

AUS DEM ARCHIV

Barbara Degen

Sind Frauen auch Arbeitnehmer – oder: Wie geschlechtsneutral ist das Arbeitsrecht?

Aus: STREIT 2/1988, S. 51-61 (Auszug)

(...) Sein Lebensmuster, wie lebenslange Berufstätigkeit, Ernährerrolle in der Familie, zeitlich und räumliche Mobilität prägen das Arbeitsleben. Vor allem der Grundgedanke, daß der Arbeitnehmer seine gesamte Arbeitskraft zur außerhäuslichen Arbeit zur Verfügung stellen kann, von Familien- und Kindererziehungspflichten entlastet ist und eine Frau im Hintergrund hat, die für die Reproduktion seiner Arbeitskraft zu sorgen hat, spiegelt sich im Arbeitsrecht wider. Dies fängt bei der Höhe des Lohns/Gehalts an, geht über die Festlegung der Arbeitszeit, die Regelungen zur Verfügbarkeit des Arbeitnehmers (Überstunden, Versetzungsbereitschaft, Mobilität) bis hin zur Sozialauswahl bei Kündigungen und zum Teilzeitarbeitsrecht.

Frauen sind unter diesen Umständen „defizitäre“ Wesen, nicht voll-wertige Arbeitskräfte. (...) So lassen sich dann niedrigere Frauenlöhne, geringere Sozialleistungen, flexible Teilzeitarbeit mit hoher Arbeitsintensität, die Einsparung von Arbeitgeberleistungen in ungeschützten Arbeitsverhältnissen, die „minderwertigen“ Vertragsgestaltungen (KAPOVAZ) und die geringeren Schutzrechte „erklären“. Da Frauen nicht die gewünschte männliche Norm erfüllen, braucht man sich nicht an die üblichen Regeln im Arbeitsverhältnis zu halten. (...)

Die Auslegung des Art. 3 Abs. 2 GG durch die h. M. hat dazu immer die Begleitmusik geliefert: Grundsätzlich dürfte zwischen Männern und Frauen nicht differenziert werden, es sei denn, die biologischen und funktionalen Unterschiede prägen den Sachverhalt so entscheidend, daß eine Gleichbehandlung willkürlich sei. Dahinter stecken – wie ich meine – handfeste ökonomische und politische Interessen. Die Tendenz, rechtliche und tatsächliche Hindernisse für die Frauenerwerbstätigkeit wegzuräumen, sichert die vollständige Verwertung weiblicher Arbeitskraft.

Arbeitsrechtlich ausgedrückt: Frauen haben seit In-Kraft-Treten des Art. 3 Abs. 2 GG „viel erreicht“. Lohnabschlagsklauseln und Zölibatsklauseln sind verschwunden, Zugangsvoraussetzungen rechtlich erleichtert worden. Unmittelbare und offene Diskriminierung werden selten noch offen vertreten, und auch der Begriff der „mittelbaren Diskriminierung“ taucht in der rechtlichen Auseinandersetzung auf, schließlich wird auch über Quotenregelungen nachgedacht.

Bei all diesen Veränderungen bleibt jedoch ein anderes Interesse, das wohl stärker ist als die Verwertung der weiblichen Arbeitskraft in der Produktion,

bestehen: die Familie mit ihrer ideologischen Funktion und ihren wichtigen Reproduktionsaufgaben und damit die unbezahlte Hausarbeit der Frauen beizubehalten, die zudem in nicht unerheblichem Umfang der Qualifizierung männlicher Arbeitskräfte zu Gute kommt. Frauen werden zwar in die Produktion einbezogen, verlieren damit aber nicht ihre Funktion in der Familie. Diese Doppelung ihrer Aufgaben wird dabei weder im Arbeitsprozeß noch in der Familie honoriert, sondern im Gegenteil zu ihren Lasten ausgenutzt. Sie wird mit Schlagworten wie „Doppelbelastung“, „Reservearmee“ und „Arbeitnehmer 2. Klasse“ umschrieben.

Als qualifizierte Arbeitskräfte können Frauen dann ihren Platz im Arbeitsleben finden, wenn sie das männliche Arbeitslebensmuster“ völlig akzeptieren und sich dem anpassen. (...) Wo Arbeitsbedingungen auf sie zugeschnitten sind (Hausfrauenschichten, Teilzeitarbeit) arbeiten sie – zu ungünstigeren Bedingungen als Männer – vielfach in Ghettosituationen ohne die Möglichkeit, daß ihre Arbeit mehr als ein „Zusatzverdienst“ ist, von Aufstiegsmöglichkeiten ganz zu schweigen. (...)

Der Widerspruch, daß einerseits die Gleichheit aller Arbeitskräfte (mit männlichem Lebensmuster) fingiert wird, andererseits es jedoch faktisch zwei völlig unterschiedliche Arten von Arbeitskräften gibt, spiegelt sich in der Diskussion über die Bedeutung und Reichweite des Art. 3 Abs. 2 GG im Arbeitsrecht wider: Formal – so wird argumentiert – seien Männer und Frauen gleichberechtigt, doch leider sei ihre Benachteiligung trotzdem vorhanden. Schuld seien außerjuristische Umstände (Rollenzuweisung). Abgesehen von der selten gestellten Frage, warum das Recht diese außerjuristischen Umstände nicht stärker beeinflußt, wird mit dieser Argumentation verschleiert, daß das Recht genau diese gesellschaftlichen Umstände in das arbeitsrechtliche Normsystem und seine Anknüpfungskriterien übernommen hat.

Daß es in Wahrheit bei der Interpretation des Gleichberechtigungsgrundsatzes immer in erster Linie um die Wahrung rechtlicher Privilegien ging, wurde spätestens seit der Diskussion über die „umgekehrte Geschlechtsdiskriminierung“ deutlich, die just begann, als die Forderungen nach Frauenförderung und Quotierung laut wurden. (...)

Es stellt sich mithin die Frage nach einer rechtlich wie tatsächlichen Neuordnung und Neubewertung von Produktions- und Reproduktionsarbeiten. (...)