gleichberechtigungsgesetzes vom 18. Juni 1957 (1996), S. 32.

<sup>50</sup> Die Zahl betrifft die Arbeitnehmerinnen; Statistische Bundesamt (Hrsg.), Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1952 (1953), S. 89.

zur Rückkehr des Bekannten und dem Verständnis weiblicher Arbeitskraft als Reservearbeitskräfte geprägt.<sup>51</sup> Die Lohnlücke stabilisierte sich mit dem Abschluss neuer Tarifverträge zu Beginn der 1950er Jahre bei 5–30 %.<sup>52</sup> Die Tarifverträge griffen dabei, wie bereits in der Weimarer Republik, auf das Instrument der Abschlagsklauseln für Frauen zurück.

### I. Lohnungleichheit im Licht des Art. 3 II GG

Das Bonner Grundgesetz brachte einen wesentlichen rechtlichen Fortschritt auf dem Wege der Gleichberechtigung. Art. 3 II GG verlautete: »Männer und Frauen sind gleichberechtigt.« Art. 1 III GG stellte zudem klar, dass die Grundrechte die Staatsgewalten als unmittelbar geltendes Recht verpflichteten. Art. 3 II GG war somit – im Kontrast zu Gleichheitssätze der WRV<sup>53</sup> – mehr als einen bloßer Programmsatz.<sup>54</sup> Dies bedeutete auch eine Zäsur für die Lohnungleichheit. Denn der Verfassungsgesetzgeber machte deutlich, »daß der Satz von Gleichberechtigung für Mann und Frau beinhaltet, daß Mann und Frau bei gleicher Arbeit gleichen Lohn bekommen.«<sup>55</sup> Die faktische Tragweite des Art. 3 II GG hing jedoch davon ab, wann eine relevante Lohnungleichheit anzunehmen sei. Ausgangspunkt der Debatte war die Annahme, dass Art. 3 II GG eine besondere Ausformung des Art. 3 I GG sei.<sup>56</sup> Der Diskurs konzentrierte

sich somit darauf, wann Frauen- und Männerarbeit wesentlich Gleiches darstellten.

Wie im Folgenden gezeigt wird, hing die Beantwortung dieser Frage maßgeblich von den stabilisierten Geschlechterzuschreibungen ab. Vielfach wurde in der Literatur eine Verletzung des Art. 3 II GG durch ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen pauschal abgelehnt, da »Frauen und Männer hinsichtlich der Arbeit keineswegs gleich«<sup>57</sup> seien und somit keine Ungleichheit vorliege.<sup>58</sup> Dabei stützten die Befürworter dieser These ihre Argumentation auf seit dem Kaiserreich tradierte Muster: insb. den angeblich geringeren Bedarf von Frauen, den provisorischen Charakter ihrer Erwerbsarbeit sowie ihre vermeintlich geringere Organisation, Qualifikation und Leistungsfähigkeit.<sup>59</sup> Das daraus resultierende Rechtsverständnis vermochte es nicht, die Lohnungleichheit zu adressieren: Art. 3 II GG griff nach dieser Auffassung nur an den Stellen ein, an denen Männer und Frauen *gleich* waren. Nach den vorherrschenden Geschlechtervorstellungen wurden Männer und Frauen jedoch gerade in all den Bereichen als biologisch und funktional unterschiedlich angesehen, in denen nach dem Status quo eine Ungleichbehandlung vorlag. Art. 3 II GG war dort als Instrument folglich unwirksam.

*Nipperdey*<sup>60</sup> hielt dem entgegen, Art. 3 II GG gebiete es, die vermeintlich biologisch-funktionalen Unterschiede zwischen Mann und Frau außer Betracht zu lassen. Verfassungswidrig sei seiner Ansicht nach somit jede Differenzierung, welche unmittelbar an das Geschlecht anknüpfe.<sup>61</sup>

### II. BAG-Urteil vom 15.01.1955 – Der Übergang zur mittelbaren Diskriminierung

Eine wegweisende Zäsur in dem Diskurs markierte das BAG-Urteil vom 15. Januar 1955.<sup>62</sup> Das Urteil beschäftigte sich mit der Klage einer Hilfsarbeiterin gegen die Lohnregelung ihres ehemaligen Arbeitgebers. Der zugrunde liegende Tarifvertrag sah in einer Lohnabschlagsklausel vor, dass »weibliche Arbeitskräfte [...] 80 % der betr. Männerlöhne«<sup>63</sup> erhielten. Das BAG erkannte darin einen Verstoß gegen Art. 3 II GG. Es nahm an, dass Tarifverträge als materielles Recht von Art. 1 III GG umfasst und die Tarifparteien daher unmittelbar an Art. 3 II, III GG gebunden seien. So folgte es, »daß in Tarifverträgen Frauen lohnmäßig dann nicht anders behandelt werden dürfen als Männer, wenn sie die gleiche Arbeit wie diese leisten.«<sup>64</sup>

51 *Freyert*, Frauen auf dem Weg zur Gleichberechtigung: Hindernisse, Umleitungen, Einbahnstraßen, in: Broszat (Hrsg.), Zäsuren nach 1945 (1990), S. 113 (121).

52 *Müller-List* (Fn. 49), S. 33.

53 Mit der WRV wurde in Art. 109 I 2 erstmals die grundsätzliche Gleichberechtigung der Geschlechter festgeschrieben. Durch die Einschränkung des Wortes »grundsätzlich« büßte der Art. 109 I 2 WRV jedoch seine Wirkkraft ein (*Röwekamp*: »Männer und Frauen haben grundsätzlich die gleichen staatsbürgerlichen Rechte«, in: Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), Weimarer Verfassung: Wert und Wirkung für die Demokratie (2009), S. 235 (251)). Daneben enthielt auch Art. 119 S. 2 WRV einen Gleichheitssatz: Die Ehe beruhe auf Gleichberechtigung. Nahezu unumstritten wurde diese Vorschrift bereits Anfang der 1920er Jahre als bloßer Programmsatz und somit als nicht rechtlich bindend aufgefasst. Begründet wurde dies mit einer vermeintlich natürlichen Verschiedenheit der Geschlechter (*Nipperdey/Wieruszowski*, in: Grundrechte und Grundpflichten (1930), Art. 119, S. 80 f.; *Kipp*, Die Rechtsstellung der Ehefrau nach der Reichsverfassung, DJZ 1922, S. 682 (682 f.); anders *Kröger*, Die Rechtsstellung der Ehefrau nach der Reichsverfassung, DJZ 1922, S. 602 (602 f.)). Beide Normen vermochten es somit nicht, die vorherrschenden, rechtlich stabilisierten Geschlechterrollen anzugreifen.

54 *Schätzkel*, Welchen Einfluss hat Art. 3 Abs. 2 des Bonner Grundgesetzes aus die nach dem 24. Mai 1949 geschlossenen Einzelarbeits- und Tarifverträge, RdA 1950, S. 248 (248); *Giese/Giese*, in: Grundgesetz (1960), Art. 3, S. 17.

55 Protokolle des Hauptausschusses des Parlamentarischen Rates 1948/49, 42. Sitzung, S. 538, 543; damit stand jedoch nur die Bindung der Staatsgewalt an den Art. 3 II GG fest. Die Wirkung des Grundsatzes der Lohnungleichheit in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen, insb. bei Kollektivarbeitsverträgen, war zu Beginn der 1950er Jahre jedoch höchst umstritten (siehe dazu die widerstreitenden Rechtsgutachten von *Nipperdey* im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes (*Nipperdey*, Gleicher Lohn der Frau für gleiche Leistung (1951)) sowie vom Arbeitgeberverband beauftragten Gutachten von *Schätzkel* und *Hueck* (*Schätzkel* (Fn. 54) RdA 1950, S. 248–254; *Hueck*, Die Bedeutung des Art. 3 des Bonner Grundgesetzes (1951)).

56 *Giese/Giese*, in: Grundgesetz (1960), Art. 3, S. 18.

57 *Molitor*, Die arbeitsrechtliche Bedeutung des Art. 3 des Bonner Grundgesetzes, AcP 1950, S. 385 (390).

58 *Molitor* (Fn. 57), AcP 1950, S. 385 (390); *Creifelds*, Die Gleichberechtigung der Frau im deutschen Recht, Ein gesetzgeberisches Problem der Gegenwart, JR 1950, S. 449, 456; *Hueck* (Fn. 55), S. 37 f.

59 *Molitor* (Fn. 57), AcP 1950, S. 385, 403 ff.; *Hueck* (Fn. 55), S. 37 f.

60 *Hans Carl Nipperdey* war seit 1925 als Rechtsprofessor an der Universität zu Köln und zwischen 1954–1963 als Präsident am BAG tätig.

61 *Nipperdey* (Fn. 55), S. 28.

62 BAGE 1, S. 258 ff.

63 BAGE 1, S. 258 (259).

64 BAGE 1, S. 258 (262), (265); damit schloss sich das BAG der Ansicht *Nipperdeys* an. Dies mag nicht zuletzt darauf zurückzuführen sein, dass *Nip-*

Bzgl. der Gleichwertigkeit von Arbeit führte das BAG aus, es dürfe nur die konkrete Arbeit, nicht jedoch darüberhinausgehende Umstände in die Bewertung einbezogen werden. So betonte es weiter, dass ein geringerer wirtschaftlicher Wert von Frauenarbeit keine ungleiche Entlohnung rechtfertigen könne, sofern dieser unmittelbar an das Geschlecht anknüpfe.<sup>65</sup> Damit seien pauschale Abschlagsklauseln für Frauen verfassungswidrig.<sup>66</sup> Das Rechtsverständnis des Art. 3 II GG, welches das BAG anwandte, versagte somit jede Ungleichbezahlung, welche offen an eine Geschlechtsidentität geknüpft war.

Dabei folgte das Gericht jedoch dem im Kaiserreich durch die Diskussion um den Arbeiterinnenschutz geprägten Narrativ einer »biologischen und funktionalen« Benachteiligung der Frau und unterstellte ihrer Arbeit einen geringeren Wert.<sup>67</sup> Aufbauend auf diesen Geschlechterzuschreibungen legte das BAG den Grundstein für die mittelbare Diskriminierung in der kommenden Tarifpolitik: So schlug es vor, eine wirtschaftlich untragbare Belastung der Unternehmer könne durch eine Umstrukturierung der Tarifgruppen vermieden werden. Dabei biete sich eine Differenzierung zwischen leichteren und schwereren Tätigkeiten an. Anknüpfungspunkt sollte nicht mehr das Geschlecht sein, sondern eine formal neutrale Bewertung der Arbeit. Dabei unterstellte das BAG irrig, dass die Wertigkeit der Arbeitskraft objektiv, unabhängig vom Geschlecht beurteilt werde.<sup>68</sup> Wie bereits im Kaiserreich beobachtet, erfolgte eine Bewertung jedoch vornehmlich danach, ob die Tätigkeit als Männer- oder Frauenarbeit aufgefasst wurde. Im Einklang damit ging auch das BAG davon aus, dass Männer objektiv schwerere Arbeit leisteten als Frauen. So führte es aus: »Sollte eine solche Methode dazu führen, daß 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.«<sup>69</sup> Das BAG erkannte somit zwar den Effekt der strukturellen Ungleichbehandlung, verkannte jedoch aufgrund internalisierter Geschlechterzuschreibungen deren diskriminierenden Charakter.

### III. »Frauenlöhne in scheinbar geschlechtsneutralem Gewand«<sup>70</sup>

Aufbauend auf dem Diskurs der frühen 1950er Jahre wurden zur neuen Rechtsprechungslinie des BAG sowohl zustimmende als auch ablehnende Stimmen laut.<sup>71</sup> Arbeitgeber-

*perdey* als Vorsitzender Richter an dem Urteil mitgewirkt hatte.

<sup>65</sup> BAGE 1, S. 258 (265).

<sup>66</sup> Diese Linie führte das BAG in den Folgemonaten in zwei weiteren Urteilen fort, in denen es eine »generelle und schematische« (BAG NJW 1955, S. 688 (688)) Lohnabschlagsklausel auch anhand des Abgrenzungskriteriums typischer Frauenarbeit für verfassungswidrig erklärte (BAG NJW 1955, S. 688 (688)); BAG NJW 1955, S. 1005 (1005).

<sup>67</sup> BAGE 1, S. 258 (265).

<sup>68</sup> Siehe auch BAG NJW 1955, S. 1005 (1005).

<sup>69</sup> BAGE 1, S. 258 (268).

<sup>70</sup> *Pinl*, Das Arbeitnehmerpatriachat (1977), S. 34.

<sup>71</sup> Zustimmung *Herschel*, Gleichberechtigung der Frau und Lohnungleichheit, BB 1955, S. 290–291; *Krüger*, NJW 1955, S. 688; *Gaul*, Die Bedeutung

nahe Kräfte kritisierten, dass das BAG eine Differenzierung nach Geschlecht als verfassungswidrig ansah, selbst wenn sekundäre Umstände wie der Arbeiterinnenschutz zu einer vermeintlich geringeren Wertigkeit der Arbeit führten. Kern des Art. 3 II GG sei lediglich das Verbot einer willkürlichen Ungleichbehandlung. Eine Berücksichtigung von wirtschaftlichen und sozialen Faktoren sei nicht nur unschädlich, sondern sogar erforderlich.<sup>72</sup> Diese Überlegung gipfelte in der These, dass alles andere zu einer Verletzung des Gleichheitssatzes zu Lasten der Männer führe.<sup>73</sup> Dabei ist zu beobachten, dass die Argumentationslinie auf den hergebrachten Geschlechterzuschreibungen fußte und erneut die vorgeblich natürliche Segregation des Arbeitsmarktes erneut als Legitimationsgrundlage herangezogen wurde.<sup>74</sup> Dieses Denkmuster führt zu einem paradoxen Zirkelschluss, indem es Diskriminierung durch auf Diskriminierung fußenden Umständen zu rechtfertigen suchte. *Gaul*<sup>75</sup> wandte hingegen ein, dass der Verfassungsgesetzgeber mit Art. 3 II GG Geschlechterunterschiede als »rechtlich unerheblich«<sup>76</sup> erklärt habe und daher keine Lohnungleichheit aufgrund biologischer Differenzen zulässig seien.<sup>77</sup>

Ein Kompromiss wurde in der Differenzierung nach Schwierigkeitsgrad gefunden. Den einen erlaubte dies eine Lohndifferenz abhängig vom Wert der Tätigkeit unter der Annahme einer »minderwertigere[n] Arbeit«<sup>78</sup> der Frauen.<sup>79</sup> Den anderen erlaubte die Differenzierung nach Schwierigkeitsgrad eine vermeintlich neutrale Bewertung der Tätigkeit geknüpft an den Arbeitsaufwand.<sup>80</sup> So folgerte *Gaul*, dass bei einer Differenzierung nach der Schwierigkeit für eine Differenzierung nach dem Geschlecht »schon begrifflich kein Raum«<sup>81</sup> sei. Im Lichte der geschlechtsspezifischen Voreingenommenheit der Leistungsbewertung hätte er dabei wohl eher schließen müssen, dass *nur* begrifflich kein Raum für eine Differenzierung nach dem Geschlecht sei. Dieses Rechtsverständnis von Art. 3 II GG griff die strukturelle Diskriminierung nicht an und ebnete so den Weg für die sog. Leichtlohngruppen.

In der Folgezeit wurden die Tarifverträge entsprechend angepasst, wobei die Abschlagsklauseln durch Leichtlohngruppen ersetzt wurden.<sup>82</sup> Wie bereits im Kaiserreich

der Frauenlohnurteile des Bundesarbeitsgerichts für die Tarifpraxis und das ILO.Übereinkommen 100, RdA 1955, S. 362–371; ablehnend *Galperin*, Gleicher Lohn für Männer und Frauen, JZ 1956, S. 105–109; *Dietz*, Rechtsgutachterliche Äußerung (1957).

<sup>72</sup> *Dietz* (Fn. 71), S. 12, 14, 17; *Galperin* (Fn. 71), JZ 1956, S. 105, 108 f.

<sup>73</sup> *Dietz* (Fn. 71), S. 15.

<sup>74</sup> *Dietz* (Fn. 71), S. 20 f.; *Galperin* (Fn. 71), JZ 1956, S. 105 (108 f.).

<sup>75</sup> *Dieter Gaul* war Richter und Rechtsprofessor.

<sup>76</sup> *Gaul* (Fn. 71), RdA 1955, S. 361 (361).

<sup>77</sup> *Gaul* (Fn. 71), RdA 1955, S. 361 (361 f.).

<sup>78</sup> *Molitor* (Fn. 57), AcP 1950, S. 385 (405).

<sup>79</sup> *Herschel* (Fn. 71), BB 1955, S. 290 (291); *Jaerisch*, Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden..., Arbeit und Sozialpolitik 1957, S. 363 (365); BAGE 1, S. 348; BAG NJW 1955, S. 688; *Galperin* (Fn. 71), JZ 1956, S. 105 (108).

<sup>80</sup> *Gaul* (Fn. 71), RdA 1955, S. 361 (365 f.).

<sup>81</sup> *Gaul* (Fn. 71), RdA 1955, S. 361 (365).

<sup>82</sup> So waren 90 % der Beschäftigten in Leichtlohngruppen weiblich (*Müller-List* (Fn. 49), S. 33).

wurde bei der Arbeitsbewertung vor allem das Männern zugeschriebene Kriterium der körperlichen Kraft herangezogen, um die Schwere der Arbeit zu ermitteln.<sup>83</sup> Nervliche und einseitige Belastungen, die typischerweise mit Frauenarbeit verknüpft waren, wurden dabei erneut vernachlässigt. Eine Verbesserung der finanziellen Lage von Frauen erfolgte durch die Umstrukturierung der Tarifverträge kaum.<sup>84</sup>

Die verfestigten Geschlechterrollen aus Kaiserreich und Weimarer Republik untergruben somit die Wirksamkeit des Art. 3 II GG, was zu einer Verschiebung der offenen Diskriminierung in eine verdeckte Diskriminierung führte und die Lohnungleichheit dadurch weiterhin stabilisierte.

#### IV. Die Abkehr von den Leichtlohngruppen – Der Ruf nach neuer Arbeitsbewertung

Aufgrund politischer Ignoranz und Unwillens<sup>85</sup> auf nationaler Ebene blieb die Problematik der Lohnungleichheit trotz Bemühungen der EWG<sup>86</sup> lange Zeit effektiv unverändert. Gleichwohl kam mit der Formierung einer neuen Frauenbewegung Anfang der 1970er Jahre neuer Wind in die verhärteten Rollenvorstellungen. Die Frauenbewegung befasste sich dabei auch mit der Lohnungleich-

heit.<sup>87</sup> So adressierte *Krell*<sup>88</sup> bei der Sommerakademie 1977 die gesellschaftlich vorherrschenden Erklärungsansätze für die Lohnungleichheit und nannte dabei u.a. mangelnde Qualifikation, geringere Muskelkraft, Minderwertigkeit der Arbeit aufgrund des Arbeiterinnenschutzes sowie eine vermeintlich geringere Bedürftigkeit der Frauen.<sup>89</sup> Im Kontrast zum Kaiserreich hatte die neue Welle der Frauenbewegung es jedoch geschafft, diese internalisierten Glaubenssätze anzuzweifeln. Das kritische Hinterfragen vermeintlich natürlicher Geschlechterdifferenzen erlaubte auch eine andere Bewertung von Arbeit. So wurde seit dem Ende der 1960er Jahre vermehrt darauf aufmerksam gemacht, dass Charakteristiken typischer Frauenarbeit in der Arbeitsbewertung der Lohngruppen zu berücksichtigen seien.<sup>90</sup>

Den entscheidenden Anstoß bot sodann 1986 ein Urteil des EuGH. Im Vorabentscheidungsverfahren entschied der EuGH, dass für die Arbeitsbewertung der Tarifverträge gleichwertig Kriterien zu berücksichtigen seien, »hinsichtlich derer die Arbeitnehmer beider Geschlechter besonders geeignet sein können.«<sup>91</sup> Ferner müssten die dafür genutzten Durchschnittswerte für beide Geschlechter erhoben werden.<sup>92</sup> Auf diesen Druck hin wich das BAG von seiner bisherigen Rechtsprechungslinie ab. Mit zwei Urteilen vom 27.4.1988 forderte das BAG eine Neubewertung der Leichtlohngruppen unter Berücksichtigung der vom EuGH geforderten Kriterien.<sup>93</sup> Mit den neu festgesetzten Anforderungen an die Arbeitsbewertung, wurde die Eingruppierung von Frauen in die Leichtlohngruppen wesentlich erschwert.<sup>94</sup> Dies zeigt, dass das Abrücken von der männlichen Norm in der Arbeitsbewertung zu einer höheren Wertschätzung weiblicher Arbeitskraft führte, wodurch die strukturelle Diskriminierung und die über Jahrhunderte gebildete Geschlechterzuschreibungen angegangen werden konnten.

#### F. Die Mitarbeitspflicht in der Bonner Republik

Nichtsdestotrotz bestanden für Frauen weiterhin strukturelle Hürden, welche die Lohnlücke erhielten. Dies war vor allem auf die Rollenverteilung in Familie und Beruf zurückzuführen, was am Beispiel der Mitarbeitspflicht deutlich wird.

<sup>83</sup> BAGE – 4AZR 398/65, in: Pfarr/Bertelsmann (Hrsg.), Lohnungleichheit, 1981, S. 147 (148); ArbG Bochum – 3 Ca 169/74, in: Pfarr/Bertelsmann (Hrsg.), Lohnungleichheit, 1981, S. 151 (154); LAG Bayern – 1 Sa 773/72, in: Pfarr/Bertelsmann (Hrsg.), Lohnungleichheit, 1981, S. 150 (150 f.); ArbG Mönchengladbach – 1 Ca 251/75, in: Pfarr/Bertelsmann, Lohnungleichheit (1981), S. 154 (155 ff.).

<sup>84</sup> Pfarr/Bertelsmann, Lohnungleichheit (1981), S. 127.

<sup>85</sup> In der Politik wurde die Forderung nach Lohngleichheit nicht mit der erforderlichen Bestimmtheit angegangen. Zwar forderten SPD und KPD in der 1. Legislaturperiode gleichen Lohn für gleiche Arbeit (Verhandlungen des deutschen Bundestages, 19. Sitzung, 1. Bundestag, 01.12.1949, stenographische Berichte, S. 566 f.). Jedoch verklangen diese Forderungen mangels hinreichender Interessenvertretung der Frauen auf der politischen Bühne ohne Konsequenzen (Böttger, Das Recht auf Gleichheit und Differenz (1990), S. 275).

<sup>86</sup> Als neuer Akteur trat Mitte der 1950er Jahre die EWG hinzu, welche mit Art. 119 EWGV den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit festsetzte. Dieser wurde jedoch von zahlreichen Mitgliedstaaten, so auch der BRD, trotz mehrfachen Ermahnens durch die Kommission nicht konsequent angewandt. Insb. die Leichtlohngruppen befand die Kommission als diskriminierend (vgl. Quadflieg, Rechtsentwicklung der Entgeltgleichheit, in: Wiede/Wolf/Fattmann (Hrsg.), Gender Pay Gap (2023), S. 145 (158 ff.)). Auch mit der 1974 verabschiedeten Entgeltgleichheitsrichtlinie der EWG konnten nur schleppend Fortschritte verzeichnet werden. Die Bundesrepublik setzte die Richtlinie mit dem § 612 III BGB erst 1980 um, nachdem die Europäische Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren angestrengt hatte (vgl. Quadflieg, Rechtsentwicklung der Entgeltgleichheit, in: Wiede/Wolf/Fattmann (Hrsg.), Gender Pay Gap (2023), S. 145 (163)).

<sup>87</sup> Rudolph, Einflusspotentiale und Machtbarrieren: Frauenpolitik in der Verfassungsdiskussion (1996), S. 76, 80; Krell, Gesellschaftliche Arbeitsteilung und Frauenlöhne, in: Dokumentationsgruppe der Sommeruniversität für Frauen e.V. Berlin, Frauen als bezahlte und unbezahlte Arbeitskräfte (1978), S. 58 (65); Sommenschein, Tarifpolitik der IG Metall, in: Hausen/Krell (Hrsg.), Frauenerwerbsarbeit (1993), S.149, 165.

<sup>88</sup> Gertraude Krell war Wirtschaftswissenschaftlerin und ab 1991 Professorin an der FU Berlin.

<sup>89</sup> Krell (Fn. 87), S. 58 (61 ff.).

<sup>90</sup> Ruthenfranz, Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz, in: Weber (Hrsg.), Probleme der Frauen (1976), S. 19 (25); Pini (Fn. 70), S. 33 f.

<sup>91</sup> EuGH NJW 1987, S. 1138 (1140).

<sup>92</sup> EuGH, NJW 1987, S. 1138 (1140); BAG, NZA 1988, S. 626 (627).

<sup>93</sup> BAGE 58, S.194–203; BAG, Urteil vom 27. April 1988 – 4 AZR 713/87, online verfügbar unter: <https://www.juris.de/r3/document/NJRE000339958>, zuletzt abgerufen am 4.4.2025.

<sup>94</sup> Degen, Die Lohndiskriminierung von Frauen, Arbeit und Sozialpolitik 1988, S. 352 (352).

## I. Das (Un)gleichberechtigungsgesetz von 1958

Mit der Einführung des Art. 3 II GG wurde auch eine Reform des Eherechts erforderlich. Diese erfolgte jedoch erst 1958 mit dem Gleichberechtigungsgesetz.<sup>95</sup> Auch der § 1356 II BGB wurde im Zuge dessen neu gefasst und lautete nun: »*Jeder Ehegatte ist verpflichtet, im Beruf oder Geschäft des anderen Ehegatten mitzuarbeiten, soweit dies nach den Verhältnissen, in denen die Ehegatten leben, üblich ist.*« Ein Ausgleich für die geleistete Arbeit des mitarbeitenden Ehegatten sollte dabei, durch den Zugewinnausgleich im Scheidungs- oder Todesfall erfolgen.<sup>96</sup> Die Rechtslage der Frauen änderte sich durch die neue Formulierung des § 1356 II BGB<sup>97</sup> jedoch kaum: Der Begriff des *Üblichen* diente erneut als Einfallstor für die etablierten Geschlechterrollen. Angesichts der bis dahin bestehenden Mitarbeitspflicht der Frau galt diese weiterhin als üblich, während eine Mitarbeit für den Mann unüblich war.<sup>98</sup> Die damals herrschende Meinung schloss dabei eine Verletzung des Gleichheitssatzes bei einer rechtlich formalen Gleichstellung aus.<sup>99</sup> Dies zeigt, dass auch bei der Mitarbeitspflicht aufgrund eines formalistischen Verständnisses des Art. 3 II GG die unmittelbare Diskriminierung wissentlich in eine mittelbare Diskriminierung umgewandelt wurde. Insb. blieben durch den Deckmantel der geschlechtsneutralen Formulierung auch die sozialversicherungsrechtlichen Aspekte unberührt.<sup>100</sup>

## II. Zwischenfazit – Von stabilen Geschlechterrollen zur mittelbaren Diskriminierung

Zwar wurde der Mitarbeitspflicht formell das Kriterium des Geschlechts entzogen, faktisch blieb die Diskriminierung jedoch erhalten. Obgleich mit dem Zugewinnausgleich grds. der Beitrag der weiblichen Arbeit anerkannt wurde, vermochte dieser es nicht, die wirtschaftliche Ungleichheit während der Ehe und die sozialrechtliche Diskriminierung der Frau zu bewältigen.

<sup>95</sup> BGBl. 1957, S. 609 ff.

<sup>96</sup> Verhandlungen des deutschen Bundestages, 206. Sitzung, 2. Bundestag, 03.05.1957, stenografische Berichte, S. 11827 (11828).

<sup>97</sup> Fassung von 1958.

<sup>98</sup> Gehlen, Die Ehegattenmitarbeitspflicht des § 1356 II BGB (1971), S. 49.

<sup>99</sup> So auch das BVerfG. Dieses stellte im März 1953 die Nichtigkeit der betroffenen familienrechtlichen Vorschriften fest und führte in diesem Zusammenhang aus, dass die von ihm angenommenen biologischen und funktionalen Unterschiede zwischen Mann und Frau »keine rechtliche, nicht aber auch daß sie keine gesellschaftliche [...] Wirkung haben« dürfen (BVerfGE 3, S. 225 (242)); Wägenbaur, Zur Frage der vermögensrechtlichen Ansprüche des mitarbeitenden Ehegatten, FamRZ 1958, S. 398 (399).

<sup>100</sup> Die Ignoranz des Gesetzgebers für die sozialversicherungsrechtliche Lage zeigte sich auch in der Regelung des § 1228 I Nr. 1 RVO, welche 1957 im Zuge der Sozialversicherungsreform erlassen wurde. Dieser regelte, dass mitarbeitende Ehegatten im Betrieb ihres Partners von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen seien. Die Lohnungleichheit in Form mangelnder Entgeltfortzahlung und Rentenansprüche blieb somit erhalten. Grund dieser Regelung war die Annahme, dass für den mitarbeitenden Ehepartner kein Bedürfnis nach einer Sozialversicherung bestehe, da der Lebensunterhalt durch den hauptberufstätigen Ehepartner abgesichert sei (BT-Drs. 2319, 2. Wahlperiode, 1953, S. 59, BVerfG 18, 257 (270)). Damit fußte diese Norm auf den Geschlechterrollen des Ernährermodells.

## III. Frauen als bessere Männer – Das neue Frauenbild der 1970er Jahre

Auch bei der Mitarbeitspflicht kam ein Wandel erst mit der neuen Frauenbewegung ab Anfang der 1970er Jahre.<sup>101</sup> So wurde von der Frauenbewegung eine wirtschaftliche und sozialrechtliche Unabhängigkeit der Frau von ihrem Mann gefordert.<sup>102</sup> Das Ernährermodell wurde zunehmend kritisiert und eine Abkehr von der Differenzierung aufgrund biologisch-funktionaler Unterschiede verlangt.<sup>103</sup> Als Folge rückte die Gesellschaft von der Betonung der natürlichen Verschiedenheit der Geschlechter ab. Stattdessen wurde Art. 3 II GG als Ausdruck der Gleichheit der Geschlechter aufgefasst.<sup>104</sup> Aufbauend auf dem sich neu etablierenden Rollenverständnis erfolgte 1977 auf die Initiative der SPD geführten Regierung eine Reform des Familienrechts, welche eine Abkehr vom gesetzlichen Leitbild des Ernährermodells beinhaltete.<sup>105</sup> Ziel war es, die Ausgestaltung den Ehegatten zur Disposition zu überlassen und kein neues Leitbild zu schaffen.<sup>106</sup> Im Zuge dessen wurde auch die Mitarbeitspflicht des § 1356 II BGB<sup>107</sup> ersatzlos gestrichen. Grund dessen war, dass es jenseits der ehelichen Beistandspflicht kein Bedürfnis mehr für die Mitarbeitspflicht gebe.<sup>108</sup>

Bezeichnend für das neue Rollenverständnis war jedoch, dass dies nur eine Anpassung der weiblichen an die männliche Rolle beinhaltete. Ein Vordringen von Männern in Haus- und Familienarbeit konnte hingegen nicht verzeichnet werden.<sup>109</sup> Entsprechend blieb trotz Veränderung des weiblichen Rollenbildes, insb. die Erziehungsarbeit weiterhin im Verantwortungsbereich der Frau. Um eine Vereinbarkeit zwischen den familiären und beruflichen Verpflichtungen zu schaffen, wichen Frauen zunehmend auf atypische Beschäftigungsverhältnisse aus.<sup>110</sup> Zu nennen, ist in diesem Zusammenhang, neben der Teilzeitarbeit, vor alle die geringfügige Beschäftigung.

<sup>101</sup> Böttger (Fn. 85), S. 285.

<sup>102</sup> Sozialistischer Frauenbund West-Berlin, Wir wollen keinen Lohn für die Hausarbeit, in: Dokumentationsgruppe der Sommeruniversität für Frauen e.V. Berlin (Hrsg.), Frauen als bezahlte und unbezahlte Arbeitskräfte (1978), S. 129 (138 ff.); Notz, Erwerbsarbeit: (K)ein Königsweg aus Frauenarmut?, in: Dackweiler/Rau/Schäfer (Hrsg.), Frauen und Armut (2020), S. 298 (402); Frevert (Fn. 51), S. 113 (125).

<sup>103</sup> Schröder, Unbezahlte Hausarbeit, Leichtlohnarbeit, Doppelarbeit, in: Dokumentationsgruppe der Sommeruniversität für Frauen e.V. Berlin (Hrsg.), Frauen als bezahlte und unbezahlte Arbeitskräfte, 1978, S. 108, 116 ff.; Schwarzer, Der kleine Unterschied (1975), in: Lenz (Hrsg.), Die Neue Frauenbewegung in Deutschland, 2009, S. 43, 44; Notz (Fn. 102), S. 298 (402).

<sup>104</sup> Rudolph (Fn. 87), S. 48, 55; BVerfGE 52, S. 369 (376 f.).

<sup>105</sup> BT-Drs. 7/605, S. 75; Frevert (Fn. 51), S. 113 (124).

<sup>106</sup> BT-Drs. 7/605, S. 75; Soergel/Lange, BGB (1988), § 1356, S. 78.

<sup>107</sup> Fassung von 1958.

<sup>108</sup> BT-Drs. 7/650, S. 98.

<sup>109</sup> Frevert (Fn. 51), S. 113 (128 f.); Rudolph (Fn. 87), S. 75.

<sup>110</sup> Möller, Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse: Verstärkte Spaltung der abhängig Arbeitenden, Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis 1983, S. 7 (12); Böttger (Fn.85), S. 285.

So trat im Jahr der Familienrechtsreform mit dem SGB IV auch ein neues Sozialrecht in Kraft. § 8 SGB IV<sup>111</sup> regelte dabei die sog. geringfügige Beschäftigung. Danach waren Tätigkeiten unterhalb einer bestimmten Maximalarbeitszeit oder Einkommensgrenze von der Sozialversicherung befreit. Nicht nur bot diese Regelung die Möglichkeit, die mitarbeitenden Familienangehörigen weiterhin sozialversicherungsrechtlich zu marginalisieren, sondern stellte auch eine Möglichkeit für Arbeitgeber dar, weibliche Arbeitskräfte günstig zu beschäftigen.<sup>112</sup> Viele Frauen wurden durch ihre familiären Verpflichtungen in die geringfügige Beschäftigung gedrängt und damit nicht nur einer Arbeit im Niedriglohnbereich, sondern auch den Folgen der fehlenden Sozialversicherung ausgesetzt.<sup>113</sup> Eine Kontinuität zur unentgeltlichen Mitarbeitspflicht stellte dabei insb. die Begründung der Entbindung von der Versicherungspflicht dar. So wurde auch diese mit der mangelnden Bedürftigkeit der Beschäftigten begründet. Personen, die in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen, erhielten ihren Lebensunterhalt anderweitig, weshalb über diese Einnahmequelle auch für eine soziale Sicherheit gesorgt werden könne.<sup>114</sup> Tatsächlich führte diese Regelung dazu, dass viele Frauen weiterhin in einer finanziellen Abhängigkeit vom Mann standen.<sup>115</sup> Die geringfügige Beschäftigung erhielt somit eine Form des Ernährermodells, welches auf dem unveränderten männlichen Rollenbild basierte.

Einen ähnlichen Effekt hatte das 1956 eingeführte Ehegattensplitting. Je größer die Einkommensdifferenz zwischen den Ehepartnern war, desto höher fiel die nach diesem vorgesehene steuerliche Vergünstigung aus. Auch dadurch wurden Anreize geschaffen, welche die Frau zu einer geringeren Beschäftigung mit einem geringeren Einkommen veranlassten, und somit die wirtschaftliche Abhängigkeit zum Mann erhalten.<sup>116</sup> Die daraus resultierende Rentenungleichheit konnte auch durch den mit der Familienrechtsreform neu geschaffenen Versorgungsausgleich nicht ausgeglichen werden. Zwar sah dieser vor, dass die während der Ehe erworbenen Ansprüche mit der Scheidung zwischen den Ehegatten geteilt werden. Für eine Rentengleichheit wäre zusätzlich jedoch auch erforderlich, dass Frauen und Männer nach der Scheidung gleichwertige Rentenansprüche erlangen konnten. Aufgrund der lückenhaften oder atypischen Beschäftigung während der Ehe hatten Frauen jedoch häufig auch nach der Scheidung geringere Erwerbchancen und erhielten somit auch geringere Rentenansprüche.<sup>117</sup> Eine Lohnungleichheit im Rentenbereich bleibt somit bestehen.

111 Fassung von 1977.

112 Böttger (Fn.85), S. 285.

113 Möller (Fn. 110), S. 7 (12); Böttger (Fn. 85), S. 285.

114 BeckOGK/Zieglmeier, SGB IV (2025), § 8 Rn. 26.

115 Böttger (Fn. 85), S. 286.

116 Wersig, Der lange Schatten der Hausfrauenehe (2013), S. 25; Notz (Fn. 102), S. 398 (409).

117 Borth, Versorgungsausgleich: in anwaltlicher und familiengerichtlicher Praxis (2021), S. 5; Limbach/Willutzki, Die Entwicklungen des Familienrechts, in: Kontinuitäten und Wandel (2002), S. 7 (27); Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. N016, 24.04.2024, online verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24\\_N016\\_12\\_63.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N016_12_63.html), zuletzt abgerufen am 4.4.2025.

#### IV. Zwischenfazit – Ein Wandel der Männlichkeit als Bedingung der Lohnungleichheit

Es hat sich somit gezeigt, dass Frauen trotz der Veränderung des weiblichen Rollenbildes weiterhin strukturell diskriminiert wurden. Die sozialversicherungsrechtlichen Aspekte der Lohnungleichheit wurden auch nach Wegfall der Mitarbeitspflicht rechtlich fortgeführt und somit eine mittelbare Diskriminierung stabilisiert. Der Grund hierfür lag vor allem im Festhalten an traditionellen männlichen Rollenbildern, die ein Durchbrechen der geschlechterspezifischen Rollenverteilung verhinderten und Frauen in atypische Beschäftigungsverhältnisse drängten.

#### G. Nochmals: 66 Tage ohne Lohn – das historische Erbe begraben

Die Arbeit konnte zeigen, dass die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen auf Geschlechtervorstellungen beruhte. Im Kaiserreich und in der Weimarer Republik wurden diese durch rechtliche Instrumente gezielt stabilisiert und verfestigt. Ferner wurde gezeigt, dass diese Verfestigung in den 1950er und 1960er Jahren dazu führte, dass Art. 3 II GG auf eine bloß formale Gleichheit reduziert wurde, wodurch unmittelbare Diskriminierung in eine mittelbare umgewandelt werden konnte. Schließlich wurde dargelegt, dass die Rechtsanpassung an die Neukonzeption des weiblichen Rollenbildes in den 1970er und 1980er Jahren nicht zur Lohnungleichheit führte, da die männliche Geschlechterrolle weitgehend unverändert blieb.

Als Resultat konnten sich die damaligen Denkmuster bis heute halten. So wird Erfolg in der Arbeitsbewertung auch heute an vermeintlich männliche Fähigkeit, wie Durchsetzungsvermögen oder technische Kompetenz, geknüpft. Auch das Ernährermodell wirkt fort: So verdienen verheiratete Männer im Schnitt mehr als Unverheiratete, während verheiratete Frauen ab der Eheschließung geringer entlohnt werden. Verstärkt wird dies zusätzlich durch die geschlechtsspezifische Trennung auf dem Arbeitsmarkt, da vermeintliche »Frauenberufe« systematisch geringer vergütet werden.<sup>118</sup> Darauf aufbauend wird auch heute der in den 1950er Jahren zur Vergleichbarkeit von Arbeit geführt Diskurs fortgesetzt: So suggeriert die Unterscheidung zwischen bereinigter und unbereinigter Gender Pay Gap<sup>119</sup> eine Vergleichbarkeit nur bei identischer Tätigkeit und verschleiert, dass geschlechtsabhängige Faktoren wie Branche, Arbeitszeit oder Ausbildung selbst Ausdruck von Diskriminierung sind.

Wie eingangs erwähnt, betrug die Lohnlücke in Deutschland im Jahr 2024 16 %, womit Deutschland im europäischen Vergleich weit zurücklag – nur vier EU-Staaten wiesen eine

118 Steffens/Ebert, Frauen – Männer – Karrieren (2016), S. 169 ff.

119 Bei der bereinigten Gender Pay Gap werden strukturelle Faktoren abgezogen. Die bereinigte Gender Pay Gap liegt in Deutschland bei 6 % (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Lohnlücke, 2024, online verfügbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Glossar\\_Entgeltgleichheit/DE/18\\_Lohnluecke.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Glossar_Entgeltgleichheit/DE/18_Lohnluecke.html), zuletzt abgerufen am 4.4.2025).

größere Lohndifferenz auf.<sup>120</sup> Was bleibt also zu tun? Die Reduktion der Lohnlücke auf null erfordert mehr als bloße Anpassung der Frau – sie erfordert eine fundamentale Neudefinition von Arbeit und Kompetenz. Dabei ist es nach Art. 3 II GG Aufgabe des Gesetzgebers, progressive Veränderungen voranzutreiben und strukturelle Benachteiligungen abzubauen, statt Ungleichheit nur abzubauen. Erst wenn nicht nur Frauen-, sondern auch Männerrollen hinterfragt und durchbrochen werden, können die 66 Tage unentgeltlicher Arbeit, die Frauen jährlich leisten, als historisch begraben werden.

---

**120** Statistisches Bundesamt, Gender Pay Gap, 2025, online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html>, zuletzt abgerufen am 4.4.2025.