

Thesenpapier zur Tagung „Gender Pay Gap – vom Wert und Unwert von Arbeit“

Dr. Judith Holland

Vortrag: Der Gender Pay Gap in Frankreich in historischer Perspektive

Im Anschluss an die sozialhistorische sowie -konstruktivistische Forschungstradition in Frankreich mit Vertreterinnen wie der Historikerin Michelle Perrot, der Soziologin Margaret Maruani oder der Ökonomin Rachel Silvera wird der *Gender Pay Gap* in seiner historischen Entwicklung seit Ende des 19. Jahrhunderts nachgezeichnet. Wie hat er sich statistisch entwickelt? Welche rechtlichen Maßnahmen wurden ergriffen, um gegen die Lohndiskriminierung der Frauen vorzugehen? Wie werden mögliche Ursachen und die Persistenz des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds gesellschaftlich sowie gewerkschaftlich diskutiert? Und welche Forderungen sind damit verbunden?

In Frankreich hat der Feminismus eine lange Tradition und im Zuge der Einforderung einer „echten“ *égalité* durch Feministinnen wie Gewerkschaftsaktivistinnen besitzt die Lohnfrage nach wie vor hohe Brisanz. Im 19. Jahrhundert konnte das Gehalt der Frauen um 70 Prozent geringer sein als der sogenannte *salaire familial*, der Familienlohn, den Männer erhielten. Freilich sind solche Angaben mit Vorsicht zu genießen, denn die Quellenlage ist eher dürftig. Aber gemäß der Arbeitssoziologin Madeleine Guilbert (1966), die sich auf eine Erhebung von 1891/1893 beruft, betrug der *écart de rémunération* beispielsweise bei den Tagelöhnerinnen in der Metallindustrie bis zu 63 Prozent. Dass Arbeiterinnen eher Stück- als Stundenlöhne oder Dienstmädchen sogenannte *gages* gezahlt wurden, wurde mit dem *salaire d'appoint*, dem Zuverdienst, gerechtfertigt: Frauen galten als Ehefrauen, die höchstens vorübergehend auf ein eigenes Einkommen angewiesen seien und deren „natürliche“ Aufgabe in der Mutterrolle lag. Zugleich waren schon damals viele Arbeiterinnen, vor allem in der Textilindustrie in Nordfrankreich und im Elsass, in Vollzeit beschäftigt, so dass Frankreich als eines der Länder gilt, „wo die Frauen am häufigsten erwerbstätig waren. Oder eines von denen, wo man ihre Arbeit am stärksten als Erwerbsarbeit erfasst hat“ (Maruani/Meron 2012: 41; Übers. J.H.). Laut Rachel Silvera (2014) verdienten Frauen in der Kriegswirtschaft um 1918 rund ein Viertel weniger als ihre Kollegen, während der Lohnunterschied nach dem Zweiten Weltkrieg, als das Ideal der Hausfrau und Mutter großen Zuspruch erfuhr, mit 35 Prozent den höchsten Stand im 20. Jahrhundert erreichte. Danach sank der *gender pay gap* bis er seit Mitte der 1990er Jahre (unbereinigt, inklusive Teilzeit) bei ca. 27 Prozent stagniert (beschränkt auf Vollzeit: ca. 11 Prozent; Meurs/Ponthieux 2000).

Dieses Ausmaß überrascht aus europäischer Perspektive und im Vergleich mit Deutschland (19,2 Prozent) insofern als bei Eurostat (2021b) für Frankreich der geschlechtsspezifische Lohnunterschied (unbereinigt) mit 16,5 Prozent aktuell (2019) weit geringer angegeben wird. Dies liegt daran, dass bei Eurostat (wie auch beim statistischen Bundesamt) bei seiner Erhebung der Bruttostundenlohn zugrunde gelegt wird. Dadurch werden aber nur Personen, die in Vollzeit, nicht in Teilzeit erwerbstätig sind, berücksichtigt. Das Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE 2020) arbeitet hingegen mit dem Jahreslohn, manchmal auch mit dem Wochen- oder Monatslohn. An der statistischen Methode, die bei der Messung des *gender pay gap* vom Stundenlohn ausgeht, wird in Frankreich häufig kritisiert, dass die Auswirkungen der Teilzeit sowie von *primes*, von Zuschlägen für Spät- oder Wochenendarbeit unterschätzt werden und damit wichtige Faktoren der geschlechtsspezifischen Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt (Meurs/Ponthieux 2000; Silvera 2014).

Als Hauptursache dafür, dass Frauen rund ein Viertel weniger Lohn als Männer erhalten, gilt in Frankreich die (unfreiwillige) Teilzeitarbeit, die seit den 1980er Jahren, forciert durch die Arbeitsmarktpolitik unter der sozialistischen Regierung Mitterands, ausgebaut wurde, so dass der

Teilzeitanteil unter den erwerbstätigen Frauen 2019 bei fast einem Drittel liegt (Eurostat 2021a). Davon am stärksten betroffen sind insbesondere jüngere, gering qualifizierte Frauen sowie Mütter von kleinen Kindern. Bei gleichem Arbeitsvolumen vergrößern sich die Geschlechterungleichheiten im Lebensverlauf, da Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufen erwerbstätig sind (INSEE 2020). In der Folge dieser horizontalen Arbeitsmarksegregation arbeiten Frauen vor allem im Gesundheits- und sozialen Bereich sowie als Angestellte und in der *fonction publique* (öffentlicher Dienst). Dazu kommt die vertikale Segregation des Arbeitsmarkts, in deren Rahmen der *plafond de verre*, die gläserne Decke, Frauen den Zutritt in Führungspositionen versperrt, da ihnen einerseits die Mutterschaft unterstellt wird. Andererseits, aber zugleich in geringerem Ausmaß als in Deutschland, sind es auch in Frankreich meist die Mütter, die ihre Erwerbsverläufe für die Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen unterbrechen oder in Teilzeit wechseln.

Im Vergleich zu Deutschland, wo die Tarifautonomie und damit das Recht, über Löhne zu verhandeln, den Sozialpartnern, also den Gewerkschaften und Unternehmerverbänden vorbehalten ist, ist es in Frankreich der Staat, der versucht, die Erwerbstätigkeit und damit auch den *écart des salaires entre les femmes et les hommes* über Gesetze zu regulieren. Entsprechend der Tradition des republikanischen Universalismus wird er dabei vom Ideal der *égalité* sowie der *autonomie* der Frauen angeleitet. So erhielten verheiratete Frauen bereits im Jahr 1907 das Recht, unabhängig von ihren Ehemännern über ihre Löhne und Gehälter zu verfügen. (Allerdings haben sie erst seit 1965 das Recht ohne Zustimmung ihres Ehemanns einer Erwerbstätigkeit nachzugehen). Zwei Jahre nach der (relativ späten) Einführung des Frauenwahlrechts (1944) wurde der Begriff des *salaire féminin*, des Frauenlohns, (auch in Tarifverträgen) zumindest offiziell abgeschafft und im Jahr 1950 das Prinzip *à travail égal, salaire égal*, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, im Rahmen des Gesetzes zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen eingeführt. Es folgten eine ganze Reihe von Gesetzen zur Lohngleichheit sowie zur *égalité professionnelle*, zur beruflichen Gleichstellung: Im Jahr 1972 wurde präzisiert, dass Frauen und Männer den gleichen Lohn „für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ erhalten sollen. Die sogenannte *Loi Roudy* (1983) war das erste Gesetz, dass die berufliche Gleichheit konkretisierte insofern als seither in allen Betrieben mit mehr als fünfzig Beschäftigten jährlich ein sogenannter *rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle* (RSC; ein vergleichender Bericht zur beruflichen Gleichheit) erstellt werden muss, um Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts bei Einstellung, Bezahlung, Beförderung sowie Fortbildung zu verhindern. Auf dieser Grundlage können Gewerkschaften und Unternehmerverbände *plans d'égalité* verhandeln und frauenfördernde Maßnahmen beschließen. Deren Umsetzung auf betrieblicher Ebene sollen Arbeitsinspekteur*innen und Gewerkschaftsvertreter*innen überwachen. Als nationales Kontrollgremium wurde der *Conseil supérieur à l'égalité professionnelle* mit dem Arbeitsministerium, den fünf repräsentativen Gewerkschaften und dem Unternehmensverband MEDEF ins Leben gerufen. Seit 2001 sind mit der *Loi Génisson* die Verhandlungen auf Betriebs- und Branchenebene verpflichtend und seit 2010 drohen den Betrieben finanzielle Sanktionen, wenn keine Abkommen oder Aktionspläne zur beruflichen Gleichstellung verhandelt werden. Zudem wurde 2006 ein weiteres Gesetz zur Lohngleichheit verabschiedet, so dass seit den 1980er Jahren mehrere Tausend Vereinbarungen geschlossen wurden, die aber insgesamt zu wenig Anwendung finden (Maruani/Meron 2012; Silvera 2014).

Die Haltung der Gewerkschaften bezüglich der anhaltenden Lohndiskriminierung der Frauen ist ambivalent. Mit dem Anarcho-Syndikalismus im Anschluss an Pierre-Joseph Proudhon hatte der Antifeminismus gerade zu Beginn großen Einfluss in der französischen Arbeiterbewegung. So sprach man sich insbesondere im *Syndicat du livre*, in der Gewerkschaft der Buchdrucker, gegen die Erwerbsarbeit der Frauen sowie ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft aus. In der CGT, der größten

Gewerkschaft in Frankreich, zählte Guilbert (1966) mehr als fünfzig Streiks gegen die Lohnkonkurrenz der Arbeiterinnen. Bei einem der ersten sozialistischen Arbeiterkongresse 1879 in Marseille waren die Positionen gespalten. Während einige am „Familienlohn“ festhielten, forderte Hubertine Auclert das Recht der Frauen auf Erwerbsarbeit sowie die Gleichheit der Löhne. Bis 1946 waren in Tarifverträgen sogenannte „Frauenlöhne“ festgeschrieben.

Aktuelle Interviewausschnitte mit Gewerkschaftssekretär*innen der CGT, der CFDT, von FO und Solidaires zeigen vor diesem Hintergrund, wie sich die Gewerkschaften geschlechterpolitisch modernisiert haben. Im Sinne der *conception républicaine* behält das Gleichheitsideal auch bei der Lohnfrage einen hohen Stellenwert. Dies lässt sich mit Instrumenten exklusiver Frauenförderung nur schwer vereinbaren, so dass gewerkschaftliche Frauenpolitik stets zwischen den Geschlechtern vermitteln muss. Die Diagnose der Ursachen für den *gender pay gap* sowie damit verbundene Lösungsvorschläge fallen im französischen Gewerkschaftspluralismus dennoch sehr unterschiedlich aus: Bei FO schlägt die zwischen den Geschlechtern vermittelnde Position tendenziell in eine defensive Haltung um, die Gewerkschaften auf ihre traditionelle Rolle als Tarifvertragsparteien reduziert. Gegenüber eher klassischen Forderungen nach der *mixité des emplois*, der Geschlechterdiversifizierung in Berufen, oder nach mehr Frauen in Führungspositionen, wird bei der CFDT die Lösung u.a. der Lohndiskriminierung im *Gender Mainstreaming* gesehen. Und bei kleineren autonomen Gewerkschaftszusammenschlüssen wie Solidaires verbindet sich radikale Kritik am Patriarchat mit der am Kapitalismus, so dass sowohl das Ende der ungleichen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung als auch der anhaltenden Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen gefordert wird. Über *top down* ergriffene Maßnahmen hinaus erscheint es insgesamt auch in Frankreich unverzichtbar zu sein, das Thema der Lohn(un)gleichheit an der betrieblichen Basis stärker zu verankern. Um das Ideal der *égalité* in die Praxis umzusetzen ist außerdem ein gesellschaftlicher Kulturwandel erforderlich, was die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die damit verbundene Aufwertung von sozialen Berufen angeht.

Literatur:

Eurostat (2021a): Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%). Online verfügbar unter http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=de (29.03.21)

Eurostat (2021b): Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen. Online verfügbar unter <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=de> (29.03.21)

Guilbert, Madeleine (1966): *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914*. Paris: CNRS.

INSEE (2020): *Écart de rémunération femmes-hommes: surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé*. Insee Première No 1803. Paris.

Maruani, Margaret; Meron, Monique (2012): *Un siècle de travail des femmes en France. 1901–2011*. Paris: La Découverte.

Meurs Dominique; Ponthieux Sophie (2000): *Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes*. In: *Economie et statistique*, n°337-338. Jeunes: l'âge des indépendances, 135–158.

Silvera, Rachel (2014): *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*. Paris: Découverte.