

Basel, September 2008

**Legal Opportunity Structures und Lohnleichheit:  
Die Schweiz und Deutschland im Vergleich  
(Pay Equity by Law – Working Papier no. 1)**

Einleitung .....2  
1. Gemeinsamkeiten und Unterschiede des politisch-gesellschaftlichen Kontexts ..... 3  
2. Legal Opportunity Structures .....4  
    2.1 Deutschland..... 5  
        Kontext und Grundlagen ..... 5  
        Vorschriften und Verfahren .....6  
    2.2 Schweiz..... 6  
        Kontext und Grundlagen ..... 6  
        Vorschriften und Verfahren ..... 7  
    2.3 Fazit ..... 8  
3. Rechtliche Mobilisierung vor Gericht..... 8  
    3.1 Prozesse und untersuchte Fragen ..... 8  
    3.2 Ein Blick auf ausgewählte Prozesse: Gleichwertige Arbeit und indirekte  
    Diskriminierung ..... 11  
        Schweiz..... 11  
        Deutschland ..... 12  
        Zwischenfazit ..... 13  
4. Die Bedeutung diskursiver Gelegenheitsstrukturen..... 13  
    4.1 Die 29 Heinze-Frauen ..... 13  
    4.2 Mobilisierungsgründe ..... 13  
    4.3 Aufgaben für Wissenschaft und Praxis..... 14  
Literatur .....15

Drahtzugstrasse 28  
CH-4057 Basel  
T. +41 (0)61 692 69 96  
T mobil. +41 (0)79 653 07 56

Netz  
post@gesine-fuchs.net  
www.gesine-fuchs.net

## Einleitung

Die Idee der Gleichheit als einer „Leitnorm der Moderne“ (Ute Gerhard) bedarf als Prinzip moderner Rechtsstaatlichkeit immer wieder einer prozeduralen und diskursiven Festigung und konkreten Bemühungen zu ihrer praktischen Umsetzung. Soziale Bewegungen als gesellschaftliche Akteurinnen sind dabei von großer Wichtigkeit, gerade auch bei der Mobilisierung des Rechts. Inwieweit kann das Recht hierzu einen Beitrag zur Umsetzung der Idee der Gleichheit leisten und wie kann der Gebrauch des Recht sozialen Wandel herbeiführen? Im folgenden Beitrag werden diese Fragen anhand der rechtlichen Gelegenheitsstrukturen („legal opportunity structures“) im Bereich der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern analysiert. Hier sind die Ungleichheiten erheblich – bis zu einem Viertel – und die Umsetzung der Gleichheit bedarf einer materiellen Umverteilung, nicht nur einer rhetorischen Anerkennung gleicher Rechte.

Das Konzept der rechtlichen Gelegenheitsstrukturen (legal opportunity structures, im Folgenden auch LOS) wurde aus der Forschung zu sozialen Bewegungen adaptiert. Es lehnt sich an das Konzept der politischen Gelegenheitsstrukturen an, das sich seit den 1970er Jahren zu einer der erklärungskräftigsten Perspektiven in der Bewegungsforschung entwickelt hat. Politische Gelegenheitsstrukturen wirken auf die Mobilisierung und den Erfolg einer sozialen Bewegung; sie beeinflussen die Wahl von Proteststrategien und den Einfluss der Bewegungen auf ihre Umwelt (s. Kitschelt 1986, 58). Im Allgemeinen sind damit die Strukturen des politischen Systems und seine Institutionen gemeint, die in relativer Offenheit bzw. Geschlossenheit resultieren wie z. B. Regierung- und Parteiensystem, Grad der Zentralisierung, Elemente direkter Demokratie oder Charakter des Interessenvermittlungsystems. Um die Mobilisierung des Rechts zu untersuchen, ist es notwendig, die dortigen Spezifika zu definieren und auf ihre Wirkungen für die tatsächliche Mobilisierung hin zu befragen. Begünstigen gute Gelegenheitsstrukturen Gerichtsprozesse und den Bezug auf das Recht in politischen Forderungen nach Lohnungleichheit oder ist der Einfluss gering?

Zur Beantwortung dieser Fragen wird die Situation in der Schweiz und Deutschland zwischen 1996 und 2006 miteinander verglichen. Diese Länder verfügen über ähnliche Traditionen und Geschlechterregime sowie analoge Diskurse der Frauenbewegung. Die Gleichstellungsgesetzgebung divergiert aber erheblich. Bis 2006 verfügte Deutschland nur über Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst, Lohnungleichheit konnte nur aufgrund eines Unterparagraphen im BGB eingeklagt werden und Prozesse waren selten. In der Schweiz verbietet das Gleichstellungsgesetz von 1996 Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Umsetzung von Rechtsgleichheit wird jedoch dem Individuum aufgebürdet und keines der Gesetze zielt auf strukturelle Diskriminierungen.

Rechtliche Gelegenheitsstrukturen erweisen sich als wichtig für die juristische Mobilisierung, doch wird auch deutlich, dass weitere Faktoren für unterschiedliche Rechtsmobilisierung einer Rolle spielen. Insbesondere sind vergangene politische und soziale Auseinandersetzungen relevant, weswegen der strukturorientierte Ansatz durch sozialkonstruktivistische Perspektiven ergänzt werden, wie dies in der Bewegungsforschung insbesondere mit der Framinganalyse (siehe Snow 2004) geschieht, um die Relevanz von gemeinsamen Identitäten und Werten sowie die bewusste Arbeit an kollektiven kognitiven Bezugsrahmen für die Bildung, Mobilisierung und Zielsetzung einer Bewegung erklären zu können. Das von Ferree und anderen (2002) entlehnte Konzept der „discursive opportunity structure“ integriert beide Perspektiven. Diese werden als die politischen, soziokulturellen und massenmedialen Komponenten definiert, die das „framework of

ideas and meaning-making institutions in a particular society“ bilden (Ferree et al. 2002: 62).

Ich werde im folgenden den politischen Kontext skizzieren (Kapitel 1) und die verschiedenen rechtlichen Gelegenheitsstrukturen in der Schweiz und Deutschland darstellen (Kapitel 2). Im 3. Kapitel wird die tatsächliche Mobilisierung ausschnitthaft verglichen und im 4. Kapitel die Bedeutung diskursiver Gelegenheiten angeschnitten. Der Fokus liegt hierbei auf den Unterschieden. Darum wird auf viele Mobilisierungshindernisse, die ähnlich sind (insbesondere individuelle) nicht eingegangen.

## 1. Gemeinsamkeiten und Unterschiede des politisch-gesellschaftlichen Kontexts

Die *politischen Systeme* Deutschlands und der Schweiz sind föderalistisch und bieten damit eine Reihe von Zugangs- und Agenda-Setting-Möglichkeiten ins politische System. Kennzeichnend für beide Länder ist zudem die Institutionalisierung gesellschaftlicher Vielfalt durch Koordination, Korporatismus, Verhandlungsdemokratie und Subsidiarität sowie die Institutionalisierung des sozialen Ausgleichs im Rahmen eines „Europäischen Sozialmodells“ (vgl. hierzu Aust/Leitner/Lessenich 2002), so insbesondere ein hohes Niveau sozialer Sicherung, Arbeitsmarktregulierung sowie relativ egalitäre Einkommensverteilung und Solidarität.

In beiden Ländern ist *EU-Recht* zunehmend wichtiger geworden, auch wenn dies bemerkenswerterweise in der öffentlichen Diskussion kaum eine Rolle gespielt hat, schon gar nicht für Lohngleichheit (vgl. Englaro 2004 und Kodré/Müller 2003). Deutschland und die Schweiz haben eine Tradition des *geschriebenen Rechts* (civil law vs. common law) und insofern ist der Einfluss rechtspolitischer Initiativen und Gesetzesänderungen auf die Rechtswirklichkeit größer als im angelsächsischen Raum, in dem Rechtsmobilisierung bisher vor allem untersucht wurde.

Trotz unterschiedlicher Ausprägungen der *Wohlfahrtsregime* in beiden Ländern<sup>1</sup> ähneln sich die sozio-ökonomischen Veränderungen für Frauen. Pointiert formuliert war bis vor kurzem das bürgerliche Ideal des männlichen Ernährers und der Hausfrau und Mutter vorherrschend. Weibliche Erwerbstätigkeit, insbesondere Teilzeitbeschäftigung, ist in den letzten zwei Jahrzehnten ebenso angestiegen wie das Ausbildungsniveau. Die Hegemonie des männlichen Ernährersmodells ist zu Ende – sei es aus ökonomischer Notwendigkeit oder aufgrund veränderter Lebensperspektiven. Hohe Scheidungsquoten machen das Lebensmodell der Hausfrau und Mutter objektiv riskant. In der Schweiz leben nur noch ein Drittel der Familien mit kleinen Kindern mit einem vollzeitarbeitenden Vater und einer nicht-erwerbstätigen Hausfrau und Mutter (BFS 2003, 39; 1990 war das Verhältnis noch umgekehrt). In Deutschland ist der Anstieg weniger deutlich (Beschäftigungsquote für Frauen 1995: 55.3 %, 2006: 62.2 %, Teilzeitbeschäftigung von einem Drittel auf 45.6 % im gleichen Zeitraum).

Dieses „*neo-klassische Modell*“ mit einem erweiterten Frauenbild wird durch persistente traditionelle Strukturen behindert. So sind Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen auf Hausfrauenehen ausgerichtet; das Sozialversicherungsrecht benachteiligt Teilzeitarbeitsverhältnisse (Minijobs in Deutschland, Mindestverdienst für Pensionskassen in der

---

<sup>1</sup> Vgl. Armingeon et al. 2004, Esping-Andersen 1998 und Arts/Gelissen 2002.

Schweiz) mit fatalen Folgen für die Alterssicherung. Beide Länder kennen keine Individualbesteuerung; das deutsche Ehegattensplitting subventioniert Hausfrauenehen und die schweizerischen Steuertarife bestrafen Erwerbstätige, die heiraten. Erwerbsarbeit und Lohngleichheit werden immer wichtiger für eine individuelle Existenzsicherung. Das gilt umso mehr für Lohngleichheit bei gleichwertiger Arbeit, weil der Arbeitsmarkt weiterhin sehr stark geschlechtsspezifisch segregiert ist.

Die *staatliche Gleichstellungspolitiken* in der Schweiz war bisher vor allem von einem liberalen Antidiskriminierungsmodell geprägt, das davon ausgeht, dass die Gründe für Diskriminierung individuell sind. Auch das Gleichstellungsgesetz ist im wesentlichen diesem Ansatz verpflichtet. Dieses Gleichheitsverständnis sollte sich günstig auf die Thematisierung von Lohngleichheit und Erwerbsarbeit auswirken. In Deutschland kam bisher stärker das Expanding-Opportunities-Modell zum Zuge, v. a. durch unterstützende Maßnahmen für Frauen, etwa ein bezahlter Mutterschaftsurlaub, Elternzeit oder klassische Frauenförderung. Der affirmative-action-Ansatz, der Gründe für die Diskriminierung in strukturellen, nicht individuell veränderbaren Faktoren verortet, ist quasi inexistent (zu den verschiedenen Ansätzen vgl. von Wahl 1999). Die zweite Frauenbewegung hat in den beiden Ländern eine ähnliche Entwicklung vollzogen, nämlich von der Bildung autonomer Strukturen und eigenen Frauenprojekten zu einer Institutionalisierung sowie einer starken personellen und programmatischen Verflechtung zwischen Feministinnen, Gewerkschaften und linken Parteien. Staatsfeministische Institutionen haben ebenfalls starke Verbindungen zur Frauenbewegung und bei der politischen Repräsentation von Frauen liegen beide Länder nur knapp hinter der europäischen Spitzengruppe. Auch diese Tatsachen sollte eine Thematisierung von Lohngleichheit begünstigen. Auf welche rechtlichen Möglichkeiten kann sich dies nun stützen?

## 2. Legal Opportunity Structures

Nationalstaatliche Gesetze, Prozeduren und Rechtsprechung setzen den Rahmen für eine juristische Mobilisierung des Rechts, also Lohngleichheitsklagen, und deren Erfolgsaussichten. Eine gute Gelegenheitsstruktur umfasst:

1. Klarheit und grosse Reichweite des Begriffs von Gleichheit und Lohngleichheit in Rechtstexten;
2. Ein hohes Mass der Konkretisierung des Lohngleichheitsgebotes und der Verfahrenswege in Gesetzen und Verordnungen;
3. Allgemeine Verfahrensgrundsätze (z. B. Verbandsklage, Beweislast, Untersuchungsmaxime), die klagende Person stärken und Institutionen (z. B. Ombudsleute), die diese in ihrem Vorhaben unterstützen, können persönlich-individuelle Hürden für eine Klage mindern (Belastung am Arbeitsplatz, persönliche Exponierung, Kosten, mögliche Arbeitslosigkeit);
4. Die Existenz einer unabhängigen Untersuchungsinstanz;
5. Hohe Fachkenntnis und rechtskonformes Vorgehen der Gerichte.
6. Die Rechtsprechung des EuGH, die Vorlagemöglichkeit zur Vorabentscheidung und, allgemeiner, die Ausweitung Europäischer Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik stellt eine zusätzliche rechtliche Gelegenheit dar, die nationale Regime und Kräfteverhältnisse aushebeln kann.

Wesentliche Punkte sind durch die entsprechenden EU-Richtlinien zwar für alle Mitgliedstaaten verbindlich<sup>2</sup>, doch entstehen durch die konkrete nationale Umsetzung stärkere und schwächere Strukturen: Elemente einer schwachen Umsetzung sind eine minimale Ergänzung bestehender Gesetze (z. B. Arbeitsgesetze) um die notwendigen Vorschriften, die Beschränkung auf bestehende, z. B. zivilrechtliche Klagewege und das Fehlen jeglicher beratender oder kontrollierender Institutionen. Dieses Modell existierte bis 2006 in Deutschland und ist auch in einigen neuen Mitgliedsstaaten Realität (z. B. Polen, Ungarn, Tschechien, Lettland, vgl. Sloat 2004, 21).

Zu einer starken Umsetzung gehören die Kodifizierung eigener Gleichstellungsgesetze und besonderer Klage- oder Beschwerdewege (wie in der Schweiz geschehen), rechtliche Vorschriften für proaktive Massnahmen zum Erreichen der Lohngleichheit auch in privaten Unternehmen (wie in Frankreich) und schließlich Behörden mit eigenen Untersuchungs- und Klagekompetenzen (wie sie insbesondere in USA und Grossbritannien seit langem bestehen). Im Zuge der Übernahme der Antidiskriminierungsrichtlinien wegen der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung (RL 2000/43/EG und 2000/78/EG) geht die Entwicklung hin zu staatlichen Beratungs- oder Untersuchungsinstanzen, die einen umfassenden Antidiskriminierungsauftrag haben und zur Kodifizierung in eigenen selbstständigen Gesetzen bzw. deren Zusammenführung (wie in Frankreich oder Österreich). Je konkreter und exponierter die Normen sind, wie etwas in einem eigenen Gesetz, desto höher die Transparenz und desto höher die Legitimität, sich für die darin verbrieften Rechte tatsächlich einzusetzen.

## 2.1 Deutschland

### *Kontext und Grundlagen*

Das deutsche Grundgesetz kennt seit 1994 einen *aktiven Gleichstellungsauftrag* des Staates (GG Art. 3 Abs. 2). Im Arbeitsrecht bestimmend sind der Gedanke der *Koalitionsfreiheit* und daraus abgeleitet der *Tarifaufonomie* (GG Art. 9 Abs. 3), also die Freiheit von Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen, ohne staatliche Einmischung Tarifverträge abzuschließen. Nach dem *arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz* dürfen Arbeitgeber Beschäftigte nicht ohne objektive Begründung unterschiedlich behandeln oder in unterschiedliche Gruppen einteilen<sup>3</sup>.

*Tarifverträge* gelten als *unmittelbares und zwingendes Recht* zwischen den Vertragsparteien (§4 Abs. 1 TVG), allerdings gab und gibt es zahlreiche diskriminierende Tarifverträge. Grundsätzlich sind nach ständiger Rechtsprechung des BAG die Tarifvertragsparteien an den *Gleichheitssatz* des Grundgesetzes in Art. 3 gebunden (Kocher 2007, 24).

Die *Übernahme* der Antidiskriminierungsrichtlinien der EG war besonders im Arbeitsrecht lange und zäh und dauerte je nach Vorschrift zwischen 4 und 18 Jahren (vgl. Kodré/Müller 2003, 84 und 93), was mehrere Vertragsverletzungsverfahren zur Folge

---

<sup>2</sup> Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit, Verbot mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung, Erleichterung der Beweislast, ausdrückliche Zulässigkeit von Fördermassnahmen zur Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung und Einrichtung staatlicher Stellen zur Analyse und Unterstützung der Gleichbehandlung.

<sup>3</sup> Damit ist aber noch nichts darüber ausgesagt, was als eine objektive Begründung gilt und auch als sachlich gerechtfertigt vor Gericht besteht, vgl. Schiek 2002, 153-157.

hatte. Im wesentlichen wurden Vorschriften ins BGB eingefügt. Diese Vorschriften wurden regelmäßig vom Europäischen Gerichtshof als europarechtswidrig gerügt. Zwischen 1970 und 2000 gingen ein Viertel seiner Urteile zur Geschlechtergleichstellung auf Vorlagen aus der Bundesrepublik zurück (Kodré/Müller 20003, 84). Zum Teil waren und sind Antidiskriminierungsvorschriften auch in anderen Gesetzen kodifiziert<sup>4</sup>.

### *Vorschriften und Verfahren*

Die §§ 611a, 611b, 612 Abs. 3 enthielten das *Verbot unmittelbarer oder mittelbarer Benachteiligung* aufgrund des Geschlechts bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, bei Aufstieg, Weisungen und bei der Kündigung. Intern und extern durften Stelle nicht nur ein Geschlecht ausgeschrieben werden. Es war ausdrücklich verboten, für gleiche oder gleichwertige Arbeit aufgrund des Geschlechts einen *niedrigeren Lohn* zu vereinbaren (eine eigentliche Lohngleichheitsklausel fehlt im AGG). Geschlechtsspezifische Schutzvorschriften können ausdrücklich keinen geringeren Lohn rechtfertigen. Der deutsche *Kündigungsschutz* ist im Vergleich noch immer stark. Neben einem *Maßregelungsverbot* des Arbeitgebers, wenn sich jemand für seine Rechte einsetzt, kann eine Kündigung gerichtlich für unwirksam erklärt werden, d. h. die Person muss weiterbeschäftigt oder wieder eingestellt werden (vgl. Kittner 2008: 878-899). Die *Schadenersatzansprüche* bei Nicht-Anstellung, die sich ursprünglich nur auf den Ersatz der „Vertrauensschadens“, dann auf höchstens drei Monatslöhne beschränkten, wurden vom EuGH 1984 und 1997 für europarechtswidrig erklärt, da Sanktionen substantiell und abschreckend sein müssten. 1998 fiel die Diskriminierungsabsicht des Arbeitgebers als Voraussetzung für eine Verurteilung weg.

Die *Beweislast* ist erleichtert, d. h. eine Diskriminierung muss von ArbeitnehmerInnen nur glaubhaft gemacht werden, die Arbeitgeberseite trägt dann die Beweislast der Nicht-Diskriminierung. Arbeitsrechtliche Fragen werden in Deutschland vor eigenen Arbeitsgerichten verhandelt (vgl. Rolfs 2005 667-677 und Kittner 2008: 141-146). Im allgemeinen gelten die deutschen Arbeitsgerichte als sehr erfolgreich, denn 40 % der Verfahren werden beim obligatorischen Gütetermin erledigt und im Gerichtsverfahren nochmals fast 90 % durch einen Vergleich (Kittner 2008: 142). Auf der anderen Seite bedeutet dies, dass viele wichtige Fragen zur Lohngleichheit evtl. gar nicht in einem strittigen Verfahren geklärt werden können. Das Urteilsverfahren ist weitgehend mit einem Zivilprozess identisch, teilweise sind die Fristen verkürzt, was auch im Vergleich mit der Schweiz auffällt. Es gilt der *Beibringungsgrundsatz*: Die klagende Partei muss alle Fakten und Sachverhalte beibringen, die ihre Sache unterstützen. Der Richter oder die Richterin würdigen die Tatsachen nach eigenem Ermessen, sind aber nicht selbst zur Untersuchung verpflichtet. Dies scheint mir ein wesentlicher und folgenreicher Unterschied zum schweizerischen Gleichstellungsgesetz zu sein.

## **2.2 Schweiz**

### *Kontext und Grundlagen*

Die Schweiz kennt seit 1981 einen *aktiven Gleichstellungsauftrag* des Staates in der Verfassung (Art. 8 Abs. 3 nBV). Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit ist im glei-

---

<sup>4</sup> So im Beschäftigtenschutzgesetz (außer Kraft) und im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht in §75 Abs. 1 vor, dass Arbeitgeber und Betriebsrat über das Benachteiligungsverbot u. a. aufgrund des Geschlechts „wachen“.

chen Artikel verankert. Die Verfassung garantiert ebenso die *Koalitionsfreiheit* (Art. 28 nBV), doch haben *Gesamtarbeitsverträge* offenbar eine weniger starke Rechtsstellung als in Deutschland. *Öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse* sind meist in *Personalgesetzen* und –verordnungen geregelt. Die Anforderungen an Rechtsgleichheit und Diskriminierungsverbot gelten damit unzweifelhaft wie für jedes andere Gesetz. Die Schweiz kennt *keine Betriebsräte* und damit keine betriebliche Mitbestimmung. Ebenso ist der Kündigungsschutz gering.

Ein eigenes Gleichstellungsgesetz verbietet seit dem 1. Juli 1996 Diskriminierung aufgrund des Geschlechts für alle unselbstständigen Arbeitsverhältnisse. 1986 war eine Arbeitsgruppe „Lohngleichheit für Mann und Frau“ vom Parlament eingesetzt worden, die in ihrem Schlussbericht 1988 ein solches Gesetz vorgeschlagen hatte (vgl. Kaufmann 1997). Das Gesetz übernahm selektiv Regelungen und damalige aktuelle Rechtsprechung aus der Europäischen Union, im sog. „autonomer Nachvollzug“. Seither ist kaum etwas übernommen worden. Das Bundesgericht hat sich beispielsweise die Rechtsprechung zu indirekter Diskriminierung des EuGH kaum zu eigen gemacht.

### *Vorschriften und Verfahren*

Das Gleichstellungsgesetz verbietet *direkte und indirekte Diskriminierung* eines Geschlechts, auch aufgrund «des Zivilstandes, der familiären Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.» (Art. 3, Abs. 1), insbesondere «bei Anstellung Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildungen, Beförderung und Entlassung.» (Art. 3, Abs. 2). Angemessene Maßnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar (Art. 3, Abs. 2). Ebenso wurde ein Rechtsweg vorgesehen, der über eine *Schlichtungsstelle* und ordentliche *Gerichte* führt. Dort muss die Diskriminierung nur glaubhaft gemacht, nicht bewiesen werden. Diese *Beweislasterleichterung* (Art. 6) gilt allerdings nicht für Anstellung und sexuelle Belästigung. Sexuelle Belästigung wird ebenfalls als Geschlechterdiskriminierung definiert.

Beschäftigte können auf *Feststellung, Beseitigung* und *Unterlassung* einer *Diskriminierung* klagen, auf die *Zahlung des geschuldeten Lohnes* (rückwirkend bis zu fünf Jahren) oder auf *Schadenersatz* und *Genugtuung* (Art. 5). Die Entschädigungen nach Gleichstellungsgesetz sind je nach Fall auf höchstens sechs schweizerische Durchschnittslöhne beschränkt. Das Gesetz enthält auch einen *Schutz vor Rachekündigungen* (Art. 9 und 10), der 6 Monate nach Ende eines (auch internen) Beschwerdeverfahrens gilt. Generell ist der Kündigungsschutz gering und im privaten Sektor gibt es keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Organisationen, die für Arbeitnehmerrechte oder Gleichstellung arbeiten, können im Namen von Betroffenen in einer *Verbandsklage* auf Feststellung einer Diskriminierung klagen, wenn das Verfahren voraussichtlich für eine große Zahl von Arbeitsverhältnissen von Bedeutung ist.

Für Fälle nach Gleichstellungsgesetz gilt die *Untersuchungsmaxime*. Wie bei anderen arbeitsrechtlichen Streitigkeiten auch «stellt der Richter den Sachverhalt von Amtes wegen fest und würdigt die Beweise nach freiem Ermessen.» (Art. 343, Abs. 3 Obligationenrecht). Die Evaluation hat zwar ergeben, dass viele Gerichte der unteren Instanzen diese Maxime übersehen, doch kam sie auch zum Schluss, dass in Prozessen, wo der

Untersuchungsgrundsatz angewendet wurde, öfter eine Diskriminierung festgestellt wurde (Freivogel 2005, 38f.).

### **2.3 Fazit**

Gemessen an der Definition sind die legal opportunity structures ohne Zweifel in der Schweiz besser, und zwar vor allem wegen folgender Faktoren: es gibt ein eigenes Gesetz, das in relativ klarer Sprache und mit klaren Regeln die Begriffe, Gebote und Verbote, die Ansprüche und Vorgehensweisen definiert. Es gibt die Möglichkeit der Verbandsklage im Namen von Betroffenen. Schließlich ist die Untersuchungsmaxime, eine zivilrechtliche Spezialität aus dem Arbeitsrecht, für das GLG übernommen worden. Sie bietet eine starke Handhabe, dass Lohndiskriminierung und die Gleichwertigkeit von Berufen und Arbeitsplätzen tatsächlich untersucht werden: in 44 % Drittel aller Lohngleichheitsprozesse ließ das Gericht Gutachten erstellen, während ich keinen derartigen Fall in Deutschland gefunden habe. Gerichtsfeste Berechnungs- und Bewertungsmethoden wie ABAKABA oder logib ([www.logib.ch](http://www.logib.ch)) wurden mit öffentlichen Geldern weiter entwickelt und der Allgemeinheit zur Verfügung gestellt. Bei Verbandsklagen für Berufe im öffentlichen Sektor wurde es so möglich, die Einstufung typischer Frauenberufe gerichtlich durch Arbeitsbewertungsgutachten überprüfen und korrigieren zu lassen.

In beiden Ländern wird durch den aktiven staatlichen Auftrag zur Gleichstellung klar, dass es sich bei Gleichheit um tatsächliche Gleichheit handelt. So wird die „französische Falle“ vermieden, wo keine positiven Maßnahmen verabschiedet werden können, ohne definitorisch von der universellen Gleichheit aller Menschen Abschied zu nehmen.

Beiden Ländern fehlt aber nach wie vor eine unabhängige Untersuchungsinstanz, die Fälle auf eigene Initiative aufdecken und untersuchen kann. Dies ist am politischen Widerstand der Konservativen bisher gescheitert. In der Schweiz fehlt ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz, das den damaligen „autonomen Nachvollzug“ durch die Verabschiedung des GLG 1995 wieder aktualisieren würde. Ein parlamentarischer Vorstoß für ein solches Gesetz ist im Nationalrat noch immer hängig. In Deutschland ist mit dem AGG ein großer Schritt zur Vereinheitlichung gelungen und eben auch zur Sichtbarkeit und De-Legitimierung von Diskriminierung. Verbandsklagen sind im Namen Betroffener möglich, doch zahlreiche Ausnahmeregelungen und kurze Fristen sind nach Ansicht vieler Fachleute nicht europarechtskonform.

## **3. Rechtliche Mobilisierung vor Gericht**

Die günstigen LOS sollten theoretisch die tatsächliche juristische Mobilisierung befördern. Dies ist auch in der Realität der Fall, auch wenn die Zahlen zwischen den Ländern nicht direkt vergleichbar sind.

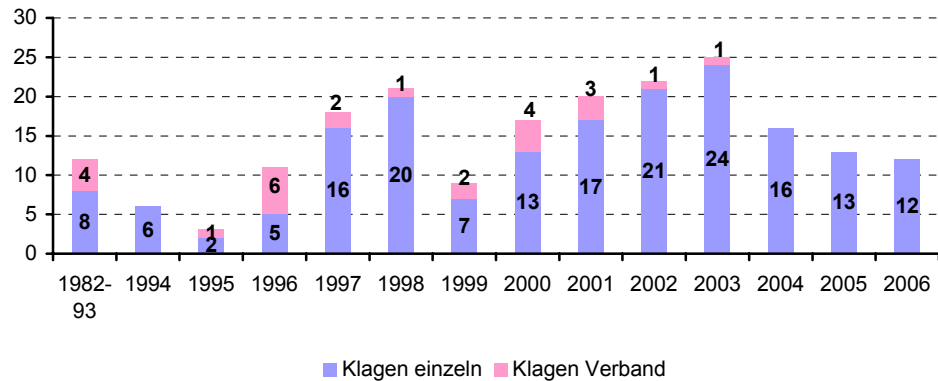
### **3.1 Prozesse und untersuchte Fragen**

In der Schweiz gibt es zwei Datenbanken, die alle Fälle vor Schlichtungsstellen und Gerichten (in der Deutschschweiz) bzw. alle wichtigen Fälle (in der Romandie) verzeichnen, die seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes angestrengt wurden. Für Lohngleichheit sind zusätzlich Verfahren vor 1996, aufgrund des Verfassungsartikels, berücksich-



sichtigt. Insgesamt sind in diesen Datenbanken 206 Verfahren verzeichnet, die Lohn-  
gleichheit als Haupt- oder Nebensachverhalt haben. Davon sind 183 in der Deutschschweiz  
und nur 23 in der Westschweiz, wobei dort eben nur exemplarische Fälle dokumentiert  
sind. Die zeitliche Entwicklung ist wie folgt:

Abbildung 1: Zahl der eingereichten Klagen und Schlichtungsbegehren wegen Lohnungleichheit 1982-2006



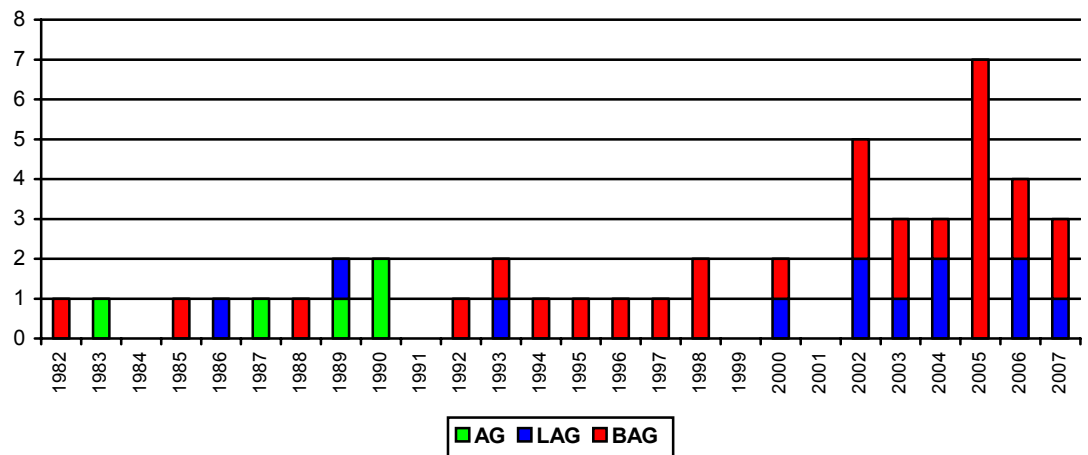
Quelle: [www.leg.ch](http://www.leg.ch) und [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch) vereint in Datenbank Urteile Schweiz

Die ersten Klagen wurden nach dem Inkrafttreten des Gleichheitsartikels in der Verfassung eingereicht; zwischen 1985 und 1992 gab es jedes Jahr eine neue Klage. Die Diskussionen um ein Gleichstellungsgesetz ermutigten dann langsam mehr Beschäftigte, vor Gericht zu gehen; beim Inkrafttreten des GLG waren es gleich 11 Fälle von Lohnungleichheit, die neu hinzukamen. Der Höhepunkt wurde 2003 erreicht, seitdem stabilisiert sich die Rechtsmobilisierung bei etwa einem Dutzend Fällen pro Jahr. Seit 2003 hat es auch keine Verbandsklage mehr gegeben, d. h. zu dem Zeitpunkt, wo die Gewerkschaften politische Lohnungleichheitskampagnen lancierten, zogen sie sich aus der Rechtsmobilisierung zurück.

Die Lohnfrage ist für die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes und somit das schweizerische Antidiskriminierungsrecht von überragender Bedeutung – in knapp der Hälfte aller verzeichneten Fälle ging es um Lohnungleichheit und fast alle Verbandsklagen beziehen sich auf diese Art der Diskriminierung. In der Deutschschweiz waren Prozesse um die Gleichwertigkeit verschiedener Berufe im öffentlichen Sektor typisch. Hier gab es auch die größten diskursiven Mobilisierungen und die größten finanziellen Auswirkungen.

In Deutschland fand ich 46 Fälle mit Urteilen aus allen Instanzen, die sich zwischen 1980 und 2007 explizit auf BGB §612 Abs. 3 bezogen, also auf den eigentlichen Lohngleichheitsparagrafen (Juris-Recherche Mai 2008).

Abbildung 2: Urteile nach §612 III BGB 1982 - 2007



Quelle: Juris-Recherche Mai 2008.

29 der 46 verzeichneten Fälle wurden bis zum Bundesarbeitsgericht gezogen, das sind fast zwei Drittel. Offensichtlich besteht großer Klärungsbedarf; in der Schweiz ist immerhin jedes fünfte Urteil ein Bundesgerichtsurteil gewesen. Deutlich ist auch die Zunahme der Fälle nach der Jahrtausendwende<sup>5</sup> – die juristische Mobilisierung steigt also nach 2000 an.

Dies sind mit Sicherheit nicht alle Prozesse, in denen um gleiches Entgelt gestritten wurde, da Lohngleichheit auch indirekt über Sozialversicherungsansprüche oder gar über die Berechnung von Unfallrenten eingefordert wird. Doris Liebscher fand zum BGB §611a (allg. Diskriminierungsverbot, vgl. Liebscher 2006, 115) 112 Urteile im Zeitraum zwischen 1980 und 2006. Auch wenn nur weniger als 10% aller Verfahren Eingang in die einschlägigen Datenbanken finden, dürfte es einigermaßen sicher sein, dass das Recht in Deutschland wesentlich seltener gegen Lohn- und sonstige Geschlechterdiskriminierung mobilisiert wurde als in der Schweiz. Für die Wichtigkeit eines eigenen Gesetzes, das Rechtsmobilisierung fördert, spricht auch, dass zwischen August 2006 und Mai 2008 Juris bereits gut 140 Urteile zum AGG verzeichnete (keines allerdings zum Thema Lohngleichheit).

Typischerweise unterscheiden sich die verhandelten Fragen und Sachverhalte in den beiden Ländern. Die deutschen Themen sind wenig „griffig“ und ihre Relevanz erschließt sich oft nur Fachpersonen. Sie eignen sich darum kaum für eine öffentliche Mobilisierung und Skandalisierung:

- Haben Arbeitnehmerinnen in Elternzeit Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld? (ja);
- Darf die Prämie gekürzt werden, wenn die Arbeitnehmerin im Mutterschutz ist? (nein);
- Müssen bei der Berechnung von Witwerrenten auch die Beitragszeiten der Ehefrau berücksichtigt werden, die vor der diskriminierungsfreien Veränderung der betrieblichen Altersversorgung geleistet wurden? (ja);

<sup>5</sup> Die vielen Urteile 2005 gehen auf Klagen gegen die Lohnkürzungen in kirchlichen Betrieben zurück, die die Diakonie zur Beschäftigungssicherung vornehmen wollte.

- Haben Teilzeit-Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit verringern, ohne einen Altersteilzeit-Vertrag zu schließen, Anspruch auf den tariflichen Aufstockungsbetrag und ist die Verweigerung des Betrags eine mittelbare Diskriminierung von Frauen? (nein);
- Darf gleiche Arbeit unterschiedlich bezahlt werden, je nachdem, ob sie jemand mit besserer oder jemand mit schlechterer Ausbildung macht? (leider ja).

Pointiert formuliert lautet die typische Frage in einem Schweizer Prozess

- „Ist die Arbeit im typischen Frauenberuf X gleichwertig mit der Arbeit im typischen Männerberuf Y?“

während die typische Frage in einem deutschen Prozess lautet

- „Ist Arbeitnehmerin Kollegin A. richtig in den BAT eingestuft?“

Wie bereits angedeutet, liegt der Grund für dieses unterschiedliche Profil zum einen in der überragenden Stellung der Tarifautonomie in Deutschland. Zum anderen sind in der Schweiz Verbandsklagen um Fragen der Gleichbewertung von Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor geführt worden, die in Deutschland nach Vorstellung der Gewerkschaften in Tarifverhandlungen geklärt werden sollen. Unklar ist aber, ob in der jetzigen politischen Lage die gewerkschaftlichen Kräfte dazu ausreichen.

### **3.2 Ein Blick auf ausgewählte Prozesse: Gleichwertige Arbeit und indirekte Diskriminierung**

#### *Schweiz*

Am Tag des Inkrafttretens des Gleichstellungsgesetzes (GlG), am 1. Juli 1996, wurden im Kanton Zürich vier Klagen von Gewerkschaften, Berufsverbänden und Betroffenen eingereicht. Sie machten geltend, diplomierte Krankenschwestern und -pfleger, Berufsschullehrerinnen im Gesundheitswesen sowie Physio- und Ergotherapeutinnen seien bei der Strukturellen Besoldungsrevision, die 1991 lohnwirksam wurde, diskriminierend beurteilt und eingestuft worden. Tatsächlich waren die Gesundheitsberufe damals höher beurteilt worden, jedoch aus Kostengründen um zwei Lohnklassen zurückgestuft worden („politischer Minusklassenentscheid“). Die Krankenschwestern zogen zum Vergleich die höher eingestuften Polizeibeamten heran. Für alle vier Klagen wurde im Juni 1998 nach Anhörung beider Seiten ein arbeitswissenschaftliches Gutachten angeordnet. Das Verwaltungsgericht kam 2001 zum Schluss, Kriterien und Gewichtungen der Vereinfachten Funktionsanalyse, auf der die Besoldungsrevision basierte, seien nicht diskriminierend. Wohl aber korrigierte das Gericht die konkrete Einstufung beim Kriterium «Ausbildung und Erfahrung». Die Art der Überführung ins neue Besoldungssystem dagegen sei nicht diskriminierend gewesen. Aus all diesen Überlegungen resultierte eine Höhereinstufung der Krankenschwestern und -pfleger um ein bis zwei Lohnklassen, was 500 bis 1000 Franken pro Monat ausmacht. Die Neueinstufung löste für alle vier Lohnklagen im Gesundheitswesen Mehrkosten von insgesamt 70 Millionen Franken pro Jahr aus. Die Nachzahlungen machten total rund 280 Millionen Franken aus. Die Umsetzung zog neun Folgefälle rings um Nachzahlungen und Neueinstufungen nach sich.

Die Klägerinnen konnten sich auf Erfahrungen aus früher angestrebten Verfahren der Kindergärtnerinnen und der Hauswirtschaftslehrerinnen im Kanton stützen. Die Klagen waren von den Verbänden lange im Voraus geplant. Die regionale Mobilisierung rund um diese Verfahren war relativ hoch. Insbesondere 1999 und 2000 wurden Demonstrationen und Protestaktionen gegen Privatisierung, die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen

und für Lohnerhöhungen beim Zürcher Gesundheitspersonal direkt mit diesen Fällen verbunden. Die Forderung nach „Gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit“ wurde häufig in den Medien zitiert. Es ist der Prozess mit dem größten Presseecho in der Deutschschweiz.

Verbandsklagerecht und Untersuchungsmaxime waren in diesen Verfahren wesentlich für den Erfolg. In den meisten Fällen sind die Gerichte spätestens in der zweiten Instanz dem in Auftrag gegebenen Gutachten im Wesentlichen gefolgt (Freivogel 2006, 1349). Dieses prozessuale Recht ist darum in seiner Bedeutung kaum zu überschätzen.

Gewerkschaften und Organisationen beurteilten in der Evaluation die Möglichkeit der Verbandsklage positiv; Organisationen hätten aber das Instrument noch nicht genug genutzt, da sie andere Prioritäten gesetzt hätten. Als problematisch wurden die hohen Kosten gesehen, die Beschränkung auf Feststellungs- (und nicht Leistungs-) Klagen sowie die Tatsache, dass sich Einzelpersonen doch wieder exponieren müssten (Schär Moser 2005, IV).

### *Deutschland*

1995 hatte eine Sozialpädagogin mit Fachhochschulabschluss ihre Höherstufung verlangt<sup>6</sup>. Ihr Arbeitsvertrag lehnte sich an den BAT (Bundesangestellten-Tarifvertrag) an. Sie argumentierte, der BAT begünstige die überwiegend mit Männern besetzte Gruppe der Ingenieure gegenüber der typisch weiblichen Berufsgruppe der Sozialarbeiterinnen. Beide Berufe verlangen einen Fachhochschulabschluss; sie seien als gleichwertig anzusehen. Die Vergütung beginnt in der gleichen Gruppe, doch waren die Aufstiegsbedingungen im BAT für Ingenieure wesentlich besser als für andere Berufsgruppen mit FH-Abschluss gestaltet. Damit liege eine indirekte Diskriminierung vor.

Das Gericht meinte, die geschlechtsspezifische Diskriminierung sei nicht schlüssig dargelegt. Um zu beurteilen, ob eine Vergütungsordnung sei, müsse diese Ordnung in ihrer Gesamtheit geprüft werden. Ein individueller Vergleich reicht demnach nicht aus. Die Klägerin habe willkürlich zwei Vergleichsgruppen gebildet, indem sie SozialarbeiterInnen und IngenieurInnen miteinander verglich. Es müssten aber alle Berufsgruppen mit Fachhochschulabschluss miteinander verglichen werden. Bei einem Vergleich der für Sozialarbeiterinnen geltenden Tätigkeitsmerkmale mit den allgemeinen Merkmalen des BAT, nach denen viele Beschäftigte mit FH-Abschluss eingruppiert sind, hätten sich keine Anhaltspunkte für eine Diskriminierung ergeben. Die Klägerin habe also die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten nicht beweisen können – eine Voraussetzung für etwaige Ansprüche. Die Beweislasterleichterung beziehe sich nämlich nur auf die diskriminierende Wirkung der Lohnpolitik.

Deutsche Gerichte prüfen die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten nicht bzw. geben keine Arbeitsbewertungsgutachten in Auftrag. Anscheinend halten sie Tätigkeiten, die nach den „objektiven Maßstäben der Arbeitsbewertung denselben Arbeitswert“ hätten für gleichwertig. Alternativ wird auf die „Verkehrsanschauung“, wie sie sich u. a. in Tarifverträgen ausdrücke, rekurriert. Die Frage, ob Arbeitsbewertungssysteme und Verkehrsanschauungen diskriminierend sein können, wird nicht gestellt.

---

<sup>6</sup> BAG vom 10.12.1997, 4 AZR 264/96, vgl. AP Nr. 3 §612 BGB Diskriminierung und Colneric 1999.

In diesem Fall hätte eine Untersuchungsmaxime hilfreich sein können. Die Ablehnung der Prüfung der Gleichwertigkeit grenzt für mein Empfinden an die Verweigerung des rechtlichen Gehörs: Die Klägerin bringt zwar Argumente vor und bildet Vergleichsgruppen; weil diese nach Meinung des Gerichts aber falsch gebildet sind, wird der Sachverhalt nicht weiter untersucht. (vgl. eleganter und differenzierter Colneric 1999, 59). Auch ist unwahrscheinlich, dass eine Einzelklägerin sich einen vom Gericht geforderten Vergleich aller BAT-Angestellten mit FH-Abschluss leisten könnte.

### *Zwischenfazit*

Die Bedeutung guter rechtlicher Gelegenheiten scheint überragend für die tatsächliche Mobilisierung des Rechts für Lohngleichheit. Verbandsklagerecht, Untersuchungsmaxime und eine Hochachtung möglicher Individualansprüche sind hier besonders zu nennen. Anhand eines letzten Beispiels möchte ich diese Aussage aber relativieren und thesenhaft aufzeigen, wo diskursive Gelegenheitsstrukturen für eine Mobilisierung entscheidend sein können.

## **4. Die Bedeutung diskursiver Gelegenheitsstrukturen**

### **4.1 Die 29 Heinze-Frauen**

1979 stellten einige Frauen aus der Filmentwicklung eines Gelsenkirchener Fotounternehmens zufällig fest, dass sie wesentlich weniger verdienten als ihre männlichen Kollegen, die durchschnittlich 1.50 DM übertarifliche Zulage erhielten, obwohl sie die gleiche Arbeit machten. Nach Gesprächen mit dem Betriebsrat und Verhandlungsversuchen mit der Betriebsleitung reichten 29 Frauen, alles Gewerkschaftsmitglieder, Klage beim Arbeitsgericht auf rückwirkende Zahlung der Zulagen ein, und zwar mit Bezug auf den Gleichheitsgrundsatz und das Diskriminierungsverbot in Art. 3 GG. In erster Instanz gewannen die Frauen, doch vor dem Landesarbeitsgericht bekam der Arbeitgeber recht, der nach dem Arbeitsgerichtsurteil die konkreten Aufgaben von Frauen und Männer strikt getrennt hatte. Vor dem Bundesarbeitsgericht siegten die Arbeitnehmerinnen schließlich 1981. Das BAG wies insbesondere darauf hin, dass auch Zulagen nach einem einheitlichen und diskriminierungsfreien System gewährt werden müssten. Bei höheren Männerzulagen müsse der Arbeitgeber beweisen, dass die Arbeit der Männer höher zu bewerten sei (BAG 9. September 1981, 5 AZR 1182/79).

Von Anfang an war die Klage von erst lokalen und zum Schluss bundesweiten Solidaritätsaktionen begleitet. So kamen 45.000 Solidaritätsunterschriften zusammen. Die Medien berichteten breit, inklusive der ZEIT und des Frauenmagazins BRIGITTE. Dokumentiert wurde der Kampf in einem schmalen rowohlt-Bändchen von einer Pädagogin aus der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, die den Prozess aktiv mitbegleitet hatte (Kaiser 1980).

### **4.2 Mobilisierungsgründe**

Für diese Mobilisierung und Solidarisierung gibt es m. E. folgende Gründe:

- Nicht nur konkrete Antidiskriminierungsvorschriften gehören zu den legal opportunity structures: 1979 war das Recht auf Lohngleichheit im deutschen

Recht nicht „ausgedeutet“, aber es zeigten sich positive Auswirkungen arbeitsrechtlicher Institutionen. Die Gewerkschafterinnen hatten mit dem Betriebsrat einen guten Ansatzpunkt, ihre Forderungen „gefahrlos“ vorzubringen. Betriebsratsarbeit und Betriebsversammlungen im Unternehmen waren vorhanden und legitim. Nach dem zweitinstanzlichen Urteil waren noch zwei Drittel der Frauen bei Foto-Heinze beschäftigt. Es gab keinen einzigen Kündigungsversuch und keine einzige Abmahnung. Schikanen am Arbeitsplatz hielten sich in Grenzen. Die Institutionen Betriebsrat und Kündigungsschutz sind das Ergebnis vergangener politischer Auseinandersetzungen, die zum Teil in die Weimarer Republik zurückreichen.

- Das Thema wurde von den Medien breit aufgenommen, weil es griffig war. Die direkte, primitive Diskriminierung, ließ sich besonders gut skandalisieren. Ohne Medienecho hätte es kaum zu einer solch breiten Solidarisierungswelle kommen können. Zudem war Ende der 1970er Jahre der Zeitgeist deutlich noch von wesentlich mehr Solidarität und der Akzeptanz von Gleichheit in der Arbeitswelt gekennzeichnet und der Lohndruck war geringer.
- Der Fall traf auf eine günstige Kombination weiterer gesellschaftspolitischer Diskussionen – die Neue Frauenbewegung brachte ihre Themen gerade auf die Agenda und es wurde wohl über das „EU-Anpassungsgesetz“ von 1980 diskutiert. Der Fall der Heinze-Frauen zeigte die Notwendigkeit dieses Gesetzes sehr schön.

#### 4.3 Aufgaben für Wissenschaft und Praxis

Insgesamt sind also „diskursive Gelegenheitsstrukturen“ mitentscheidend dafür, ob ein soziales Problem auch benannt, skandalisiert und mit Hilfe des Rechts bekämpft wird. Für die *Forschung* kommt es darauf an, dass Zusammenspiel und die historische Genese von rechtlichen, diskursiven und auch allgemeineren politischen Gelegenheitsstrukturen zu rekonstruieren. *Politisch* müssten für das Ziel der Lohngleichheit verfahrensrechtliche Verbesserungen wie ein Verbandsklagerecht oder längere Klagefristen und starke Institutionen mit eigenen Untersuchungskompetenzen wie etwa die französische HALDE durchgesetzt werden, um Hindernisse für die Mobilisierung des Rechts auszuräumen. Verbandspolitisch müsste Lohngleichheit nachhaltig und langfristig zu einer Priorität werden – dies kann nicht nur an den Interessen einer überwiegend männlichen Gewerkschaftsbasis scheitern, sondern auch daran, dass die Gewerkschaften in Abwehrkämpfen gegen allgemeine Lohndrückerei absorbiert scheinen.

Nur wenige Faktoren der diskursiven Gelegenheitsstrukturen sind konkret von den AkteurInnen beeinflussbar. Doch könnten konkrete, „dankbare“ Gelegenheiten wie Gesetzesprojekte, Evaluationen oder Jahrestage besser genutzt werden: der politische Diskussionsprozess ist einem guten strategischem Vorgehen sozialer AkteurInnen nämlich durchaus zugänglich.

## Literatur

- Armingeon, Klaus; Bertozzi, Fabio; Bonoli, Giuliano (2004): Swiss worlds of welfare. In: West European Politics, H. 1, S. 20–44.
- Arts, Wil; Gelissen, John (2002): Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the-art report. In: Journal of European Social Policy, H. 2, S. 137–158.
- Aust, Andreas; Leitner, Sigrid; Lessenich, Stephan (2002): Konjunktur und Krise des Europäischen Sozialmodells. Ein Beitrag zur politischen Präexplantationsdiagnostik. In: Politische Vierteljahresschrift, H. 2, S. 272–301.
- Bundesamt für Statistik (2003), «Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz. Dritter statistischer Bericht», Neuchâtel.
- Colneric, Ninon (1999): Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und das Verbot der mittelbaren Diskriminierung. In: Hanau, Peter; Heither, Friedrich; Kühling, Jürgen (Hg.): Richterliches Arbeitsrecht. Festschrift für Thomas Dieterich. München: Beck, S. 45–62.
- Englaro Laura (2004) «Das Ausmass des autonomen Nachvollzugs von EG-Recht durch die Schweiz im Kontext des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes», Basel: Europa-Institut der Universität Basel.
- Esping-Andersen, Gösta (1998): Die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Zur Politischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates. In: Lessenich, Stephan; Ostner, Ilona (Hg.): Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Frankfurt, New York: Campus, S. 19–56.
- Ferree Marx, Myra; Gamson, William Anthony; Gerhards, Jürgen; Rucht, Dieter (2002): Shaping Abortion Discourse. Democracy and the Public Sphere in Germany and the United States. Cambridge: Cambridge University Press.
- Freivogel Elisabeth (2005), «Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes Inhaltsanalytische Auswertung der Gerichtsfälle in den Kantonen Graubünden, Schwyz, Waadt und Zürich», Binningen. Verfügbar unter [www.buerobass.ch](http://www.buerobass.ch).
- Freivogel Elisabeth (2006), «Lücken und Tücken in der Anwendung des Gleichstellungsgesetzes», in Aktuelle Juristische Praxis, No. 11, p. 1343–1351.
- Kaiser, Marianne (Hg.) (1980): Wir wollen gleiche Löhne! Dokumentation zum Kampf der 29 "Heinze"-Frauen. Reinbek: Rowohlt.
- Kaufmann, Claudia (1997) «Hintergrund und Entstehung», in Bigler-Eggenberger Margrith und Claudia Kaufmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz. Frankfurt/M.; Basel, 1-31.
- Kitschelt, Herbert (1986): Political Opportunity Structures and Political Protest: Anti-Nuclear Movements in Four Democracies. In: British Journal of Political Science, S. 57–85.
- Kittner, Michael (2008): Arbeits- und Sozialordnung. Frankfurt/M.: Bund.
- Kocher, Eva (2007): Gleichstellungspolitik und Individualansprüche. Bremsen individuelle Ansprüche proaktive Modelle zur Herstellung tatsächlicher Entgeltgleichheit? In: Kritische Justiz, S. 22–34.
- Kodré, Petra; Müller, Henrike (2003): Shifting Policy Frames: EU Equal Treatment Norms and Domestic Discourses in Germany. In: Liebert, Ulrike (Hg.): Gendering Europeanisation. Bruxelles usw.: Peter Lang, S. 83–116.
- Liebscher, Doris (2006): Erwerbsarbeit - abhängige Beschäftigung in der außerhäuslichen Sphäre. In: Foljanty, Lena; Lembke, Ulrike (Hg.): Feministische Rechtswissenschaft. Baden-Baden: Nomos, S. 99–121.
- Rolfs, Christian (2005): Arbeitsrecht Studienkommentar. München: Beck.
- Schär Moser Marianne (2005), « Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes Mündliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauenorganisationen, spezialisierten Beratungsstellen, Gleichstellungsbüros sowie Anwält/innen», Bern. Verfügbar unter [www.buerobass.ch](http://www.buerobass.ch).
- Schiek, Dagmar (2002): Torn between Arithmetic and Substantive Equality? In: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, H. 2, S. 149–167.
- Sloat, Amanda (2004): Legislating for Equality: The Implementation of the EU Equality Acquis in Central and Eastern Europe. New York: NYU School of Law (Jean Monnet Working Paper 08/04).
- Snow, David A. (2004): Framing Processes, Ideology, and Discursive Fields. In: Snow, David A.; Soule, Sarah A.; Kriesi, Hanspeter (Hg.): The Blackwell Companion to Social Movements. Malden; Oxford; Carlton: Blackwell, S. 380–412.
- Wahl Angelika von (1999), «Gleichstellungsregime», Opladen: Leske + Budrich.