

Mit Recht zur Lohngleichheit? Chancen und Hindernisse der Rechtsmobilisierung AG im Rahmen des 35. Feministischen Juristinnen-Tags, Berlin, 8. – 10. Mai 2009

(Pay Equity by Law? Working Paper No. 2)

Einleitung	1
Teil I: Grundlagen	2
Problem Pay Gap	2
Diskriminierungsverbot und Lohngleichheit im Europäischen Recht	4
Gründe und Hindernisse für Rechtsmobilisierung: rechtliche und diskursive Gelegenheitsstrukturen	5
Rechtliche Gelegenheitsstrukturen	5
Diskursiv produziertes Recht	6
Diskursive Einflussfaktoren für Rechtsmobilisierung	7
Teil II: Empirie	9
Rechtsmobilisierung	9
Schweiz	10
Gute rechtliche Gelegenheitsstrukturen:	10
Fallbeispiel Gesundheitspersonal Zürich	10
Erfolgsfaktoren in der Schweiz	11
Hindernisse	16
Deutschland	16
Einige gute Regeln, insgesamt aber schlechtere rechtliche Gelegenheitsstrukturen	16
Schlechte „diskursive Ausbeute“	17
Fallbeispiel Deutsche Postgewerkschaft	18
Tarifverträge: Das Beispiel des TVÖD	18
Einschätzungen	19
Wie kann man das ändern?	20
Nicht nur Hindernisse, sondern auch Handlungsmöglichkeiten	20
Vorschlag: Programm strategischer Prozessführung	22
Literatur	23

Einleitung

Nach den neuesten verfügbaren Zahlen verdienen Frauen in Deutschland 22 % weniger als Männer. In der Schweiz beträgt dieser Wert knapp 19% (Bundesamt für Statistik 2008: Europäische Kommission 2007: 18f.). Da diese Statistiken sich auf durchschnittliche Stundenlöhne beziehen, bilden sie nicht die Unterschiede beim ausbezahlten Lohn ab. Die hohe Teilzeitquote bei Frauen führt dazu, dass nur etwa ein Drittel aller bezahlten Arbeitsstunden von Frauen geleistet werden¹. Die Lücke beim verfügbaren Einkommen und bei den Renten(ansprüchen) liegt damit weit über den ausgewiesenen Unterschieden. Wenn Gleichheit als „Leitnorm der Moderne“ (Ute Gerhard) aufgefasst werden kann, dann existieren offensichtlich in modernen Gesellschaften große Gerechtigkeitslücken zwischen Frauen und Männern – bei der Verteilung von Macht, Anerkennung, Zeit und eben auch Geld. Was kann das Recht

¹ Sie beträgt in Deutschland 47%, in der Schweiz 59%, vgl. Europäische Kommission 2007: 25, Bundesamt für Statistik 2006: 10.

Büro

T. +41 (0)61 311 73 17

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

und die Rechtsmobilisierung zur Lösung dieses sozialen Problems beitragen? Im Folgenden gehe ich dieser Frage anhand des Vergleichs von Rechtsmobilisierung für Lohngleichheit in Deutschland und in der Schweiz nach. Die Erkenntnisse kommen aus einem größeren vergleichenden Forschungsprojekt, das auch Frankreich und Polen einschließt².

Im ersten Teil des Textes stelle ich Grundlagen über die Lohnlücke, die rechtlichen Grundlagen und Handlungsmöglichkeiten in der EU und auf nationaler Ebene vor und erläutere wesentliche Einflussfaktoren für die Rechtsmobilisierung. Im empirischen zweiten Teil vergleiche ich Lohngleichheitsfälle bzw. Strategien für Lohngleichheit in Deutschland und der Schweiz und diskutiere Gründe, um schließlich Fragen zum Potenzial einer strategischen Prozessführung zu umreißen.

Teil I: Grundlagen

Problem Pay Gap

Über die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern (gender pay gap) existieren unterschiedliche Theorien. Statistiken zur Lohnlücke in verschiedenen Ländern weisen immer wieder unterschiedliche Zahlen aus, je nachdem, wie genau diese Unterschiede berechnet werden. Für die Analyse des Problems der Lohnlücke ist allerdings relevanter, sich die Gründe über die Lohnlücke vor Augen zu führen (vgl. European Commission 2006).

Eine individualistische **Alltagstheorie** besagt, dass Frauen weniger als Männer verdienen, weil sie nicht so geschickt und selbstbewusst wie Männer über ihren Lohn verhandeln. Ein Großteil der Löhne wird aber nicht individuell ausgehandelt, sondern wird über Tarifverträge und (betriebsinterne) Einstufungsregelungen festgelegt. Eingedenk der geschlechtsspezifischen und –hierarchischen Arbeitsteilung ist der Erklärungswert gering.

Die traditionelle **Humankapital-Theorie** erklärte die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern mit Unterschieden des „Humankapitals“ bei Individuen, so etwa Ausbildung, Berufspraxis, Erfahrung, Unterbrechungen der Erwerbsarbeit, Arbeitspensum. Diese Faktoren erklären und rechtfertigen Lohnunterschiede. Um die „echte“ Diskriminierung zu errechnen, müssten diese Faktoren einbezogen werden. Neuere Studien argumentierten, dass auch Arbeitsplatzmerkmale einbezogen werden müssten, also der Beruf, die Firmengröße und die berufliche Stellung (vgl. European Commission 2006, auch im Folgenden). So wird bei Studien meistens mit statistischen Regressionsanalysen gearbeitet, die die gefundenen Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in einen erklärten und einen unerklärten Teil zerlegt (vgl. Weichselbaumer und Winter-Ebmer 2005). Welche Kontrollvariablen in diese Analysen einbezogen werden sollen, ist umstritten. Geschlechterunterschiede bei Beruf, Firmengröße und Wirtschaftssektor beispielsweise können selbst Produkt von Diskriminierung und Segregation sein.

² Mit Recht zur Lohngleichheit? Die Mobilisierung des Rechts durch soziale Bewegungen in Europa, 1996-2006 (Projektförderung des Schweizerischen Nationalfonds Nr. 101 512/118 224).

Die Lohnlücke ist – bei Geschlecht, aber auch bei Ethnie – mit der **generellen Lohnstruktur** verbunden, also was man für bestimmte berufliche Fähigkeiten in bestimmten Wirtschaftssektoren an Lohn bekommt. Die Tatsache, dass Frauen weniger Arbeitsmarkterfahrung haben und in anderen Sektoren als die Männer arbeiten, weitet die Lohnlücke, wenn die Rendite auf Erfahrung und Fähigkeiten steigt [d. h. wenn die Lohnunterschiede zwischen einfachen und qualifizierten Arbeiten wachsen] und wenn die Unterschiede zwischen den Berufen sich vergrößern. In Ländern mit einer hohen Rendite auf Erfahrung und Ausbildung und mit großer Lohnspreizung gibt es generell größere Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Je größer die berufliche Segregation in Männer- und Frauenberufe und je höher die „Prämie“ für Arbeit in männerdominierten Sektoren, desto größer die gender pay gap.

Lohnstrukturen werden durch Angebot und Nachfrage („**Marktlohn**“), technologischen Wandel und Mechanismen der Lohnfindungen beeinflusst. Zentralisierte Systeme der Lohnfindung, wie etwa zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden verkleinern tendenziell die Streuung zwischen Firmen und Industriezweigen, und damit möglicherweise auch die gender pay gap. **Mindestlöhne** haben einen überdurchschnittlich positiven Effekt auf Frauenlöhne, darum verringern Mindestlöhne die gender pay gap normalerweise.

Die feministische Literatur zu Lohndiskriminierung verweist nachdrücklich immer wieder auf die Bedeutung der **traditionellen Minderbewertung typischer weiblicher Berufe** und auf Diskriminierung bei den Mechanismen der Lohnfindung – etwa durch männerdominierte Gewerkschaften. Lohnsysteme entstehen aus dem Zusammenspiel von Produktivität, sozialen und historischen Einflüssen, kulturellen Vorstellungen, sozialen Normen, Management-Strategien und Markteinflüssen und entsprechend komplex ist der Einfluss auf die Geschlechterverhältnisse.

Dieser Blick auf die Gründe der Lohnlücke zeigt, wo der Einsatz des Rechts möglich ist. **Rechtliche Vorschriften zur Lohngleichheit können direkte und indirekte Lohndiskriminierung verbieten**, etwa bei Lohneinstufungen und dem Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit. Sie können griffige Maßnahmen bereitstellen. Da die Arbeitsbewertung häufig diskriminierend ist, sind neutrale und analytische Arbeitsbewertungsverfahren angezeigt, um die verbotene Diskriminierung zu vermeiden. **Andere rechtliche Regelungen verbieten weitere Diskriminierungen am Arbeitsplatz**, die Auswirkungen auf den Lohn haben, so z. B. bei Beförderung, Zugang zu Weiterbildung, Kündigung, Teilzeit- und befristete Arbeit oder Unterbrechungen für Kinderbetreuung. **Schließlich gibt es Gründe für Lohnunterschiede, die sich kaum rechtlich regeln lassen und somit auch nicht mittels Recht bekämpft werden können.** Dazu gehört die geschlechtsspezifische Berufswahl, die weiterhin hartnäckig stereotyp ist und in die Segregation der Arbeitswelt mündet. In Deutschland, aber auch in der Schweiz, existiert das alte männliche Ernährermodell weiter und ist kulturell tief verankert, auch in den sozialen Sicherungssystemen und im Steuerrecht. Zwar hat sich das alte Modell mit einem Vollzeit erwerbstätigen Vater und einer Vollzeit-Hausfrau und Mutter gewandelt. Aber auch wenn heute die Frauen erwerbstätig sind, so sind es weiter fast ausschließlich sie, die wegen Haushalt und Kinderbetreuung Erwerbsarbeit unterbrechen und Teilzeit arbeiten, d. h. „dazuverdienen“, und darum weniger geradlinig eine berufliche Laufbahn verfolgen (vgl. Berghahn 2007 und Berghahn et al. 2007). Hier sind also genuin politische Strategien gefragt.

Diskriminierungsverbot und Lohngleichheit im Europäischen Recht

Die Rechtslage in der Europäischen Union ist zwar verbesserungsfähig, doch recht positiv ausgestaltet. Tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter, Lohngleichheit sowie Gender Mainstreaming sind in den geltenden Verträgen verankert³. In der arbeitsrechtlichen Gender-Richtlinie 2002/73/EG und in der RL 2006/54/EG „Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“ wurden ältere Richtlinien zusammengefasst und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) eingearbeitet (Berghahn 2008: 207). Folgendes ist erreicht:

Verbot unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung beim Zugang zu Arbeit und Ausbildung, bei Arbeitsbedingungen und Lohn, in den Systemen betrieblicher sozialer Sicherheit. Die ungünstigere Behandlung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft ist verboten und auch sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Entschädigung und Schadenersatz müssen abschreckend sein

Entschädigungen bei Diskriminierung müssen verschuldensunabhängig gezahlt werden, und die Absicht der Diskriminierung ist nicht notwendig. Entschädigung und Schadenersatz müssen als effektive, abschreckende Sanktionen ausgestaltet sein. Auch die Anweisung zur Diskriminierung ist verboten.

Unterstützende Institutionen und Verbandsklagen

Es müssen in den Mitgliedsländern Stellen eingerichtet werden, die die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts fördern, analysieren, beobachten und unterstützen. Für Personen, die sich diskriminiert fühlen, muss ein Rechtsweg sichergestellt werden, damit diese sich wirksam beschweren können. Verbände und Organisationen sollen in eigenem Namen klagen dürfen oder betroffene Personen wirksam unterstützen können.

Erleichterte Beweislast

Wenn klagende Personen glaubhaft machen, dass sie aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden, muss die Beklagte beweisen, dass sie nicht diskriminiert.

Positive Maßnahmen sind zulässig

Frauenförderung und Quotenregelungen sind zulässig, wenn Frauen (bzw. das „bevorzugte Geschlecht“) tatsächlich in einem Tätigkeitsbereich unterrepräsentiert und gleich qualifiziert wie ein/e MitbewerberIn sind und wenn eine Härtefallklausel und eine Einzelfallprüfung existieren.

Durch die konkrete nationale Umsetzung der Richtlinien entstehen stärkere oder schwächere Strukturen⁴. Als Nicht-EU-Mitglied hat die Schweiz selektiv Regelungen des EU-Rechts im sog. „autonomen Nachvollzug“⁵ übernommen. Elemente einer schwachen Umsetzung sind eine minimale Ergänzung bestehender Gesetze, die Beschränkung auf bestehende Klagewege und das Fehlen jeglicher beratender oder kontrollierender Institutionen. Zu einer starken Umsetzung gehören die Kodifizierung eigener Gleichstellungsgesetze und besonderer Klage- oder Beschwerdewege (wie in der Schweiz), rechtliche Vorschriften für proaktive Maßnahmen zum Erreichen der

³ Z. B. Art. 141 Abs. 1 EGV: „Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.“

⁴ Zum Problem der verschiedenen „worlds of compliance“ bezüglich EU-Recht vgl. Falkner/Hartlapp/Treib 2007.

⁵ Die Übernahme erfolgt nach dem Gesichtspunkt der jeweiligen Opportunität und ist recht weit verbreitet. Zu dieser „indirekten Europäisierung“ vgl. Sciarini, Fischer, Nicolet 2004 und Englaro 2004.

Lohnungleichheit auch in privaten Unternehmen und schließlich Behörden mit eigenen Untersuchungs- und Klagekompetenzen (wie sie insbesondere in den USA und Großbritannien seit langem bestehen). Genau diese konkreten Ausgestaltungen sind so unterschiedlich, dass die nationale Rechtslage großen Einfluss auf die Mobilisierung des Rechts hat.

Gründe und Hindernisse für Rechtsmobilisierung: rechtliche und diskursive Gelegenheitsstrukturen

In meinem laufenden Forschungsprojekt beschäftige ich mich mit der Frage, warum es zu Rechtsmobilisierung durch soziale Bewegungen kommt und warum nicht. Rechtsmobilisierung kann einmal juristisch vor Gericht erfolgen, aber auch diskursiv, d. h. wenn eigene Forderungen mit Bezug auf das Recht oder ein Urteil gerechtfertigt wird. Wie ist Recht in das gesamte Strategierepertoire eingebettet? Ich gehe davon aus, dass es zwei wesentliche Einflussfaktoren gibt, ob und wie Lohnungleichheit durch Gerichtsverfahren und Kampagnen politisiert wird, und zwar rechtliche und diskursive Gelegenheitsstrukturen. Je nachdem, ob diese positiv/förderlich oder negativ/hinderlich ausgestaltet sind, gibt es mehr oder weniger Rechtsmobilisierung. In meinem Projekt untersuche ich vier Länder mit jeweils anderen Kombinationen dieser beiden Bedingungen. Für den heutigen Zweck möchte ich mich auch den Vergleich zwischen Deutschland und der Schweiz konzentrieren.

Rechtliche Gelegenheitsstrukturen

Rechtliche Gelegenheitsstrukturen bestehen aus sozialen Faktoren, die für den Zugang zum Recht wichtig sind, aus materiellem und prozeduralem Recht sowie schließlich aus diskursiv produziertem Recht, d. h. der Rechtsprechung und „herrschenden Meinung“.

Zugang zum Recht

„Access to justice is the rule of law as it works out in practice for individuals“ (de Langen/Barendrecht 2008: 254)

Der Zugang zum Recht wird insbesondere in der „Recht und Entwicklung“-Debatte diskutiert, doch auch für entwickelte Demokratien gibt es relevante Barrieren für Individuen, die den Zugang zum Rechtssystem behindern, insbesondere

Geographische Hürden: Gerichte und Anwältinnen sind zu weit vom Wohnort entfernt oder die Transportmöglichkeiten sind schlecht.

Finanzielle Hürden: wenn Gerichtsgebühren und Anwaltshonorare zu hoch sind und wenn es keine Rechtshilfe gibt oder wenn die erwarteten Kosten in keinem Verhältnis zum finanziellen und moralischen Nutzen stehen, bestehen erhebliche Hürden, auch wenn es Rechtshilfe für Einkommensschwache gibt. Anwaltsgebühren bzw. –honorare sind abschreckend besonders für diejenigen, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind oder sonstigen Rechtsschutz genießen.

Mangelnde Information zu Rechten, Ansprüchen und dem Rechtsweg verhindert Rechtsmobilisierung. Das betrifft potenzielle Klägerinnen, aber auch Organisationen und AnwältInnen. Gerade im Gleichstellungsrecht ist der Mangel an Information

immens. Meine bisherigen InterviewpartnerInnen haben Informationslücken auch bei ExpertInnen immer wieder beklagt.

Kulturelle Hürden: Vor Gericht zu gehen, kann als unehrenhaft angesehen werden, und als unvereinbar mit existierenden Geschlechterrollen [„Die ist streitsüchtig“ – „Der geht es ja nur ums Geld“]. Wenn Frauen sich wehren und sich mit der Situation nicht mehr zufriedengeben, so verlassen sie weitherum akzeptierte Verhaltensweisen (de Langen/Barendrecht 2008; eigene Interviews).

Materielles und prozedurales Recht

Nationales Recht und EU-Recht bilden die Rahmenbedingungen für die eigentliche Prozessführung. Sie haben Einfluss auf Erwägungen, Erwartungen und Entscheidungen von Einzelpersonen und Organisationen zu konkreten Klagen. Als Rechtsnormen beeinflussen sie auch die kulturelle Legitimität von Rechtsmobilisierung. Wenn KlägerInnen sich auf explizite, spezifische Normen beziehen können, dann sind ihre Forderungen legitim und sie brauchen sie nicht mehr als Rechtsproblem zu definieren. Förderlich für Rechtsmobilisierung sind daher:

1. ein klarer und umfassender Gleichheitsbegriff und die explizite Nennung von Lohngleichheit in Rechtstexten;
2. Eine konkrete und spezifische Definition von Lohngleichheit, etwa was die Formulierung „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“;
3. eine konkrete und spezifische Beschreibung der Verfahrenswege in Gesetzen und Verordnungen;
4. Rechtliche Regelungen dürfen nicht überkomplex sein oder sich widersprechen

Beim Prozessrecht sind folgende Regelungen förderlich

1. Eine starke Stellung und mögliche Unterstützung der klagenden Person in etwaigen Prozessen (Beweislast, Verbandsklage, Ombudsleute);
 2. Die Existenz einer unabhängigen Untersuchungsinstanz
- Je günstiger und stärker die Position der Klägerin, desto geringer die erwarteten finanziellen, politischen und emotionalen Kosten und desto höher der erwartete Nutzen.
1. Schließlich „Justice delayed is justice denied“ – überlange Verfahren und Arbeitsrückstände bei den Gerichten behindern Rechtsmobilisierung.

Diskursiv produziertes Recht

Neue Gesetze bedürfen einer Auslegung durch die Gerichte mittels konkreter Fälle. Je **höher die Fachkenntnis und die rechtskonforme Anwendung der Gesetze** durch die Gerichte, desto höher das Vertrauen möglicher KlägerInnen, dass der eigene Fall sorgfältig und korrekt gehandhabt wird. Die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes in der Schweiz (AG Gleichstellungsgesetz 2005) hat ergeben, dass dieser Faktor keineswegs trivial ist, zeigten sich doch bei einer Urteilsanalyse erhebliche Mängel bei Beweislastverteilung und Untersuchungsmaxime besonders in den unteren Instanzen. Tendenzen der Rechtsprechung in einem Land können Gelegenheitsfenster für Lohnklagen öffnen oder schließen, so etwa die Definition von indirekter Diskriminierung. Die **herrschende Meinung** kann die in der Lohngleichheitsgesetzgebung niedergelegten Ideen unterstützen oder zurückweisen und damit Ansprüche in den Augen von JuristInnen legitimieren oder delegitimieren.

Diskursive Einflussfaktoren für Rechtsmobilisierung

Ob sich jemand für die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männer einsetzt, ist eine Frage von Werten und der sozialen Konstruktion von Geschlechterrollen. Soziale Diskurse spielen daher eine wesentliche Rolle dabei, ob Lohngleichheit auf die öffentliche Agenda gesetzt wird oder nicht. Um dies zu untersuchen, greife ich auf das Konzept der diskursiven Gelegenheitsstrukturen zurück (vgl. Fuchs 2009: 7-9, Ferree et al. 2002). Es wird in politische, sozio-kulturelle und massenmediale Faktoren unterteilt. Dabei sind einige strukturell verfestigt, andere sind wandelbar und schließlich ist die Wirkung verschiedener Faktoren selektiv wirksam.

Deutschland und die Schweiz, auf die ich mir im Wesentlichen beziehe, sind sich in ihren politisch-diskursiven Einflussfaktoren ähnlich. Es sind föderale Staaten, die sich, eingedenk aller Unterschiede, der Tradition des Europäischen Sozialmodells zuordnen lassen, das sich durch die *Institutionalisierung gesellschaftlicher Vielfalt und die Institutionalisierung sozialen Ausgleichs* auszeichnet (Aust, Leitner, Lessenich 2002)⁶. Die Länder basierten bis vor kurzem auf dem klassischen männlichen Ernährermodell, das männliche Vollzeitbeschäftigung institutionell begünstigte und die weibliche Sorgearbeit ideologisch verbrämte. Mit steigendem Ausbildungsniveau von Frauen, neuen Geschlechterarrangements und individualisierten Lebensformen bilden sich neue Modelle heraus. Frauen sind häufiger erwerbstätig, oft aber nur in Teilzeit „dazuverdienend“, und übernehmen weiterhin die Sorge- und Hausarbeit. Durch hohe Scheidungsraten wird eigenständige Existenzsicherung und Lohngleichheit für Frauen wichtiger.

Die *Neue Frauenbewegung* forderte Gleichberechtigung und vollzog in den drei Ländern eine ähnliche Entwicklung, nämlich von der Bildung autonomer Strukturen und eigenen Frauenprojekten hin zu einer Integration in staatliche Strukturen und der Bildung von Gleichstellungsinstitutionen. Die Verflechtung mit linken Parteien und Gewerkschaften ist hoch. Gewerkschaftliche Frauenabteilungen stehen vor der Doppelaufgabe, ihre Forderung nach Lohngleichheit sowohl in der Öffentlichkeit als auch intern zu legitimieren, da es dort starke Interessen gibt, die Privilegierung traditioneller Männerberufe beizubehalten. In Umverteilungsfragen setzen die Gewerkschaften meist auf Tarifverhandlungen als auf Gerichte.

Staatliche Gleichstellungspolitik richtete sich in Deutschland bisher auf einen „expanding-opportunities“-Ansatz, z. B. in Politiken zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, während in der Schweiz eine liberal-individualistische Antidiskriminierungspolitik überwiegt, wie sie sich im Gleichstellungsgesetz manifestiert (Wahl 1999). Die politische Repräsentation von Frauen ist seit den 1980er Jahren konstant gestiegen und liegt heute in Bundestag und Nationalrat bei gut 30%. Weit verbreitet sind aber immer noch traditionelle Vorstellungen der Geschlechterrollen. Beispielsweise sprachen sich für die Reduzierung weiblicher Arbeitszeit im Dienste der Familie 50% der Bevölkerung in Deutschland und 64 % in der Schweiz aus (2002)⁷.

6 Hierzu gehören Sozialpartnerschaft, eine korporatistische Organisation der Arbeitsbeziehungen, Verhandlungsdemokratie, Subsidiarität, Marktregulierung und positive Wertung von Umverteilung und Solidarität.

7 Eigene Berechnungen nach European Social Survey 2004 (round 2). Die Aussagen lauteten „Men should have more right to job than women when jobs are scarce“ (zum Vergleich: die Zustimmungswerte in den skandinavischen Ländern liegen hier im einstelligen Bereich) und „Women should be prepared to cut down on paid work for sake of family“.

Die beiden Staaten sind stabile Demokratien mit einem vergleichsweise hohen Institutionenvertrauen, auch in das Rechtssystem⁸. Andererseits ist die politische Protestkultur nicht so stark ausgeprägt wie in anderen europäischen Ländern. Insgesamt sind die gesellschaftlichen diskursiven Möglichkeiten, die Ungleichheit der Löhne zu skandalisieren, nicht gerade hervorragend, aber doch intakt.

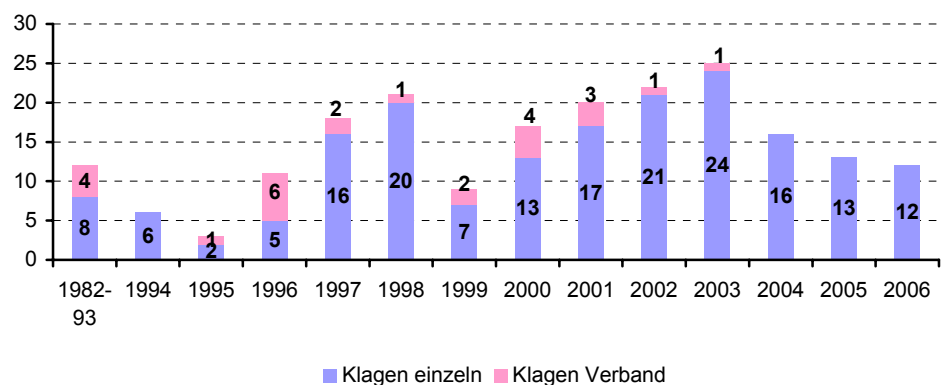
⁸ So liegen die Vertrauenswerte für das Rechtssystem auf einer Skala von 0 bis 10 bei 5,5 (Deutschland) und 6,1 (Schweiz). Zum Vergleich: die Werte betragen 4,8 für Frankreich und 3,7 für Polen. Eigene Berechnungen nach European Social Survey 2002 (round 1).

Teil II: Empirie

Rechtsmobilisierung

Vergleicht man die Zahl der Gerichtsfälle wegen Lohnungleichheit in Deutschland und der Schweiz, so ist die Rechtsmobilisierung in der Schweiz höher. In Abbildung 1 sind insgesamt 205 registrierte Fälle aufgeführt, davon waren 25 Verbandsklagen. Etwa ein Drittel aller Fälle waren nur Schlichtungsbegehren.

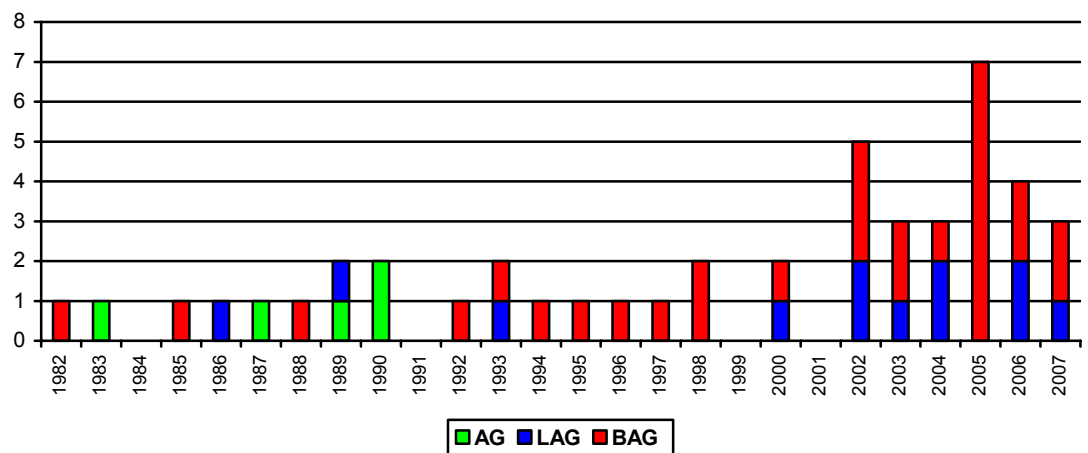
Abbildung 1: Zahl der eingereichten Klagen und Schlichtungsbegehren wegen Lohnungleichheit 1982-2006



Quelle: www.leg.ch und www.gleichstellungsgesetz.ch vereint in Datenbank Urteile Schweiz

Die Datenbank Juris weist 46 Fälle wegen Lohnungleichheit nach. Selbst wenn Juris nur einen kleinen Teil der verhandelten Gerichtsfälle erfassen sollte (die Auskünfte schwanken hier zwischen 7% und 100%, Juris selbst verfügt nicht über verlässliche Zahlen), so wäre mit höchstens 650 Fällen zu rechnen gegenüber etwa 140 Gerichtsfällen in der Schweiz, welche aber zehn Mal weniger EinwohnerInnen hat. Welches sind die Gründe für die unterschiedliche Rechtsmobilisierung?

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



Quelle: Juris-Recherche, Mai 2008

Schweiz

Gute rechtliche Gelegenheitsstrukturen:

Die Schweizerische Bundesverfassung kennt seit 1981 einen aktiven Gleichstellungsauftrag des Staates und hat Lohngleichheit auch für gleichwertige Arbeit in der Verfassung festgeschrieben (Art. 8 nBV). Das **Gleichstellungsgesetz (SR 151.1)** verbietet seit 1996 Diskriminierung aufgrund des Geschlechts für alle unselbstständigen Arbeitsverhältnisse. **Direkte und indirekte Diskriminierung** eines Geschlechts, auch aufgrund «des Zivilstandes, der familiären Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.» (Art. 3, Abs. 1), sind insbesondere «bei Anstellung Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.» (Art. 3, Abs. 2) verboten. Der **Rechtsweg** führt über kantonale *Schlichtungsstellen mit sehr unterschiedlichen Kompetenzen*, und über ordentliche *Gerichte*. Die allgemeine **Beweislast erleichterung** (Art. 6) gilt, allerdings nicht für Anstellung und sexuelle Belästigung. Die **Rechtsansprüche** umfassen die Feststellung, *Beseitigung* und *Unterlassung* einer *Diskriminierung*. Es kann auf die *Zahlung des geschuldeten Lohnes* (rückwirkend bis zu fünf Jahren) oder auf *Schadenersatz* und *Genugtuung* (Art. 5) geklagt werden. Die Entschädigungen nach Gleichstellungsgesetz sind je nach Fall auf höchstens sechs schweizerische Durchschnittslöhne beschränkt. Das Gesetz sieht einen Schutz *vor Rachekündigungen* vor (Art. 9 und 10), der bis sechs Monate nach Ende eines (auch internen) Beschwerdeverfahrens gilt. Allgemein 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 (Art. 7). Für Fälle nach Gleichstellungsgesetz gilt im Gegensatz zu Deutschland 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). Gerichte können daher **Gutachten** anordnen. Bestimmte **Arbeitsbewertungsverfahren** und **Methoden** zur Feststellung einer Diskriminierung sind mittlerweile gerichtsfest (z. B. ABAKABA, aber auch die umstrittene vereinfachte Funktionsanalyse). Ebenso werden Regressionsanalysen wie Logib oder die verwandte „Methode Flückiger“ anerkannt. Letztere wird eingesetzt, wenn eine direkte Vergleichsperson fehlt. Generell arbeiten aber zu wenige GutachterInnen, was die Prozesse in die Länge zieht.

Fallbeispiel Gesundheitspersonal Zürich

Für die Schweiz möchte ich ein Beispiel vorstellen, das vielen weiteren Prozessen ähnelt. Die größten Erfolge im Lohnbereich gab es bei Verbandsklagen, die den Öffentlichen Dienst in der Deutschschweiz betrafen. Die Arbeitsbedingungen des Öffentlichen Dienstes sind in Personalgesetzen und –verordnungen geregelt. Welches sind die Faktoren, die Mobilisierung beförderten und teilweise spektakuläre Erfolge ermöglichten?

Am Tag des Inkrafttretens des Gleichstellungsgesetzes (GIG), 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 eingestufteten 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 sich⁹.

Die Klägerinnen konnten sich auf Erfahrungen aus früher angestregten 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.

Erfolgsfaktoren in der Schweiz

Die folgenden drei Abbildungen versuchen, zentrale Erfolgsfaktoren für die Klagen und die Thematisierung in den Medien zu benennen. Diese Erkenntnisse beruhen vor allem auf Interviews mit Gewerkschaftsvertreterinnen.

Im Allgemeinen waren die Verbandsklagen immer in das gewerkschaftliche Kerngeschäft, den Kampf um gute Arbeitsbedingungen, eingebunden. Demonstrationen, Tarifverhandlungen und politische Vorstöße wurden mit Klagen ergänzt. Bemerkenswert ist auch ein Strategiewechsel, wie etwa im Kanton Bern zu Beginn des Jahrtausends, als nach ungünstigen Urteilen für eine Lohnklassenerhöhung des Pflegepersonals erfolgreich ein Tag lang gestreikt wurde. Nach vielen Verbandsklagen konnte die Frauenkommission im SGB erreichen, eine einjährige Kampagne nur zur Lohngleichheit zu führen, wobei das Thema in zahlreichen Aktionen und bei den Tarifverhandlungen auf die Agenda gebracht wurde; Studien, Webseiten (www.lohngleichheit.ch, Lohnrechner) und Broschüren rundeten diese Kampagne ab. Zudem ist es der Frauenbewegung gelungen, beispielsweise mit wiederholten Aktionstagen am 14. Juni (1981: Annahme des Gleichberechtigungs-Artikels in die Bundesverfassung durch Volksabstimmung) eine Tradition zu etablieren, die 1991 für den legendären Frauenstreik und 1996 als „Tag der Lohntransparenz“ genutzt wurde. Neben einer professio-

⁹ Vgl. „Zürich Fall 7“ unter [/www.gleichstellungsgesetz.ch/html_de/103N1007.html](http://www.gleichstellungsgesetz.ch/html_de/103N1007.html), verfügbar am 30. Oktober 2008. VK.1996.00011 und VK.2003.00001 der Entscheiddatenbank Verwaltungsgericht Zürich.

nellen Pressearbeit fällt auf, dass in den gewerkschaftseigenen Publikationen Prozess-erfolge oder Teilerfolge personalisiert wurden: bestimmte Klägerinnen treten dort mit Foto und ihrer persönlichen Geschichte auf und können so zu Identifikationsfiguren werden.

Zentral bei Verbandsklagen waren aktive SGB-Gewerkschaften und ihre starken Frauenkommissionen. Die personelle und damit auch fachliche Kontinuität auch beim Wechsel feministischer Gewerkschaftssekretärinnen zwischen Einzelgewerkschaften sind groß. Gewerkschaften gingen oft im Verbund mit Berufsverbänden vor Gericht; die vertretenen Klägerinnen waren meist gestandene Gewerkschafterinnen, die sich teils über lange Jahre kannten. Die Sichtbarkeit und Verletzbarkeit ist hier zwar hoch, wird aber durch das Verständnis als Kerngruppe, die Unterstützung durch die Gewerkschaft und durch persönliche Beziehungen abgefedert. Erfolgreiche Verbandsklagen haben dann Leistungsklagen mit weit mehr Klägerinnen nach sich gezogen, welche wesentlich weniger exponiert waren. Weitere AkteurInnen, nämlich AnwältInnen und ExpertInnen wie staatliche Gleichstellungsbeauftragte waren weitere Partnerinnen. Für die dauerhafte Verankerung des Themas Lohnungleichheit sind relativ enge Netzwerke von Personen und Institutionen aus Wissenschaft, Politik, Recht und Gewerkschaften verantwortlich. So ist Logib (www.logib.ch), ein Selbsttest zur Lohnungleichheit für Betriebe ab 50 Personen, vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung und teilweise den Gewerkschaften finanziert und von einem Forschungsbüro entwickelt worden. Die Webseiten mit allen Verfahren nach Gleichstellungsgesetz (www.gleichstellungsgesetz.ch und www.leg.ch) sind ein Projekt der Konferenz der (staatlichen) Gleichstellungsbeauftragten, finanziert mit Mitteln nach Gleichstellungsgesetz (www.topbox.ch), für das eine Anwältin die Fälle sichtet und gemeinsam mit einer Journalistin allgemeinverständliche Zusammenfassungen schreibt.

Insgesamt sind als Faktoren für den Erfolg die Verknüpfung von allgemeinen gewerkschaftlichen mit Prozessstrategien zu nennen, zudem die enge Netzwerkarbeit und eine Öffentlichkeitsarbeit, die auch personalisiert und von den Schweizer Medien gut aufgenommen wird.

Strategien und Methoden

Gewerkschaftlicher Kampf um gute Arbeitsbedingungen

Demonstrationen, öffentliche Aktionen, Tarifverhandlungen, politische Vorstöße in den Parlamenten

Strategiewechsel möglich: 1 Tag Pflegestreik (Kanton Bern)

Verbandsklagen und Unterstützung von Individualklagen: Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit

14. Juni 1981: Gleichstellung & Lohngleichheit in Verfassung
14. Juni 1991: Frauenstreik

Traditionsbildung, z. B. „14. Juni“
14. Juni 1996.
„Tag der Lohntransparenz“

Professionelle Pressearbeit
„Das ist unser Erfolg!“ oder:
„Wir kämpfen weiter!“

Personalisierung von Prozessergebnissen, z. B. in Broschüren.
Gleichzeitig Aufbau eines historischen Gedächtnisses

Kampagne
„Lohngleichheit jetzt“ des SGB
2005 beschlossen: 1 Jahr lang LG als Schwerpunktthema

Presseecho gut

Abbildung 3: Gewerkschaftliche Strategien und Methoden zur Thematisierung von Lohngleichheit

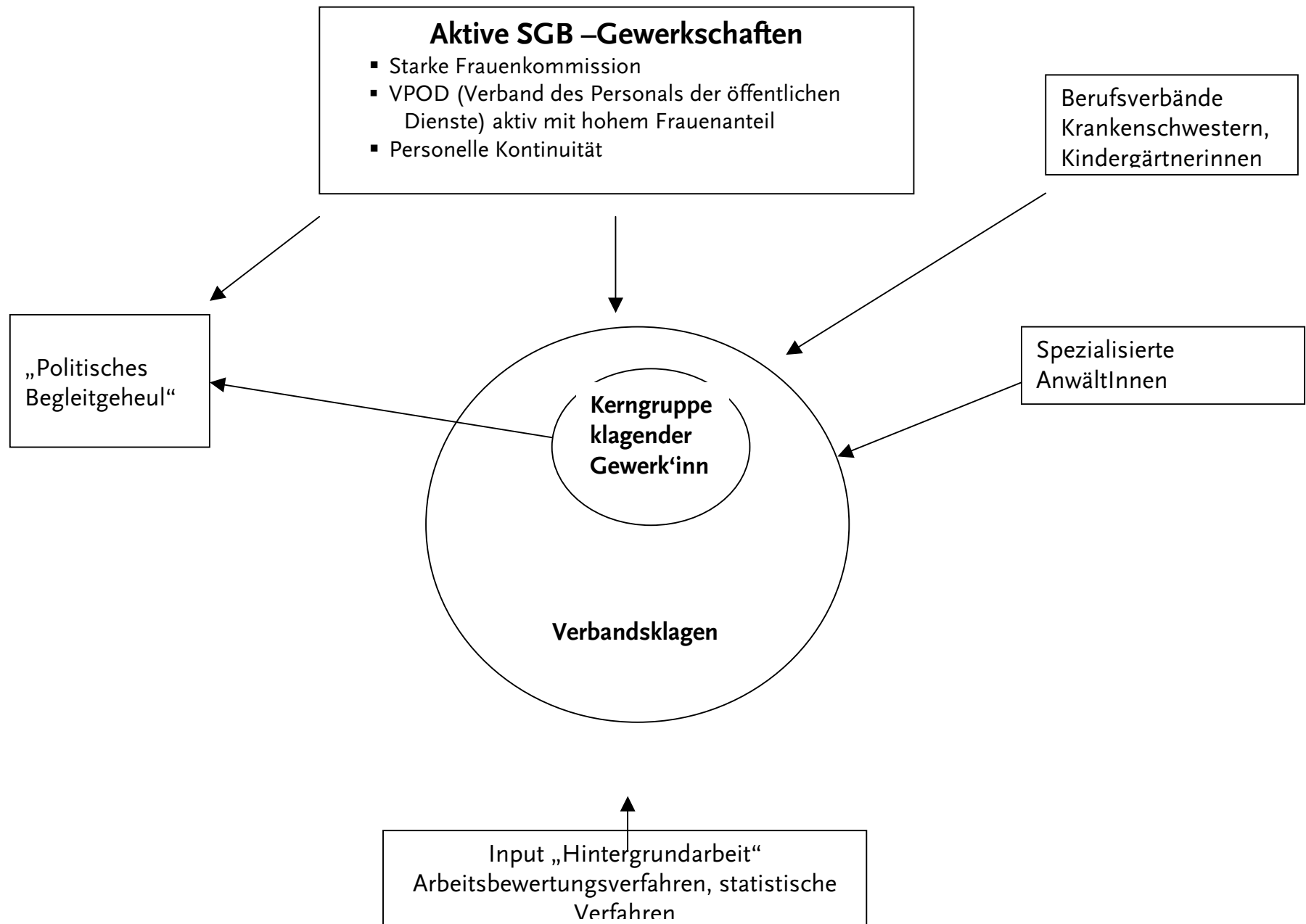
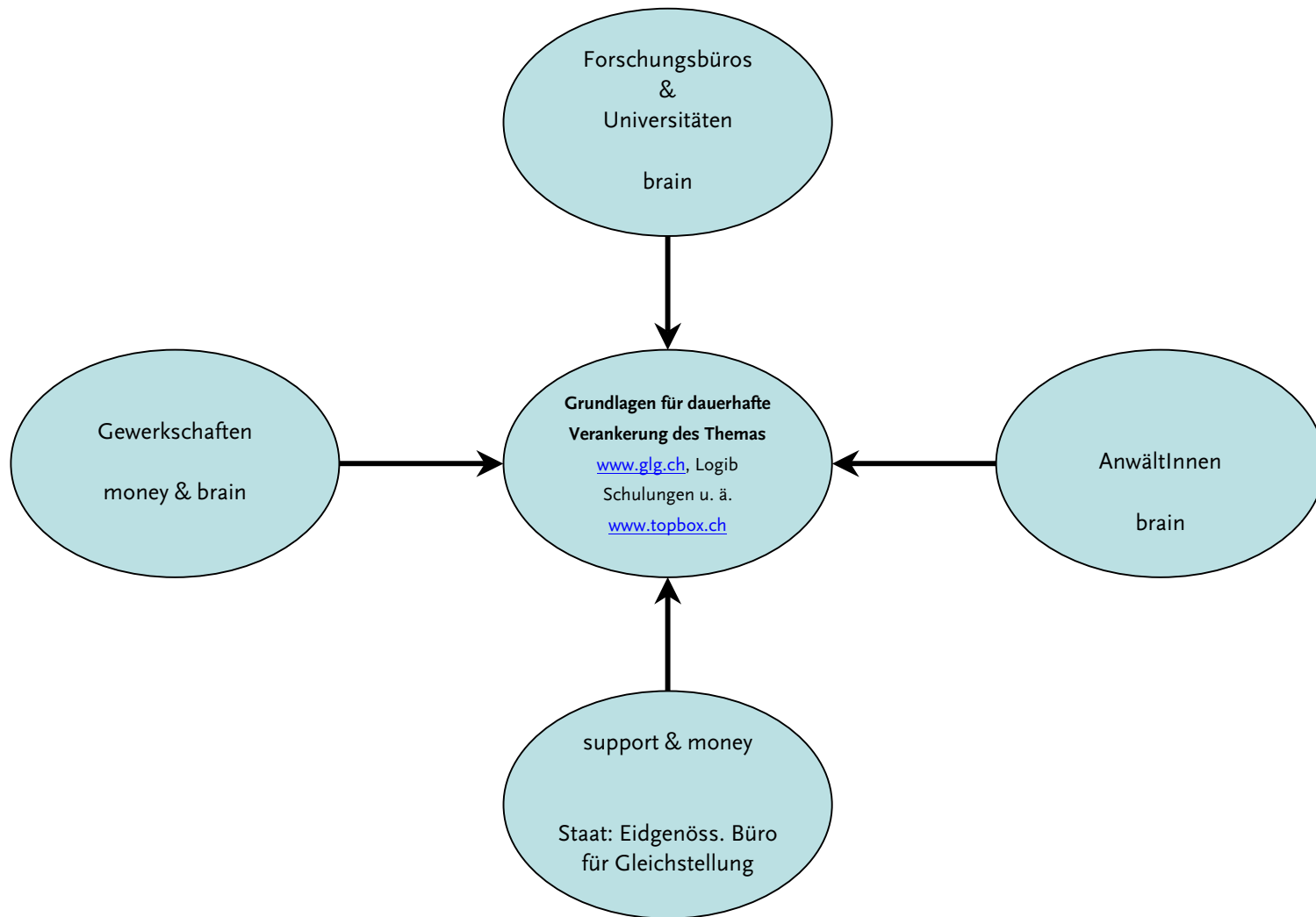


Abbildung 4: Zusammenarbeit bei Lohngleichheitsprozessen



Hindernisse

Selbstverständlich bestehen auch Hindernisse für mehr Lohngleichheitsverfahren. Dazu gehören die hohen Kosten für die Gewerkschaften, da sie AnwältInnen extern einkaufen und Gutachten in Auftrag geben müssen. Die Kosten werden nicht unbedingt durch erhöhte Mitgliederzahlen kompensiert. Der schlechte Kündigungsschutz hält viele Opfer von Lohndiskriminierung von Klagen ab; die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen hat den etwas besseren Schutz hier dem der Privatwirtschaft nach unten angeglichen. Das Risiko des Arbeitsplatzverlustes und das Risiko der Exponierung insbesondere in kleinen Gemeinden sind groß. Es führt dazu, dass das Gleichstellungsgesetz bewusst *nicht* mobilisiert wird:

«Eine Verkäuferin in X, die ist Mitglied bei uns. (...) Sie weiss, dass sie 400 Franken weniger verdient als ihr Kollege. Und ich habe ihr auch gesagt, ich würde sie gerne unterstützen, wenn sie sich wehrt, und das wäre doch ein super Fall. Und es ist eine sehr engagierte Frau, eine Aktivistin, politisch sehr klug. Aber sie sagt, ich brauche diesen Job. (...) Und da kann ich nicht sagen, ‚hey, fehlt Dir der Mut oder was‘. Es stimmt ja einfach, es ist für sie wirklich schwierig, eine andere Stelle zu finden an ihrem Wohnort.» (Schär Moser 2005, 13)

Die Auslagerung öffentlicher Dienste verhindert künftig Vergleiche innerhalb des gleichen Betriebes, etwa von Polizisten mit Krankenschwestern, die viele Erfolge erst ermöglicht haben. Nach einer Zeit von Verbandsklagen und der Kampagne „Lohngleichheit jetzt!“ wird bei Tarifverhandlungen vermehrt der „Lohncheck“ mit Hilfe von Logib vereinbart. Möglicherweise wird damit die Frage der Lohngleichheit entpolitisiert und auf die Frage von Zehntel-Prozenten konzentriert. Um den individualistischen Fokus des Gleichstellungsgesetzes abzuschwächen, schlugen die AutorInnen die Gesetzesevaluation von 2004/05 die Einrichtung einer unabhängigen Untersuchungsinstanz vor. Doch neue verbindliche Vorgaben oder Institutionen sind politisch zurzeit nicht mehrheitsfähig. Die Regierung wollte sich bei den Vorschlägen aus dem Evaluationsbericht auf nichts Verbindliches festlegen. Es gab eine ganze Reihe parlamentarischer Vorstöße, die Vorschläge der Evaluation aufnahmen und verbindliche Gesetzesänderungen verlangten, so z. B. die Einführung von obligatorischen Lohngleichheitstests in der Privatwirtschaft, die Verbesserung des Kündigungsschutzes und der Ausbau der Sanktionen ; Ausweitung der Beweislast erleichterung auf Anstellung und sexuelle Belästigung und die Möglichkeit einer Leistungsklage von Organisationen (nicht nur Feststellungsklage). Alle Verbesserungen des Gleichstellungsgesetzes sowie Verpflichtungen der Unternehmen wurden von Regierung und Parlament abgelehnt.

Deutschland

Einige gute Regeln, insgesamt aber schlechtere rechtliche Gelegenheitsstrukturen¹⁰

Das Grundgesetz kennt ebenfalls seit 1994 einen aktiven Gleichstellungsauftrag des Staates (GG Art. 3 Abs. 2 und 3). Zentral für die deutsche Politik ist die Tarifautonomie, die ebenfalls grundgesetzlich geschützt ist (GG Art. 9, Abs. 3) *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). De facto ist in der Rechtsprechung eine große Zurückhaltung zu beobachten, Tarifverträge für rechtswidrig zu erklären. Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dürfen Arbeitgeber Beschäftigte

¹⁰ Vgl. auch Fuchs, Konstatzky, Liebscher, Berghahn i. E.

nicht ohne objektive Begründung unterschiedlich behandeln oder ohne objektiven Grund in unterschiedliche Gruppen einteilen¹¹.

Zwischen 1980 und 2006 waren mit den §§ 611a ff. a. F. langsam und teilweise unvollständig die Antidiskriminierungsrichtlinien der EG/der EU übernommen worden. Dies dauerte je nach Vorschrift zwischen 4 und 18 Jahren (vgl. Kodré/Müller 2003, 84 und 93), und hatte mehrere Vertragsverletzungsverfahren zur Folge. Während der damalige § 612 Abs. 3 BGB ein explizites Lohnleichheitsgebot enthielt, fehlt dieses im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006. Doch ist das AGG ein Fortschritt, weil es nun die Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibungen, Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität verbietet. Das AGG sieht Schadenersatz und Entschädigung nur bei Verschulden der Arbeitgeber vor; besonders hoch sind die Anforderungen, wenn diskriminierende Tarifverträge angewendet werden. Ein Verbandsklagerecht fehlt, Verbände können nur als Beistand vor Gericht auftreten (§ 23). Lediglich der Betriebsrat kann bei groben Verstößen auf Unterlassung klagen (§ 17). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist schwach und schwach geführt: Diese *kann* gem. § 27 Abs. 2 AGG über Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens informieren. Sie besitzt nicht das Mandat, Betroffene bei der Rechtsdurchsetzung zu unterstützen. Auskunftsrechte stehen ihr nur gegenüber Bundesbehörden zu. Landes-, kommunale Behörden und private Unternehmen kann sie nur um Stellungnahmen ersuchen.

§ 22 AGG enthält zwar eine Beweislastleichterung. Den Nachweis, dass ein ganzes Entgeltsystem diskriminierend sei, muss jedoch im Zweifel die Klägerin erbringen. Statt die Gleichwertigkeit der Arbeiten zu prüfen, ließen die Gerichte in der Vergangenheit Klagen gegen diskriminierende Arbeitsbewertung und Eingruppierung mit dem Hinweis auf falsche Bildung der Vergleichsgruppen scheitern.¹² Der Beibringungsgrundsatz im Zivilprozess hat dazu geführt, dass bisher keine Gutachten durch Gerichte bestellt wurden. Dies ist ein wesentlicher Unterschied zu schweizerischen Gerichten, die sich aktiv um die Klärung des Sachverhalts kümmern müssen. Als Beweismittel sind Arbeitsbewertungsverfahren oder Statistiken bisher fast nicht anerkannt worden. Dies kann sich vielleicht mit dem sog. GEMA-Urteil ändern. Dort erkannte das Gericht erstmals ein von der Klägerin eingereichtes statistisches Gutachten zum Ungleichgewicht der Geschlechter in Führungspositionen als Indiz für eine Diskriminierung bei der Stellenbesetzung an.¹³

Schlechte „diskursive Ausbeute“

Besonders in den 1980er und 1990er Jahren hatte es Klagen und Vorabentscheidungsverfahren vor dem EuGH gegeben, die indirekte Diskriminierung zum Thema hatten. Die dortigen Sachverhalte zu Betriebsrenten¹⁴, Zulagen, Frühpensionierungen waren zwar auch Lohnfragen, wurden aber kaum als solche diskutiert. Die konkreten Sachverhalte waren auch zu kompliziert, als dass sie sich zu einer öffentlichen Skandalisierung eigneten. Die §§ 611a ff. BGB waren einer breiten Öffentlichkeit nicht bekannt. Im Gegensatz zur Schweiz fällt das kleine und manchmal polemische Presseecho auf – Diskriminierung am Arbeitsplatz wurde in Deutschland vor allem an den Fällen Kalanke und Marschall diskutiert (EuGH: C-450/93 and C-409/95), also im Rahmen von Klagen

¹¹ 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.

¹² BAG 10.12.97, 4 AZR 264/96, besprochen in AP BGB §612 Diskriminierung Nr. 3 und Colneric 1999. S. a. Fuchs et al. 2009.

¹³ LAG Berlin-Brandenburg vom 26.11.2008 - 15 Sa 517/08.

¹⁴ Klassisch der Fall Bilka C-170/84.

von Männern gegen die Quotenregelungen in Länder-Gleichstellungsgesetzen. Das Problem des Medienechos bzw. der Kommunikation von Prozesserfolgen ist im Rahmen einer vergleichenden Medienanalyse genauer zu untersuchen.

Einen typischen Gerichtsfall und eine Alternative zur Prozessführung, nämlich das Gender Mainstreaming von Tarifverträgen, möchte ich näher diskutieren, da sich hier die Handlungsmöglichkeiten in Deutschland besonders gut zeigen.

Fallbeispiel Deutsche Postgewerkschaft

In einem typischen Fall von indirekter Diskriminierung mussten Deutsche Post und Telekom Betriebsrenten in der Höhe von etwa 500 Mio. Euro nachzahlen: Teilzeitbeschäftigte, die unter 50% arbeiteten, hatten bei der Bundespost keinen Zugang zur betrieblichen Zusatzversorgung. Seit dem BILKA-Urteil von 1986 war aber klar, dass es eine indirekte Diskriminierung von Frauen darstellt, Teilzeitbeschäftigte von Betriebsrenten auszuschließen, weil die meisten TZ-Beschäftigten eben Frauen waren und sind.

Ende der 1980er Jahre wurde ein Rechtssekretär der DPG mit einigen solcher Fälle konfrontiert. Auch bei der Post waren die meisten TZ-Beschäftigten Frauen, die generell sehr problematische Arbeitszeiten hatten. Zudem machte bei der Post diese „Zusatzversorgung“ einen wesentlichen, wichtigen Bestandteil der Rente aus. In den unteren Instanzen bekamen einige Frauen Recht; es wurden dann betroffene Kolleginnen in der DPG aufgefordert, ebenfalls Klagen einzureichen und diese wurden beim Bundesvorstand koordiniert. 1995 gab das BAG den Klägerinnen Recht. Die Arbeitgeberseite erwirkte dann aber ein Vorabverfahren beim EuGH (C-270/97 und C-271/97), was einigermaßen ungewöhnlich ist. Es ging dabei um die Frage, wie lange rückwirkend die Zahlungen zu leisten sind:

„Sie hat versucht, mittels des EG-Rechts eine Beschränkung der Rückwirkung zu erreichen. ... Zusätzlich wird bei der Vorgehensweise der Arbeitgeberseite auch der Zeitfaktor eine nicht unwesentliche Rolle gespielt haben: je später ausgezahlt werden „muss“ (das „muss“ stand schon lange fest, es wurde von der Arbeitgeberseite jedoch immer unter Hinweis auf die ausstehenden Gerichtsentscheidungen zuerst des BVerfG und dann des EuGH als bestritten), desto eher werden Kosten gespart.“ (DPG-Sekretär 2009)

Die Arbeitgeberinnen blitzten ab: Der EuGH lehnte eine Beschränkung der Rückwirkung ab. Post und Telekom mussten Ansprüche bis 1976 zurück abgelden. Allerdings wird in einigen Fällen heute immer noch gestritten, ab wann Ansprüche gelten oder ob sie nicht verwirkt sind, weil sie zu spät geltend gemacht wurden. Das Medienecho auf das EuGH-Urteil war klein – in FR und FAZ fand sich nur gerade je eine Agenturmeldung, was im Unterschied zur Schweiz besonders auffällt. Ein „Ausschlachten“ dieser durchaus strategischen Prozessführung und des großen finanziellen Erfolgs gelang offenbar nicht.

Tarifverträge: Das Beispiel des TVÖD

Eine Alternative zur Klage könnte es sein, die Tarifverträge diskriminierungsfrei zu gestalten. Insbesondere Verdi hat versucht, den neuen TVÖD zu „gender mainstreamen“, d. h. Mantelregelungen unter die Lupe zu nehmen und ein analytisches Arbeitsplatzbewertungssystem vorzuschlagen, das nicht geschlechterdiskriminierend ist¹⁵.

¹⁵ Vgl. Krell/Carl/Krehnke, Aufwertung von Frauentätigkeiten, 2001; Interview Fuchs bei Verdi, 18. Juni 2008.

Bereits Ende der 1970er Jahre hatte es in der IG Druck und Papier die „Aktion gerechte Eingruppierung“ gegeben, in deren Kontext sich dann der Heinze-Fall entwickelte¹⁶. Seit den späten 1980er Jahren hatten sich Gewerkschaftlerinnen der ÖTV für eine Neubewertung typischer Frauenberufen – wie Krankenschwestern, Putzfrauen und Erzieherinnen eingesetzt. 1996 erreichten sie es, dass die damalige ÖTV die „Aufwertungskampagne für Frauenberufe“ zu einer zentralen Aufgabe ihrer Tarifpolitik erklärte. Eine Expertise fand 1997 einen gender bias im BAT. Ein Nachfolgeprojekt verglich typische Frauen- und Männerberufe in einer großen Kommune und adaptierte dabei ABAKABA (Krell et al. 2001, www.abakaba.ch). Eine Arbeitsgruppe entwickelte daraufhin ein Konzept für einen neuen diskriminierungsfreien Tarifvertrag. 2003 kamen Verdi und die öffentlichen Arbeitgeber überein, einen neuen Vertrag, den TVÖD (Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst) auszuhandeln. Nach zwei Jahren Verhandlungen trat er im Oktober 2005 in Kraft. Der TVÖD beendet die tarifliche Trennung von Arbeitern und Angestellten und ersetzt alte Kriterien wie Dienstalter und Familienstand durch Erfahrung und Leistung. Bei Verdi wird der Manteltarifvertrag als diskriminierungsfrei bewertet und als großer Verhandlungserfolg betrachtet. Allerdings verweigern die öffentlichen Arbeitgeber konkrete Verhandlungen zur Neueinstufung der Berufe – aus mangelnder Einsicht und aus finanziellen Erwägungen, die über den Grundrechten zu stehen scheinen. In der Zwischenzeit hat Verdi eine Vorgehensweise skizziert, um geschlechtsneutrale Verhandlungsergebnisse zu sichern. Im Allgemeinen sind die externen ExpertInnen etwas skeptischer, weil zentrale Prinzipien, wie die analytische Bewertung für jeden Arbeitsplatz, verwässert wurden und Besitzstandswahrung zugesichert wurde, was wiederum die Aufwertungschancen in den Sozial- und Gesundheitsberufen verkleinert.

Bei der IG Metall hat ein ähnlicher Schritt stattgefunden – mit dem neuen ERA (Entgelttarifvertrag) hebt die Trennung von Arbeitern und Angestellten ebenfalls auf, doch setzt er zum Teil weiter auf diskriminierungsanfällige summarische Arbeitsbewertungsverfahren¹⁷.

Einschätzungen

Tarifverträge diskriminierungsfrei umzugestalten ist ein interessanter Ansatz. Tarifpartner scheinen aber mit der Aufgabe der Lohngleichheit systematisch überfordert. Sie haben vielschichtige Interessenlagen: Arbeitgeber wollen Geld sparen und Gewinn maximieren, Gewerkschaften wollen für männliche Mitglieder (relative) Lohneinbußen verhindern. Der innergewerkschaftliche und Arbeitgeber-Widerstand gegen eine diskriminierungsfreie Neueinstufung ist durchaus rational, der Erfolg darum offen.

¹⁶ 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). Heinze gilt als der einzige Lohngleichheitsfall in Deutschland mit großer öffentlicher Mobilisierung. Vgl. auch Interviews mit der damaligen Frauensekretärin der IG Druck und Papier.

¹⁷ Die WSI-Mitteilungen von März und April 2009 beschäftigen sich ausführlich mit den neuen Tarifverträgen.

Die Einschätzung von Gewerkschafterinnen, dass es sehr schwierig ist, geeignete Fälle für einen musterhaften Prozess zu finden, ist in Deutschland stärker als in der Schweiz verbreitet. Eine Gewerkschafterin meinte:

„Wir haben (...) diskutiert, ob wir das der einzelnen Frau zumuten und da ist die Meinung sehr geteilt. Es gibt kein einheitliches Bild und ich bin darum auch sehr vorsichtig an dieser Stelle. So nach dem Motto, schicken wir die Kollegin jetzt durchs Feuer, dann haben wir einen spektakulären Fall. Wie viel Unterstützung braucht sie dann eigentlich? Und halten wir das durch? Was heißt das für sie? Können wir das verantworten? Diese Diskussion führen wir. – Es wäre natürlich viel besser, etwas kollektiv zu machen, mit einem ganzen Betrieb und dem Betriebsrat, gar keine Frage.“

Es gibt offenbar große Schwierigkeiten einer diskursiven Mobilisierung in der Öffentlichkeit, insbesondere in den Medien. Eine breitere Diskussion über Antidiskriminierung im Erwerbsleben hat in Deutschland erst mit der Diskussion um die Übernahme der EU-Richtlinien eingesetzt, insbesondere mit der Debatte um das AGG. In Deutschland werden strukturelle Ursachen für gesellschaftliche Ungleichheit kaum reflektiert und strategische Prozesse sind selten. Erschwerend kommt nicht nur für Deutschland hinzu, dass soziale Ungleichheit immer legitimer wird. Individualisierung und Entsolidarisierung sind auf dem Vormarsch. Es wird darum schwieriger, ausgerechnet Lohngleichheit zwischen Frauen und Männer als legitimes Ziel zu thematisieren. Es besteht sogar die Gefahr, dass es als Luxusthema von Leuten angesehen wird, die noch halbwegs abgesichert beschäftigt sind.

Wie kann man das ändern?

Nicht nur Hindernisse, sondern auch Handlungsmöglichkeiten

Neben den vielen Hindernissen möchte ich im letzten Abschnitt einen Blick auf die Potenziale und Handlungsmöglichkeiten richten und diskutieren, was mit Recht und Prozessführung erreicht werden könnte – ich bin der Meinung, dass in Deutschland ein „Programm strategischer Prozessführung“ möglich ist, das sich aber nicht auf Lohngleichheit beschränken muss.

Die folgende Tabelle verdeutlicht, dass es in Deutschland auch Potenzial gibt, das eine strategische Prozessführung erleichtern kann. Dazu gehören ein relativ guter Kündigungsschutz, ein geringeres finanzielles Risiko für Gewerkschaften, auch durch den höheren Organisationsgrad und ein umfassenderes AGG, das auch Verfahren wegen Mehrfachdiskriminierung ermöglicht.

Tabelle 1: Ausgewählte rechtliche Regelungen im Vergleich

Schweiz	Deutschland
schlechter Kündigungsschutz	Guter Kündigungsschutz. Nie grundlos, Recht auf Wiedereinstellung / Weiterbeschäftigung – wie theoretisch auch immer
Keine betriebliche Mitbestimmung; Goodwill	Mitbestimmung. Betriebsräte auf Gleichstellung verpflichtet.
Teure Prozesse, u. a. wegen Anwaltskosten	DGB-Rechtsberatungs-GmbH: festangestellte RechtsanwältInnen könnten finanzielles Risiko mindern
Gleichstellungsgesetz mit Verbandsklage, aber nur für Geschlecht	Umfassendes AGG, keine Verbandsklage
Untersuchungsmaxime	Parteienmaxime
Indirekte Diskriminierung wird eng ausgelegt, wenig Übernahme der EuGH-Rechtsprechung	Verbot der indirekten Diskriminierung gut ausinterpretiert
Analytische Arbeitsbewertung und statistische Tests auf Lohndiskriminierung gerichtsfest (z. B. ABAKABA, Logib, Methode Flückiger)	Kaum Verfahren anerkannt, die Lohndiskriminierung bei gleichwertiger Arbeit nachweisen; hohe Hürden für die Glaubhaftmachung von Diskriminierung Pilotversuch Transfer Logib angekündigt
Gesamtarbeitsverträge sind Rahmenverträge und setzen Mindestlöhne fest. Keine Einstufungsregelungen. Etwa ein Drittel der Beschäftigten sind einem GAV unterstellt	Tarifverträge sind detaillierter, enthalten Einstufungsregelungen und gelten für ca. die Hälfte der Arbeitsverhältnisse in Deutschland.
<ul style="list-style-type: none"> • Gesetzeslage in beiden Ländern belohnt das Nichtstun der Arbeitgeber • Es fehlt eine staatliche Untersuchungsinstanz, die selbst aktiv werden kann. 	

Ein Blick auf die diskursiven Bedingungen zeigt, dass erstens Kampagnen in Deutschland durchaus wahrgenommen werden – nicht zuletzt, weil Lohnungleichheit als Skandal empfunden wird, und dass sich das sehr präzente Problem individueller Exponierung teilweise durch ein solidarisches Vorgehen wie bei den schweizerischen Verbandsklagen abschwächen lässt.

Tabelle 2: Ausgewählte diskursive Bedingungen im Vergleich

Schweiz	Deutschland
Gewerkschaftliche Organisationsgrad gering	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (noch) relativ hoch; größere Verhandlungsmacht bei Tarifverträgen, aber andere Probleme in gewerkschaftlicher Arbeit häufig drängender
Lohnungleichheit ist ein zentrales Thema beim Problem beruflicher Gleichstellung.	Lohnungleichheit kein zentrales Thema bei beruflicher Gleichstellung; z. T. Quotenregelungen (Kalanke/Marschall), aber auch Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Gutes, sachliches Medienecho	Geringes, teilweise polemisches Medienecho
„Lohnungleichheit jetzt“ Kampagne 2005	„Ich bin mehr wert“ – „Equal Pay Day“ bekommen Aufmerksamkeit
Exponierungsdruck lässt sich offenbar durch solidarisches Vorgehen bei Verbandsklage mit gestandenen Gewerkschafterinnen mildern	Schwierigkeiten, geeignete Fälle zu finden; Angst vor Exponierung
<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Ungleichheit und deren Legitimität nimmt zu • Ernährermodell macht Frauenlohn zum Zweiteinkommen und weniger wichtig • Sozialversicherung und Steuerrecht unterstützen immer noch Ernährermodell 	

Vorschlag: Programm strategischer Prozessführung

Gerade die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und seine Möglichkeit der Vorabentscheidung stellen eine wichtige Ausweitung der Chancen des Rechtswegs dar. Es ist aber umstritten, wie eine verstärkte Nutzung des Rechtswegs bzw. deren Verbreiterung für Individuen zu bewerten ist. Während viele die Etablierung neuer Kanäle politischer Partizipation für unterprivilegierte Gruppen entstehen sehen (z. B. Cichowski 2006), warnen andere davor, dass Ungleichheitslagen individualisiert und der politischen Verhandlung entzogen werden (z. B. Wilde 2006). In Europa überwiegt eine skeptische Beurteilung des Potenzials des Rechts für gerechte Geschlechterverhältnisse, darunter auch Lohngleichheit. Politikwissenschaftlerinnen haben dabei insbesondere die „Justizialisierung der Politik“ problematisiert, also die zunehmende normative und materielle Auslegung der Verfassung durch Verfassungsgerichte (Berghahn/Wilde 1996, Lovecy 2000), die zur Einschränkung politischer Handlungsspielräume führt. Faktisch und in der öffentlichen Debatte werde dabei Ungleichheit zu einem individualisierten Problem, das (nur) der Rechtsweg lösen kann. Zudem bedeute ein Mehr an Rechten nicht automatisch auch einen Zuwachs an politischer Handlungsfähigkeit; diese sei aber zwingend notwendig, um demokratische Geschlechterverhältnisse zu erreichen.

Als Antwort auf diese skeptischen Einschätzungen möchte ich vorschlagen, eine umfassende und kritische Analyse des Potenzials von Lohngleichheitsprozessen zu machen. Dazu müssten folgende Fragen diskutiert werden:

Welche Ansätze bieten sich in sozialpolitisch/gewerkschaftlichen, in rechtspolitischen und juristischen Bereichen, Lohngleichheit voranzutreiben? Was kann mit individuellem Arbeitsrecht erreicht werden? Was kann mit kollektivem Arbeitsrecht, mit Tarifverträgen erreicht werden? Welche Vorschriften sollten von Gerichten geklärt werden (wie etwa die Ausgestaltung der Beweislastleichterung), welche Gesetzesänderungen sollten gefordert werden (wie etwa eine unabhängige Untersuchungsbehörde oder die Verbandsklage)? Wo muss mit Vorteil politisch argumentiert und gehandelt werden? Wo müssen juristisches Vorgehen und Maßnahmen, die auf strukturelle Änderungen zielen, miteinander verknüpft werden?

Welcher diskursive Bezugsrahmen (welcher „frame“) für Lohngleichheit eignet sich besonders gut zur Popularisierung des Anliegens? Ist es Gerechtigkeit, ist es die Neubewertung von Frauentätigkeiten oder bietet die Mindestlohndebatte einen guten Ansatz? Damit wäre die Lohnfrage wieder mit sozialer Gerechtigkeit verbunden.

Um erfolgreich zu sein, sollten Klagen in eine umfassende Kampagne zu Lohngleichheit eingebettet sein und Teil der allgemeinen Politik einer Gewerkschaft oder Organisation sein. Rechtsmobilisierung vor Gericht ist nicht automatisch mit einem Verlust von politischer Handlungsfähigkeit gleichzusetzen.

Es wären Fragen institutioneller Zusammenarbeit zu klären – wo können Betriebsräte, wo Gewerkschaften und NGOs strategisch kooperieren, wo müsste die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Handeln aufgefordert werden? Auch nach einer solchen Analyse werden die skandalösen und justiziablen Fälle nicht vom Himmel fallen, aber wenn klar wird, was gerichtlich geklärt werden soll, ist klar, wonach gesucht werden muss.

Literatur

- AG Gleichstellungsgesetz (2005): Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Bern, Binningen.
- 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.
- Berghahn, Sabine (2007): Das Versprechen der Existenzsicherung durch die Ehe als „double bind“. In: Kirsten Scheiwe (Hrsg.): Soziale Sicherungsmodelle revisited. Baden-Baden 2007, S. 67–83.
- Berghahn, Sabine et al. (2007): Ehegattenunterhalt und sozialrechtliches Subsidiaritätsprinzip als Hindernisse für eine konsequente Gleichstellung von Frauen in der Existenzsicherung (Projektbericht, Mediumfassung), verfügbar unter web.fu-berlin.de/ernaehrermodell/mediumfassung.pdf, zuletzt am 11.03.09.
- Berghahn, Sabine; Wilde, Gabriele (1996): Die Karlsruher Macht über das Geschlechterverhältnis. Oder: wer hat das Sagen im demokratischen Rechtsstaat? In: Penrose, Virginia; Rudolph, Clarissa (Hg.): Zwischen Machtkritik und Machtgewinn. Feministische Konzepte und politische Realität. Frankfurt/M.; New York: Campus, S. 161–198.
- Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M. (2006): The Gender Pay Gap: going, going ... but not gone. In: Blau, Francine D.; Brinton, Mary C.; Grusky, David B. (Hg.): The Declining Significance of Gender? New York: Russell Sage Foundation, S. 37–66.
- Bundesamt für Statistik (2006): Teilzeitarbeit in der Schweiz (BfS aktuell), Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (2008): Lohnstrukturerhebung 2006 – erste Ergebnisse. Neuchâtel.
- Cichowski, Rachel A. (2006): The European court, civil society and European integration. Cambridge: Cambridge University Press.
- Colneric, Ninon (1999): Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und das Verbot der mittelbaren Diskriminierung, in: Hanau, Peter (Hrsg.). Richterliches Arbeitsrecht. Festschrift für Thomas Dieterich. München, 45–62.
- de Langen, Maaïke; Barendrecht, Maurits (2008): Legal Empowerment of the poor: Innovating access to justice. In: Brookings Institution (Hg.): The state of access. success and failure of democracies to create equal opportunities. Washington D. C.: Brookings Institution Press, S. 250–271.
- European Commission (2006): The gender pay gap - origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries / Ms compl. in July 2006. Europäische Kommission. Luxembourg: Office for Official Publ. of the Europ. Communities.
- DPG-Sekretär (2009): Mitteilung an die Autorin, 2. April 2009.
- 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.
- Europäische Kommission (2007): Mitteilung zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, KOM(2007)424. Brüssel
- European Social Survey (2002/2004): R Jowell and the Central Co-ordinating Team, Technical Report, London: Centre for Comparative Social Surveys, City University.
- Falkner, Gisela; Treib, Oliver; Hartlapp, Miriam (2007): Worlds of compliance: Why leading approaches to European Union implementation are only 'sometimes-true theories'. In: European Journal of Political Research, Jg. 46, H. 3, S. 395–416.
- 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.
- Fuchs, Gesine (2009): Legal mobilization for workplace equality in four European countries. Paper prepared for the Annual Meeting of the Law and Society Association, Denver, May 2009. Ms.
- Fuchs, Gesine; Konstatzky, Sandra; Liebscher, Doris; Berghahn, Sabine (2009): Rechtsmobilisierung für Lohngleichheit: Der Einfluss rechtlicher und diskursiver Bedingungen in der Schweiz, Deutschland und Österreich im Vergleich. 30 S., Ms.
- 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.

- Krell, Gertraude; Carl, Andrea-Hilla; Krehnke, Anna (2001): Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Vergleichsprojekte zwischen frauen- und männerdominierten Tätigkeiten bei der Stadt Hannover. Herausgegeben von Transport und Verkehr Gewerkschaft Öffentliche Dienste. Berlin.
- Lovecy, Jill (2000): 'Citoyennes à part entière'? The Constitutionalization of Gendered Citizenship in France and Parity Reforms of 1999-2000. In: *Government and Opposition*, H. 4, S. 439-462.
- Pfarr, Heide; Kocher, Eva (1998): *Kollektivverfahren im Arbeitsrecht*. Baden-Baden: Nomos (HBS-Schriften).
- Schär Moser, Marianne (2005: Januar): Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Mündliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauenorganisationen, spezialisierten Beratungsstellen, Gleichstellungsbüros sowie Anwälten/innen.
- Schiek, Dagmar (2002): Torn between Arithmetic and Substantive Equality? Perspectives on Equality in German Labour Law. In: *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, H. 2, S. 149-167.
- Sciarini, Pascal; Fischer, Alex; Nicolet, Sarah (2004): How Europe Hits Home: evidence from the Swiss case. In: *Journal of European Public Policy*, H. 3, S. 353-378.
- Wahl, Angelika von (1999): *Gleichstellungsregime*. Opladen: Leske + Budrich.
- Weichselbaumer, Doris; Winter-Ebmer, Rudolf (2005): A meta-analysis of the international gender wage gap. In: *Journal of Economic Surveys*, Jg. 19, H. 3, S. 479-511.
- Wilde, Gabriele (2006): Recht und Politik in den Theorien des demokratischen Verfassungsstaates in Europa: Eine kritische Betrachtung aus der Geschlechterperspektive. In: *PVS Sonderheft*, S. 184-203.