Thomas Laux*

Die Institutionalisierung von Lohnungleichheitsrechten. Eine vergleichende Analyse von OECD Staaten

Institutionalizing Equal Pay Laws. A Comparative Analysis of OECD Countries

DOI 10.1515/zfsocz-2015-1023

Zusammenfassung: Lohnungleichheitsrechte zielen auf die Verringerung geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit ab. Sie liefern Standards, um Lohnungleichheit wahrzunehmen, und Mittel, um dagegen vorzugehen. Die Studie untersucht die Mechanismen der Institutionalisierung von Lohnungleichheitsrechten und geht der Frage nach, warum und wie starke Lohnungleichheitsrechte in OECD Staaten institutionalisiert wurden. Dazu werden Annahmen aus der Zivilgesellschafts- und Bewegungsforschung sowie des Weltkulturansatzes untersucht, denn Lohnungleichheitsrechte wurden von Frauenbewegungen eingefordert und sind Gegenstand internationaler Abkommen. Die vergleichende Analyse erfolgt mit einer Qualitative Comparative Analysis (QCA) und ermittelt zwei äquifinale Erklärungen: Hinreichend sind starke Frauenbewegungen in Kombination mit schwachen Gewerkschaften oder starke Gewerkschaften in Kombination mit einer mehrheitlichen Zustimmung zur Gleichstellung von Frauen in der Bevölkerung. Beide Erklärungen werden rekonstruiert und die relevanten Mechanismen, vor allem solche der Mobilisierung, herausgearbeitet.

Schlüsselwörter: Zivilgesellschaft; Frauenbewegungen; Weltkultur; Neoinstitutionalismus; Lohnungleichheitsrecht; Gleichstellung der Geschlechter; Qualitative Comparative Analysis (QCA); Politische Soziologie; Rechtssoziologie.

Abstract: Equal pay laws for women and men are part of economic citizenship. The aim of equal pay laws is to reduce or eliminate the gender pay gap by setting standards which recognize unequal pay for women. This study analyzes why and how strongly equal pay laws are

institutionalized in OECD countries. To this end this empirical analysis reviews claims of both civil society theory and the world-polity approach, as equal pay has been a demand made by women's movements as well as part of many international treaties. A qualitative comparative analysis (QCA) reveals two equifinal solutions: (1) A strong women's movement in combination with weak labor unions and (2) strong unions together with majoritarian support for gender equality in society, both of which are sufficient to explain the institutionalization of strong equal pay laws. The solutions show that above all mechanisms of mobilization are crucial in explaining the institutionalization of strong equal pay laws.

Keywords: Civil Society; Women's Movement; World-Polity; Institutionalism; Equal Pay Law; Gender Equality; Qualitative Comparative Analysis (QCA); Political Sociology; Sociology of Law.

1 Lohnungleichheit und Lohnungleichheitsrechte

Das Geschlecht ist nach wie vor eine zentrale Dimension sozialer Ungleichheit, was sich etwa an der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern zeigt (Allmendinger 2010; Blau & Kahn 2003; Gartner & Hinz 2009; Weichselbaumer & Winter-Ebmer 2005).¹ Die geschlechtsspezifische

¹ Die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit nimmt in den letzten Jahrzehnten ab. Weiterhin bestehen relative Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern in allen OECD-Staaten in unterschiedlichem Ausmaß. So erhalten Frauen in Schweden 90,5 % des Stundenlohns von Männern, während Frauen in Südkorea 57,2 % des Lohns von Männern verdienen. Die Angaben beziehen sich auf den Industriesektor (Stand 2007). Für eine ausführliche Darstellung siehe Anhang A.

*Korrespondenzautor: Thomas Laux, Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Fakultät für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl für Soziologie, insb. soziologische Theorie, Feldkirchenstraße 21, 96052 Bamberg, E-Mail: thomas.laux@uni-bamberg.de

sche Lohnungleichheit resultiert aus fehlender Gleichberechtigung und der Abwertung der Tätigkeiten von Frauen (England 1992; Therborn 2013: 59; Tilly 1999: 104 ff.). Geschlechterkategorien beeinflussen als nichtökonomischer Faktor die Entlohnung der Arbeitsleistung von Frauen in benachteiligender Weise und verdeutlichen so die gesellschaftliche Einbettung des Arbeitsmarkts (Beckert 2012: 248; Swedberg 2005: 242).²

Durch Lohnungleichheit entstehen ungleiche „Lebenschancen“ (Dahrendorf 1979) für Frauen, da die Höhe des Arbeitslohns bestimmt, wie hoch wohlfahrtsstaatliche Leistungen wie Arbeitslosengeld oder Rente ausfallen (Lister 1997: 139; Orloff 1993: 314). Aufgrund des Ausmaßes und der Folgen geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit richtet sich die Aufmerksamkeit auf politische und rechtliche Gegenmaßnahmen, wie Lohnungleichheitsrechte, die Teil der wirtschaftlichen Staatsbürgerschaft von Frauen sind (Kessler-Harris 2003: 158f; Marshall 1992: 64).³ Lohnungleichheitsrechte liefern Standards, um Ungleichbehandlung wahrzunehmen, und Mittel, um gegen Lohndiskriminierung vorzugehen (Edelman & Stryker 2005: 530; Schwinn 2007: 77). Ihre intendierte Wirkung besteht darin, dass allein die berufliche Stellung und die Bildung einer Person den Lohn bestimmen und nicht ihr Geschlecht.

Die vorliegende Studie geht der Frage nach, warum und wie starke Lohnungleichheitsrechte in 28 OECD Staaten institutionalisiert wurden. Dazu wird ermittelt, wie die Lohnungleichheitsrechte ausgestaltet sind. Die Stärke des Lohnungleichheitsrechts lässt sich zum einen anhand der Lohnbestimmung unterscheiden: Der Modus „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ berücksichtigt im Gegensatz zum Modus „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ Unterschiede zwischen den Geschlechtern sowie die horizontale Arbeitsmarktsegregation (Baer 2004: 72, 74; England 1992: 304 ff.). Zum anderen ist die Sicherung der Lohnungleichheit in Form von Kommissionen zur Überprüfung der Lohnbestimmung zu beachten (England 1992: 306; Määttä 2008: 246; Winter 1998: 330). Anhand dieser beiden Dimensionen werden die Lohnungleichheitsrechte und ihre Stärke untersucht (siehe Abschnitt 3). Wie dabei

deutlich wird, bestehen große Unterschiede in der Stärke des Lohnungleichheitsrechts zwischen OECD-Staaten.

Für die Analyse der Institutionalisierung starker Lohnungleichheitsrechte wird das Konzept sozialer Mechanismen von Renate Mayntz (2009) und Doug McAdam et al. (2001) verwendet. Soziale Mechanismen beschreiben „wiederkehrende Prozesse, die bestimmte Ausgangsbedingungen mit einem bestimmten Ergebnis verknüpfen“ (Mayntz 2009: 100, Hervorh. im Orig.). Sie erfassen relevante Akteure, wie Organisationen oder soziale Bewegungen in ihrem jeweiligen Kontext. Mehrere Mechanismen wirken dabei zusammen und erklären so den Institutionalisierungsprozess (Mayntz 2009: 110; McAdam et al. 2001: 24).⁴

Ausgangspunkt für die Untersuchung der Institutionalisierungsprozesse und ihrer Mechanismen ist ein Vergleich von 28 OECD-Staaten.⁵ Bislang liegen zur Institutionalisierung von Lohnungleichheitsrechten zumeist nur Fallstudien vor, die teilweise unterschiedliche Erklärungen aufzeigen (Cohen 2012; Conley 2014; Edelman 1992; Siim 2000; Winter 1998). Das empirische Vorgehen gliedert sich in zwei Schritte: Zunächst erfasst das vergleichende Vorgehen systematisch die relevanten Bedingungen in den unterschiedlichen Kontexten. Der Vergleich erfolgt mit einer Qualitative Comparative Analysis (QCA) (Ragin 1987, 2000). QCA wurde als Analysemethode ausgewählt, weil sich mit seinem vergleichend-fallorientierten Vorgehen und der daran anschließenden Fallrekonstruktionen die Mechanismen der Institutionalisierung von Lohnungleichheitsrechten ermitteln und plausibilisieren lassen (Mahoney 2001: 589; vgl. Mayntz 2009: 101, 104; McAdam et al. 2001: 27). Mittels mengentheoretischer Annahmen unterscheidet QCA zwischen notwendigen und/oder hinreichenden Bedingungen. QCA ermittelt äquifinale Kombinationen zusammenwirkender Bedingungen zur Erklärung starker Lohnungleichheitsrechte. Hierbei können Bedingungen, je nach Kontext und gemäß des Prinzips der Asymmetrie, auf unterschiedliche Weise hinreichend für das zu untersuchende Ergebnis sein (Ragin 1987: 3;

² Es wird angenommen, dass die „kapitalistische Wirtschaftsordnung“ und Märkte „grundsätzlich als geschlechtsneutral einzuschätzen“ sind. Damit sind sie jedoch auch „gegenüber unterschiedlichen geschlechtlichen Ordnungs- bzw. Herrschaftsmodellen offen“ (Kramer et al. 2012: 46).

³ Lohnungleichheitsrechte sind eine „sachliche Ausweitung“ (Honeth 1994: 191) des Marshall'schen Staatsbürgerschaftskonzepts (1992). Die wirtschaftliche Staatsbürgerschaft umfasst weitere Rechte, die eine gleichgestellte Partizipation von Frauen in der Wirtschaft sichern, z. B. das Recht auf die freie Berufswahl (Kessler-Harris 2003: 158 f.).

⁴ Überindividuellen Akteuren wird somit die „Akteurqualität“ zuerkannt (Mayntz 2009: 110; vgl. McAdam et al. 2001: 25). Dieses Konzept geht davon aus, dass Makrophänomenen aus forschungspragmatischen Gründen nicht auf die Mikroebene zurückzuführen sind und dass das Gros der Makrophänomene nicht „direkt aus motiviertem individuellen Verhalten folgen“ (Mayntz 2009: 110, Hervorhebung im Original). Dies steht teilweise im Widerspruch zu anderen Mechanismuskonzepten (Hedström 2008: 36; Kalter & Kroneberg 2014).

⁵ Die Analyse umfasst alle OECD Mitgliedsstaaten im Jahr 2007 bis auf Luxemburg und Griechenland, die aufgrund fehlender Angaben ausgeschlossen wurden.

Schneider & Wagemann 2012: 81; Buche & Siewert 2015: 390).

Vor der empirischen Analyse werden in Abschnitt 2 zwei Ansätze der Rechtsetzung diskutiert (Edelman & Stryker 2005: 531–535): Aus der Perspektive der Zivilgesellschafts- und Bewegungsforschung reagieren zivilgesellschaftliche und politische Akteure mit der Forderung nach Lohngleichheitsrechten auf gesellschaftliche Missstände (Alexander 2006; Kern 2008: 28). Ihre Proteste sind der mögliche Ausgangspunkt der Rechtsetzung. Frauenbewegungen, Gewerkschaften oder Parteien problematisieren damit die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit und beeinflussen die Institutionalisierung von Lohngleichheitsrechten. Aus der Perspektive des neoinstitutionalistischen Weltkulturansatzes bringen nationale Rechtssysteme hingegen nicht die „Interessen oder Identitäten [einer Gesellschaft oder gesellschaftlicher Gruppen, T. L.] zum Ausdruck“ (Boyle & Meyer 2005: 180). Die Institutionalisierung von Lohngleichheitsrechten ist vielmehr von globalen Standards abhängig. Die Standards werden durch internationale Abkommen gesetzt und ermöglichen den Vergleich zwischen Staaten in Bezug auf ihre Einführung (Heintz & Werron 2011). Staaten institutionalisieren starke Lohngleichheitsrechte, um die eigene Legitimität abzusichern. Der Druck geht dabei von internationalen Regierungs- (IGOs) und Nichtregierungsorganisationen (INGOs) aus (Boli & Thomas 1997; Meyer et al. 1997: 152).

Abschnitt 3 stellt die Analyse der Lohngleichheitsrechte in den OECD-Staaten für das Jahr 2007 vor. Die Ergebnisse werden in einem Index zusammengefasst. In Abschnitt 4 erfolgt die vergleichende Analyse der Bedingungen mit QCA. Im Anschluss daran werden die ermittelten Lösungen anhand typischer Fälle rekonstruiert.

2 Theorien und Konzepte

Anhand des Zivilgesellschafts- und des Weltkulturansatzes werden unterschiedliche Annahmen herausgearbeitet. Beide Ansätze nennen verschiedene Bedingungen zur Erklärung starker Lohngleichheitsrechte, zu denen sechs Annahmen formuliert werden, die die empirische Analyse anleiten (siehe Abschnitt 4).⁶

⁶ Die Annahmen leiten die empirische Analyse in Bezug auf die Auswahl der zu untersuchenden Bedingungen an. Eine Bewertung der Annahmen, z. B. ihre Falsifikation ist aufgrund der äquifinalen und multikausalen Erklärungen von QCA nicht möglich (Schneider & Wagemann 2012: 297 ff.).

2.1 Zivilgesellschaftliche Akteure und Konflikte als Erklärung starker Lohngleichheitsrechte

Der Einfluss der Zivilgesellschaft auf die Rechtsetzung wird ausgehend von Jeffrey Alexanders „Civil Sphere“-Ansatz (2006) untersucht, ergänzt durch Annahmen aus der Forschung zu sozialen Bewegungen und Jürgen Habermas' deliberativer Demokratietheorie (1992). Alexanders Ansatz zufolge ist die Zivilgesellschaft für den sozialen und kulturellen Wandel sowie die Integration der Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Die Zivilgesellschaft bestimmt kulturell und institutionell die Ordnung der Gesellschaft (Alexander 2006: 31).⁷ Aus kultursoziologischer Perspektive werden vornehmlich Diskurse über die Gleichheit bzw. Ungleichheit gesellschaftlicher Gruppen untersucht (Alexander 2006: 459–547; 2007). Im Folgenden wird der Ansatz verwendet, um die Akteure, ihre Ressourcen und die Dynamiken der Zivilgesellschaft zu analysieren, die zur Institutionalisierung starker Lohngleichheitsrechte führen.

In der Zivilgesellschaft kommt es zu Konflikten aufgrund unterschiedlicher Vorstellungen über die gesellschaftliche Ordnung oder sich wandelnder Machtverhältnisse, z. B. Konflikte um Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauen (Alexander 2007: 25).⁸ Hierbei liegt die Zivilgesellschaft quer zu gesellschaftlichen Teilsystemen wie der Wirtschaft oder dem politischen System, so dass unterschiedliche Wertorientierungen und ihre Träger aufeinandertreffen (Alexander 1998: 224). Die Zivilgesellschaft fungiert nicht nur als Korrektiv gegen Eingriffe der Wirtschaft oder der Politik in die Lebenswelt der Gesellschaftsmitglieder (Habermas 1995: 581). Alexander betont vielmehr, dass die Zivilgesellschaft auch selbst Ungleichheiten in den Teilsystemen verursachen kann oder diese legitimiert, indem z. B. Geschlechterrollenstereotype die Ungleichbehandlung von Frauen in der Wirtschaft fördern (Alexander 2006: 238). Zum Konflikt kommt es etwa dann, wenn Frauenbewegungen mit Verweis auf die Gleichheit aller Bürgerinnen⁹ die Lohngleichheit für Frauen von der Wirtschaft oder der Politik einfordern. Die Konflikte sind ein potentieller Ausgangspunkt für die Institutionalisierung

⁷ Zivilgesellschaft ist definiert als „solidary sphere, in which a certain kind of universalizing community comes to be culturally defined and institutionally enforced.“ (Alexander 2006: 31)

⁸ Es zeigen sich unterschiedliche Vorstellungen der Gleichheit von Frauen und Männern, die sich im Recht wiederfinden. Drei Modi – Gleichberechtigung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming – können dabei unterschieden werden (Laux 2015: 544; 2016: 91–97).

⁹ In diesem Artikel wird durchgängig die weibliche Form verwendet, die Bürgerinnen und Bürger einschließt.

rung oder den Wandel von Gesetzen (Baer 2011: 193; Röhl 1987: 446).

Das Recht gilt als zentrales „Medium politischen Handelns“ (Röhl 1987: 220) für die Lösung gesellschaftlicher Konflikte. Aufgrund der engen Kopplung von Politik und Zivilgesellschaft in Demokratien spiegelt das Recht Solidaritäten wider und konkretisiert gesellschaftliche Ordnungsvorstellungen (Alexander 2006: 151 ff.). Zugleich wird mittels Recht die Autonomie der Teilsysteme und deren Integration in die Gesellschaft geregelt (Alexander 2006: 33 f.). Die „Sprache des Rechts“ (Habermas 1992: 429) fungiert dabei als Brücke zwischen der Zivilgesellschaft und den gesellschaftlichen Teilsystemen. Lohngleichheitsrechte setzen etwa den Rahmen für die Lohnbestimmung und legitimieren die Ansprüche nach Lohnungleichheit (Alexander 2006: 153; Edelman & Stryker 2005: 529). Wie das Lohngleichheitsrecht ausgestaltet ist, hängt vom Einfluss einzelner Akteure ab und davon, wie die Ordnungsvorstellungen über die Gleichheit der Geschlechter mit der in der Wirtschaft vorherrschenden Rationalität „gewinnorientierte[r] Produktion und Verteilung von Gütern und Dienstleistungen“ (Burzan et al. 2008: 21) vereinbart werden (Alexander 2006: 208 f.). So entsprechen die Prinzipien der Lohnbestimmung, wie etwa „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ oder „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ unterschiedlichen Vorstellungen über die Gleichstellung der Geschlechter.

Die Institutionalisierung starker Lohngleichheitsrechte wird von verschiedenen Akteuren durch Protest, Abstimmungen oder Diskurse angestoßen (Alexander 2006: 110). Um den Einfluss der Zivilgesellschaft für die Institutionalisierung starker Lohngleichheitsrechte zu untersuchen, werden vier Annahmen überprüft, die auf verschiedene Akteure und Prozesse eingehen. Zunächst sind die Einstellungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten, die die gesellschaftlichen Diskurse zur Lohnungleichheit widerspiegeln (Alexander 2006: 73, 153). Die Einstellungen verweisen auf bestehende Solidaritäten in der Bevölkerung und legitimieren politische Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter. Sie beeinflussen die Rechtsetzung mittelbar, indem sie etwa von der Legislative bei ihren Entscheidungen beachtet werden (Alexander 2006: 69). Davon ausgehend wird untersucht, ob und inwieweit (I) die mehrheitliche Befürwortung der Gleichstellung der Geschlechter in der Bevölkerung hinreichend ist für ein starkes Lohngleichheitsrecht.

Zudem werden Frauenbewegungen, Gewerkschaften und Parteien als Akteure der Zivilgesellschaft untersucht. Frauenbewegungen, wie soziale Bewegungen generell, agieren ihrem Selbstverständnis nach stellvertretend für die Zivilgesellschaft und problematisieren mittels Protest

die Ungleichbehandlung von Frauen (Alexander 2006: 230f; Kern 2008: 182). Vor allem die zweite Welle der Frauenbewegung thematisierte aufgrund der zunehmenden Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit (Rucht 1994: 186). Ihre Stärke und damit verbunden ihr Einflusspotential bemisst sich anhand ihrer Sichtbarkeit in der Gesellschaft und Öffentlichkeit (Eder 2000: 85). Durch Massenmobilisierung und Protest stellen sie „Ansprüche an die Gesellschaft“ (Kern 2008: 15), um die Lohnungleichheit von Frauen zu beenden. McAdam et al. (2001: 24) zufolge beruht die Mobilisierung sozialer Bewegungen auf verschiedenen Mechanismen, die zumeist auf komplexe Weise zusammenwirken (Kern 2008: 111–174): Bewegungen formieren sich demnach in einem spezifischen gesellschaftlichen Kontext, der förderlich oder hinderlich für ihre Entstehung ist (Gelegenheitsstrukturen). Sie benötigen Ressourcen wie Geld, Organisationsstrukturen, Unterstützung oder Wissen, um sich dauerhaft zu etablieren (McCarthy & Zald 1977: 1216). Um Ressourcen zu erlangen, bilden Bewegungen Koalitionen mit anderen Bewegungen, vernetzen sich mit bestehenden Organisationen, wie NGOs, oder gründen selbst welche (Ressourcenmobilisierung) (McAdam 2003; McCarthy & Zald 1977). Mittels „framing“ (Snow et al. 1986) wird die kollektive Identität und damit die Handlungsfähigkeit von Bewegungen hergestellt. Trotz erfolgreicher Mobilisierung haben soziale Bewegungen keinen unmittelbaren Zugang zu politischen Entscheidungen. Sie üben im „Modus der Belagerung“ (Habermas 1992: 626) Handlungsdruck auf die Politik aus und stoßen Prozesse zur rechtlichen Regulierung der Lohnbestimmung an (Alexander 2006: 184 f.; Eder 2000: 211). Ausgehend davon ist zu überprüfen, ob und inwieweit (II) eine starke Frauenbewegung hinreichend ist für ein starkes Lohngleichheitsrecht.

Parteien werden als Mittler zwischen der Zivilgesellschaft und dem politischen System untersucht. Sie nehmen Anliegen aus der Zivilgesellschaft auf und tragen diese in die Politik (Alexander 2006: 123 f.; Habermas 1992: 430). Als Fraktionen im Parlament haben sie unmittelbaren Einfluss auf die Rechtsetzung, etwa durch das Einbringen von Gesetzesinitiativen oder durch ihr Abstimmungsverhalten. Die rechtliche Gleichstellung von Frauen wird vor allem durch weibliche Parlamentarierinnen sowie Fraktionen linker Parteien gefördert (Ford 2002: 142 f.; Htun & Weldon 2010: 208).¹⁰ Erklären lässt sich ihr Einsatz durch die Bindung an gesellschaftliche Gleichheitsvorstellungen sowie dem Interesse an der Gewinnung weiblicher

¹⁰ „Linke Parteien“ bezeichnet sozialistische, sozialdemokratische, kommunistische und „grüne“ Parteien.

Wähler (Ford 2002: 95; Norris 1998: 85). Zu untersuchen ist daher, ob und inwieweit (III) die starke Repräsentation linker Parteien oder Frauen im Parlament hinreichend ist für ein starkes Lohnleichheitsrecht.

Als weiterer Akteur werden Gewerkschaften und ihre Rolle bei der Institutionalisierung von Lohnleichheitsrechten untersucht. Als „intermediäre Organisation“ vermitteln sie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und nehmen Einfluss auf die „Gestaltung und Kontrolle des Arbeitsmarktes“ (Müller-Jentsch 2008a: 52–54). Sie agieren im Wirtschaftssystem und vertreten dabei die Interessen ihrer Mitglieder sowie zugleich von Teilen der Zivilgesellschaft (Habermas 1971: 177). Ihr Einfluss hängt von der Zahl der Mitglieder ab (Ebbinghaus & Visser 2000: 59). Eine breite Mitgliederbasis verhindert die Dominanz partikularer Interessen und bindet die Gewerkschaften an die Zivilgesellschaft (Müller-Jentsch 2008a: 55). Als Träger von Gleichstellungsideen sind die Gewerkschaften aber nicht grundsätzlich bestimmbar, weil sie „schwerpunktmäßig die Interessen von [männlichen, T. L.] ‚Normalarbeitskräften‘“ (Kreckel 2004: 275) vertreten und teilweise noch vertreten. Die Interessen von Frauen wurden kaum bzw. zumindest weniger konsequent verfolgt, weil die Männer das Gros der Mitglieder ausmachten (Kreckel 2004: 276; Müller-Jentsch 2008a: 73). Neben der Stärke der Gewerkschaften ist auch ihre Mitgliederstruktur zu beachten (Müller-Jentsch 2008a: 68). Dabei sind Gewerkschaften jedoch nicht bloß ein „Medium“ der Mitgliederinteressen“ (Müller-Jentsch 2008b: 79), sondern orientieren sich auch an den Vorstellungen von der gesellschaftlichen Ordnung der Zivilgesellschaft (Pfau-Effinger 2009: 15). Es ist zu überprüfen, ob und inwieweit (IV) starke Gewerkschaften hinreichend sind für eine starke rechtliche Regelung der Lohnleichheit von Frauen und Männern.

2.2 Starke Lohnleichheitsrechte als Anpassung an globale Standards

Die neoinstitutionalistische Globalisierungstheorie von John W. Meyer et al. (1997) untersucht institutionelle Angleichungsprozesse zwischen Staaten. In einer Vielzahl empirischer Studien wird die Angleichung institutioneller Ordnungen dadurch erklärt, dass sich eine Weltkultur global ausbreitet (Berkovitch 1999; Meyer et al. 1997). Die Weltkultur bezeichnet gesellschaftliche Ordnungsprinzipien, die als globale soziale Tatsache wirken und auf den Prinzipien Gleichheit, Gerechtigkeit, Individualismus und Fortschritt basieren (Boli & Thomas 1997: 173). Die Prinzipien manifestieren sich in staatlichen Rechtsordnungen und Staatsbürgerrechten (Boyle & Meyer 2005: 180). Dies

umfasst Rechte zur Gleichstellung von Frauen und Männern; ebenso entspricht die Forderung nach Lohnleichheit weltkulturellen Prinzipien (Berkovitch 1999: 121).

Die Institutionalisierung von Lohnleichheitsrechten beruht nach dem Weltkulturansatz nicht auf gesellschaftlichen Konflikten. Stattdessen erfolgt die Rechtsetzung im Zuge einer strukturellen Anpassung an globale Standards, um dadurch die Legitimität des Staates zu sichern (Meyer et al. 1997: 145). Hierbei hat die Weltkultur eine zentrale Bedeutung, denn die Institutionalisierung von Gesetzen richtet sich „an ein externes, oft universell gedachtes Publikum“ (Boyle & Meyer 2005: 184). Dieses Publikum verkörpern IGOs, wie die Vereinten Nationen oder die Europäische Union (EU), und INGOs (Boli & Thomas 1997; Meyer 2005). Die Weltkultur verkörpert die Erwartungen des Publikums und ist zugleich eine „Identitätsquelle für [...] Nationalstaaten“ (Boyle & Meyer 2005: 180). Die Rechtsetzung beruht somit auf der „Unterstellung, dass die institutionellen Erwartungen [der Weltkultur, T. L.] Gültigkeit besitzen“ (Krücken 2005: 303). Letztlich ist nicht „der Staat [...] die Quelle der Legitimität des Rechts“, sondern die Weltkultur und ihre Agenten wie IGOs und INGOs (Boyle & Meyer 2005: 183). Denn diese setzen global gültige Standards für die institutionelle Ordnung von Staaten, wie Lohnleichheitsrechte, und fordern deren Umsetzung ein.

Ausgangspunkt für die Festlegung solcher Standards sind wahrgenommene Probleme, wie die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit. Auf internationalen Konferenzen beraten Vertreter von Staaten, IGOs und INGOs über Maßnahmen und legen in Abkommen Standards fest (Lechner & Boli 2005: 81 ff.). Lohnleichheitsrechte fungieren als Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Lohnungleichheit, die durch Abkommen zu globalen Standards werden. Die Plausibilität der Maßnahmen sowie ihre Passung zu den weiteren weltkulturellen Standards entscheiden darüber, wie sie sich ausbreiten und durchsetzen (Strang & Meyer 1993: 492, 494).

Auf der Basis der Standards kann zwischen mehr oder weniger angepassten und damit mehr oder weniger legitimen Staaten unterschieden werden. Die Möglichkeit des Vergleichs spielt bei der Ausbreitung weltkultureller Institutionen eine zentrale Rolle (Heintz & Werron 2011: 365; Werron 2012: 344).¹¹ Ihre rechtliche Verankerung durch die Staaten beruht auf Nachahmung („mimetic iso-

¹¹ Hierbei sind zu vergleichende Ereignisse sowie „Vergleichskriterien“ festzulegen, um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten (Heintz & Werron 2011: 366).

morphism“) oder normativen Druck („normative isomorphism“) (DiMaggio & Powell 1983: 154 f.).¹²

In der Folge stellt sich die Frage nach den Standards für Lohngleichheitsrechte, wenn wir deren Einfluss auf die Staaten untersuchen wollen. Hier bieten sich Abkommen der Vereinten Nationen, der International Labour Organization (ILO) und der EU an. Darin lassen sich unterschiedliche Standards unterscheiden: Die rechtliche Regelung der Lohngleichheit von Frauen und Männern wurde in Artikel 23(2) der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte mit dem Standard „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ konkretisiert (Vereinte Nationen 1948). Die ILO Konvention 100 setzt 1951 den Standard „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“, ohne jedoch verpflichtend für die ratifizierenden Staaten zu sein. Im Internationalen Pakt für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPWSKR, 1966, Art. 7(a)(i)) wurde die Lohngleichheit zugleich mit den beiden Standards „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ geregelt (Vereinte Nationen 1966). Im Zuge der Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW (1979)) wurde schließlich der Standard „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ als Ziel für die Mitglieder der Vereinten Nationen bestimmt (Merry 2003: 943; Vereinte Nationen 1979).

Für die EU zeigt sich eine ähnliche Entwicklung. In Artikel 119 der Verträge zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) wird der Standard „Gleicher Lohn für Frauen und Männer“ gesetzt (EWG 1957). Die Richtlinie 75/117/EWG führte „Gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“ als Standard im Sekundärrecht ein. Dieser wurde 1997 durch den Vertrag von Amsterdam ins Primärrecht überführt (EU 1997; EWG 1975; Wobbe & Biermann 2007: 579).¹³ Sowohl in Abkommen der Vereinten Nationen bzw. der ILO als auch der EU wandelten sich die Standards zur Bestimmung der Lohngleichheit für die Mitgliedsstaaten (Wobbe & Biermann 2007: 582). Ausgehend davon wird in der vorliegenden Studie überprüft, ob und inwieweit (V) die Mitgliedschaft von Staaten in den Vereinten Nationen oder der EU sowie die Ratifikation der Abkommen hinreichend sind für die Institutionalisierung eines starken Lohngleichheitsrechts.

Der Einfluss von INGOs wird untersucht, weil sie als Träger der Weltkultur zwischen der transnationalen Ebe-

ne und den Staaten vermitteln (Boli & Thomas 1997). Für ihre Anliegen und Forderungen gegenüber Staaten berufen sich INGOs auf die Geltung weltkultureller Prinzipien. Sie agieren als Agenten bzw. als „autorisierte Akteure“ der Weltkultur (Meyer & Jepperson 2005: 50). INGOs üben Druck auf Staaten und Regierungen aus, indem sie öffentlich und öffentlichkeitswirksam Missstände, wie die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit thematisieren, z. B. in Form des Equal Pay Day. Zudem drängen sie auf die Einführung weltkultureller Standards wie Lohngleichheitsrechte, übersetzen die Weltkultur in den jeweiligen lokalen Kontext und befördern so die institutionelle Isomorphie (Boli & Thomas 1997: 180 ff.). Es wird überprüft, ob und inwieweit (VI) in einem Staat aktive INGOs hinreichend sind für ein starkes Lohngleichheitsrecht.

3 Analyse der Lohngleichheitsrechte

Dieser Abschnitt untersucht die Lohngleichheitsrechte in den 28 OECD-Staaten mit einer Institutionenanalyse (Lepsius 1995; Laux 2016: 97–107). Dabei wird zwischen starken und schwachen Lohngleichheitsrechten unterschieden. Die Ergebnisse sind in einem Index zusammengefasst, der die Grundlage für die Analyse der Bedingungen starker Lohngleichheitsrechte bildet.

Die Institutionenanalyse untersucht, wie die Lohngleichheitsrechte ausgestaltet sind. Hierbei ist von Interesse, ob und wie die Gleichstellung von Frauen und Männern auf die Lohnbestimmung angewendet wird. Anhand von drei Dimensionen – Konkretisierung, Spezifizierung, Sicherung – werden der „Grad der Institutionalisierung“ (Lepsius 1995: 395) und damit die Stärke der Lohngleichheitsrechte ermittelt. Die Konkretisierung und die Spezifizierung der Lohngleichheit von Frauen und Männern erfasst, wie die Idee der Gleichstellung von Frauen in eine „praktisch anwendbare Verhaltensorientierung“ übersetzt wird. Im nächsten Schritt ist zu klären, in welcher Form das Lohngleichheitsrecht auf eine „Verhaltenssituation“, wie die Lohnbestimmung, angewendet wird, um die „Geltung anderer Normen“ in der betreffenden Situation möglichst auszuschließen (Lepsius 1995: 395). Dies erfolgt auf der Grundlage einer Inhaltsanalyse der Texte der Verfassungs-, Antidiskriminierungs- oder Arbeitsrechte der OECD-Staaten für das Jahr 2007 (Mayring 2007).

In den Rechtstexten zeigen sich drei unterschiedlich starke Modi der Lohngleichheit (Tab. 1).¹⁴ Der Modus (A)

¹² Isomorphie aufgrund von Zwang ist im Fall von Lohngleichheitsrechten nicht anwendbar, weil keine überstaatliche sanktionsfähige Autorität existiert (Beckert 2010: 158).

¹³ Wobbe (2014: 240) zeigt, dass Urteile des EuGH häufig Bezug auf die EU-Richtlinie 75/117 nehmen und die Richtlinie als Standard für EU-Staaten und ggf. als Korrektiv für das nationalstaatliche Recht fungiert.

¹⁴ Im Online-Anhang in Tab. B sind Kodierbeispiele angeführt.

Tab. 1: Modi der Lohngleichheit im Recht

Modus	Definition	Stärkegrad
(A) Allgemeine Lohngleichheit	Lohngleichheit wird allgemein, ohne die Konkretisierung und Spezifizierung von Gleichheit oder der Nennung von Geschlechterkategorien, bestimmt.	0
(B) Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Der Modus der Lohnbestimmung wird klar bestimmt. Es wird dabei jedoch nicht auf Differenzen zwischen den Geschlechtern eingegangen, z. B. die horizontale Arbeitsmarktsegregation. Lohngleichheit ist nur für dieselben Tätigkeiten gewährleistet.	0,25
(C) Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit	Der Modus berücksichtigt Differenzen zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Lohnbestimmung. Ausgehend von Standards zur Festlegung der Gleichwertigkeit wird die Segregation von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufen berücksichtigt.	1

Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung.

Tab. 2: Sicherung des Lohngleichheitsrechts

	Definition	Stärkegrad
(a) Keine Sicherung	Es existiert keine unabhängige Kommission zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern.	0
(b) Schwache Sicherung	Eine unabhängige Kommission existiert, wird aber nur bei Beschwerden tätig.	0,25
(c) Mittelstarke Sicherung	Eine unabhängige Kommission zur Überprüfung der Gleichstellung der Geschlechter führt regelmäßig Untersuchungen durch, auch ohne konkreten Anfangsverdacht.	0,75
(d) Starke Sicherung	Eine unabhängige Kommission zur Überprüfung der Gleichstellung der Geschlechter führt regelmäßig Untersuchungen durch und trifft gegebenenfalls rechtlich bindende Entscheidungen.	1

Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung.

„Allgemeine Lohngleichheit“ liefert weder eine Konkretisierung noch eine Spezifizierung und ist deshalb die schwächste Form. Der Modus (B) „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ermöglicht die eindeutige Identifikation geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit, berücksichtigt aber nicht die Differenzen zwischen den Geschlechtern, etwa in Bezug auf die horizontale Arbeitsmarktsegregation oder unterschiedliche physische Fähigkeiten (Baer 2004: 72; Kreckel 2004: 237). Er wird deshalb als schwach eingestuft. Der dritte Modus (C) „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ermöglicht die Berücksichtigung der horizontalen Arbeitsmarktsegregation und wirkt der Abwertung typischer Berufe von Frauen entgegen (England 1992: 304 ff.).¹⁵ Hierzu ist jedoch die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten durch eine unabhängige Kommission zu bestimmen (England 1992: 190 f.). Der Modus wird als stark eingestuft, weil er den Zusammenhang zwischen Geschlechterdifferenz und Lohnungleichheit durchkreuzt (Baer 2004: 74). Die Einteilung der Modi in verschiedene

Stärkegrade (Tab. 1) geben die qualitativen Unterschiede wider.

Als weitere Dimension wird die Sicherung des Lohngleichheitsrechts untersucht. Sie bestimmt die „Durchsetzungskraft dieses Handlungskriteriums“ (Lepsius 1995: 395) der Lohngleichheit. Die Sicherung erfolgt durch unabhängige Kommissionen, die die Lohngleichheit überwachen und sich bezüglich ihrer Unabhängigkeit und ihrer Kompetenzen unterscheiden (Määttä 2008: 246; Winter 1998: 330). Hierzu werden die Angaben der OECD (2008) und der EU (Prechal & Burri 2009) für das Jahr 2007 ausgewertet.¹⁶ Es zeigen sich vier unterschiedlich starke Formen der Sicherung (Tab. 2). Ist die Kommission nicht unabhängig, liegt (a) keine Sicherung im oben festgelegten Sinn vor. Eine (b) „schwache Sicherung“ kennzeichnet, dass die unabhängige Kommission nur aufgrund individueller Beschwerden tätig wird. So ist zwar die Möglichkeit der Beschwerde gegeben, aber der Schritt stellt eine hohe Hür-

¹⁵ Diese Interpretation des Modus „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ entspricht der ursprünglichen Intention der ILO-Konvention 100 (Määttä 2008: 125).

¹⁶ Die Sicherung der Lohngleichheit für die Staaten Neuseeland, Schweiz und Türkei wurde anhand der Internetseiten der zuständigen Ministerien bzw. der Lohngleichheitskommissionen recherchiert.

de für potentiell Betroffene dar und schreckt diese ab (Gregory 1982). Die (c) „mittelstarke Sicherung“ unterscheidet sich von einer schwachen, dass die unabhängige Kommission regelmäßig eigenständige Untersuchungen zur Praxis der Lohnbestimmung in Unternehmen durchführt. Die Möglichkeit selbstständigen Handelns begründet diesen qualitativen Unterschied. Die (d) starke Form ist dadurch gekennzeichnet, dass die Kommission eigenständige Untersuchungen durchführt und, im Fall von Verstößen gegen die Lohngleichheit, rechtlich bindende Entscheidungen zu ihrer Beseitigung treffen kann (Winter 1998: 357). Auch hier werden Stärkegrade (Tab. 2) festgelegt, die die qualitativen Unterschiede verdeutlichen.

Die Angaben zum Modus der Lohngleichheit und zur Sicherung werden gleichgewichtet in einem Index (Lohnrecht) zusammengefasst. Dies erfolgt mit der Und-Verbindung aus der Boole'schen Algebra (Schneider & Wagemann 2012: 54).¹⁷ Die Indexkonstruktion berücksichtigt die Interdependenz zwischen Rechtstext und Sicherung, etwa weil der Modus „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ eine Kommission notwendig macht, die die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten festlegt.

In Tabelle 3 sind die Indexwerte der OECD-Staaten zur Stärke des Lohngleichheitsrechts aufgeführt. Eine starke rechtliche Regelung der Lohngleichheit besteht ab einem Indexwert von 0,75, d. h. wenn der Modus „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ zusammen mit einer mittelstarken Sicherung vorliegt. Zwischen den Staaten zeigen sich deutliche Unterschiede in der Stärke des Lohngleichheitsrechts, die im Wesentlichen auf Differenzen in der Sicherung zurückzuführen sind.

Tab. 3: Index zur Stärke der Lohngleichheitsrechte in OECD-Staaten (Stand 2007)

Staat	Modus der Lohn-gleichheit	Sicherung der Lohn-gleichheit	Indexwert (Und-Kombi-nation)
Australien	1	0,25	0,25
Belgien	1	0,25	0,25
Dänemark	1	1	1
Deutschland	1	0,25	0,25
Finnland	1	0,75	0,75
Frankreich	1	1	1
Irland	1	1	1
Island	1	1	1
Italien	1	0,25	0,25
Japan	0,25	1	0,25

¹⁷ Eine Und-Verbindung beschreibt die Schnittmenge des Modus der Lohngleichheit und der Sicherung. Der jeweils kleinere Wert bestimmt den Indexwert (Schneider & Wagemann 2012: 44).

Staat	Modus der Lohn-gleichheit	Sicherung der Lohn-gleichheit	Indexwert (Und-Kombi-nation)
Kanada	1	1	1
Mexiko	1	1	1
Neuseeland	1	0,25	0,25
Niederlande	1	0,75	0,75
Norwegen	1	1	1
Österreich	1	0,25	0,25
Polen	1	1	1
Portugal	1	1	1
Schweden	1	1	1
Schweiz	1	0,25	0,25
Slowakische Republik	1	0	0
Spanien	1	0	0
Südkorea	1	0	0
Tschechische Republik	0	0	0
Türkei	1	0	0
Ungarn	1	0,25	0,25
UK	1	1	1
USA	1	1	1

Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung.

4 Analyse der Bedingungen für starke Lohngleichheitsrechte

In Abschnitt 4.1 wird die Qualitative Comparative Analysis (QCA) als Analysemethode vorgestellt. Abschnitt 4.2 geht dann darauf ein, wie die Daten für die Analyse operationalisiert wurden. Die Ergebnisse der vergleichenden Untersuchung sind in Abschnitt 4.3 zu finden. Ausgehend davon werden diese anhand typischer Fälle rekonstruiert, um die Mechanismen des Institutionalisierungsprozesses zu verdeutlichen (Abschnitt 4.4).

4.1 Methode und Vorgehen

Zunächst werden die Prinzipien von QCA sowie das Vorgehen der Analyse erläutert.¹⁸ Mit QCA kann auf der Basis mengentheoretischer Annahmen zwischen hinreichenden und notwendigen Bedingungen für ein zu erklärendes Phänomen unterschieden werden. *Hinreichende Bedingungen* führen zu einem spezifischen Ergebnis, sind aber nicht exklusiv. *Notwendig* ist eine Bedingung, wenn dar-

¹⁸ Ausführliche Einführungen zu QCA finden sich in Ragin (1987, 2000) und in Schneider & Wagemann (2012).

auf folgend (fast) immer ein spezifisches Ergebnis eintritt (Ragin 2000: 94–96).

QCA ermittelt in der Regel mehrere äquifinale Erklärungen für ein soziales Phänomen (Ragin 1987: 168). Die Erklärungen sind multikausal, d. h. sie bestehen aus Kombinationen von Bedingungen und erfassen deren zeitliches und kausales Zusammenwirken (Ragin 1987: 3). Die Erklärungen sind asymmetrisch, was bedeutet, dass eine Bedingung je nach ihrer Kombination mit anderen Bedingungen sowohl in ihrer Präsenz als auch in ihrer Absenz hinreichend für ein zu erklärendes Phänomen sein können. Zudem sind die Ergebnisse von QCA nicht linear, so dass die umgekehrte Erklärung eines Phänomens nicht automatisch auch dessen Gegenteil erklärt (Schneider & Wagemann 2012: 6; Buche & Siewert 2015: 389 f.).

Die Fälle werden dazu als relationale Konstellationen von Bedingungen untersucht. QCA ermittelt als fallorientierte Methode die relevanten Bedingungen für das Zustandekommen eines Phänomens und berücksichtigt die Unterschiede zwischen den Fällen (Ragin 2000: 33, 38 f.). Dazu sind vor der Analyse die *Mitgliedschaften* jedes Falles in den verschiedenen Mengen der Bedingungen zu bestimmen, z. B. die Zugehörigkeit eines Staates zur Menge der Staaten mit starken Lohngleichheitsrechten (Schneider & Wagemann 2012: 32). Die sogenannte Kalibrierung erfasst möglichst detailliert die qualitativen Unterschiede zwischen den Fällen. Dazu werden Fuzzy-Sets (fs) verwendet, die es ermöglichen, Mitgliedschaftswerte zwischen 0 und 1 zu vergeben (Ragin 2000: 6). Zur Nachvollziehbarkeit der Kalibrierung sind für jede Bedingung drei Ankerwerte anzugeben: Die Grenzwerte für die vollständige Nichtmitgliedschaft (0), für die vollständige Mitgliedschaft (1) und des Indifferenzpunkts (0,5).¹⁹ Die Kalibrierung erfolgt auf Basis theoretischer Annahmen und dem Verhältnis der Fälle (Schneider & Wagemann 2012: 34, 58).

Ausgehend von der Kalibrierung zeigen sich verschiedene Mengenbeziehungen, die durch Operatoren der Boole'schen Algebra erfasst werden. Komplementär zur Mitgliedschaft zeigt die Negation ($\sim$) die Nichtmitgliedschaft eines Falles in einer Menge an.²⁰ Die Verbindung mehrerer Mengen kann auf zwei Arten erfolgen: Eine Und-Verbindung ($\ast$) beschreibt die Schnittmenge mehrerer Mengen. Die Oder-Verbindung ($+$) zeigt ein Äquivalenz-

verhältnis mehrerer Mengen an (Schneider & Wagemann 2012: 54).

Nach der Kalibrierung werden zunächst notwendige Bedingungen untersucht (Schneider & Wagemann 2012: 278). Anschließend werden die hinreichenden Bedingungen mit Hilfe einer Wahrheitstafel als Analyseinstrument ermittelt. Die Wahrheitstafel bildet alle logisch-möglichen Kombinationen ausgewählter Bedingungen ab.²¹ Die Fälle werden auf der Basis der kalibrierten Mengenmitgliedschaften den idealtypischen Bedingungskombinationen der Wahrheitstafel zugeordnet. Hierbei zeigt sich, dass nicht alle logisch-möglichen Kombinationen empirisch zu beobachten sind (Schneider & Wagemann 2012: 96–97). Um die hinreichenden Bedingungen zu ermitteln, wird für jede Zeile der Wahrheitstafel geprüft, ob die jeweilige Bedingungskombination hinreichend ist. Zur Vereinfachung der Ergebnisse wird dann die Wahrheitstafel minimiert, d. h. redundante Bedingungen werden weggekürzt. Das Ergebnis sind Kombinationen von Bedingungen, die in komprimierter Form die Wahrheitstafel zusammenfassen (Schneider & Wagemann 2012: 105–108; Buche & Siewert 2015: 394–395).

Die Analyse erfolgt mit dem Zwei-Schritte-Ansatz, wobei zuerst Kontext- bzw. mittelbare Bedingungen und anschließend die hinreichenden Kontextbedingungen zusammen mit den unmittelbaren Bedingungen und den Akteuren untersucht werden. Die Aufteilung der Analyse in zwei Schritte ermöglicht, dass eine größere Anzahl von Bedingungen untersucht und zwischen Kontextbedingungen und Akteuren unterschieden werden kann (Schneider & Wagemann 2012: 253–255).

Die Überprüfung der Lösungen, ihrer Plausibilität sowie ihres kausalen und zeitlichen Zusammenwirkens erfolgt anhand ausgewählter Fälle. Die Fallrekonstruktionen auf der Basis der Ergebnisse der QCA ermöglichen es, verschiedene Mechanismen und ihr Zusammenwirken für die Institutionalisierung starker Lohngleichheitsrechte zu identifizieren (Mahoney 2001: 589). Dies kehrt den üblichen Ablauf von qualitativen Prozessanalysen um, da die Lösungsformeln von QCA die Fallstudien vorab strukturieren und fokussieren. QCA stellt den sowohl theoretischen als auch empirisch-informierten Rahmen für die Fallrekonstruktion bereit (vgl. Abbott 1995: 105). Daneben wird auch auf abweichende Fälle eingegangen, die nicht von den Erklärungen erfasst werden (Schneider & Wagemann 2012: 305 f.).

¹⁹ Die Ankerwerte geben keine kontinuierliche Skala wider (Schneider & Wagemann 2012: 28). Der Indifferenzpunkt gibt die Grenze zwischen einer mehrheitlichen Mitgliedschaft in einer Menge und der mehrheitlichen Nichtmitgliedschaft an.

²⁰ Fuzzy-Sets geben zugleich die Mitgliedschaft in einer Menge A und die Nichtmitgliedschaft in $\sim A$ an (Schneider & Wagemann 2012: 323).

²¹ Die Zahl der logisch-möglichen Bedingungen (2^k) wächst exponentiell mit der Anzahl der Bedingungen (k) (Schneider & Wagemann 2012: 92).

4.2 Operationalisierung und Kalibrierung

Die Operationalisierung und Kalibrierung der Bedingungen sind zentrale Schritte der QCA. Eine ausführliche Darstellung der Kalibrierung in Fuzzy-Set-Werte, inklusive der Ankerwerte und dessen Ergebnis findet sich im Online-Anhang C. Im folgenden Abschnitt wird kurz erläutert, wie die Bedingungen operationalisiert wurden.

Die Stärke des Lohnungleichheitsrechts wurde in Abschnitt 3 (Tab. 3) operationalisiert. Die Ergebnisse sind in einem Index zusammengefasst, wobei die Indexwerte nun in Fuzzy-Sets (Lohnrecht) übertragen werden. Mit der Annahme (I) (Abschnitt 2.1) werden die Einstellungen in der Bevölkerung zur Gleichstellung der Geschlechter in der Wirtschaft (Einstellung-Gleichstellung) untersucht. Hierzu werden Angaben des World Values Survey (2009) zur Bewertung der Aussage „If jobs are scarce: Men should have more right to a job than women“ (Variable c001) verwendet.²² Die Angaben zur Stärke der zweiten Welle der Frauenbewegung (Frauenbewegung II) wurden der Studie von Chafetz und Dworkin (1986) entnommen und durch eigene Erhebungen ergänzt.²³ Die Stärke der Bewegung wurde anhand ihrer medialen Sichtbarkeit und ihrer Größe operationalisiert. Die Annahme (III) geht auf den Einfluss linker Parteien und Frauen im Parlament (Parlament) ein. Es wurden für beide Angaben jeweils Durchschnittswerte der prozentualen Repräsentation von Frauen und linker Parteien für den Zeitraum von 1970 bis 2006 auf der Basis von Daten der Inter-Parliamentary Union (2012) gebildet. Die Angaben sind mit einer Oder-Verbindung verknüpft, da, so die Annahme, ein Äquivalenzverhältnis zwischen Frauen und linken Parteien im Parlament besteht. Des Weiteren wird die Stärke der Gewerkschaften (IV) untersucht. Die Operationalisierung erfolgt anhand des Mittelwerts der Angaben zum prozentualen Mitgliederanteil unter den Arbeitnehmern für die Jahre 1975, 1985, 1995 und 2005 (Gewerkschaft).

Der Einfluss von IGOs und internationalen Abkommen (V) wird mit zwei separaten Bedingungen erfasst: Die Bedingung „Globale Abkommen“ beschreibt, ob ein Staat

im Jahr 2006 die ILO Convention 100, den IPWSKR und die CEDAW ratifiziert hat. Die Bedeutung der EU und ihrer Verträge (EU) wird durch die EU-Mitgliedschaft eines Staates operationalisiert. Die Annahme (VI) geht auf den Einfluss von INGOs (INGO) ein, die anhand der relativen Anzahl der INGO-Mitgliedschaften der Bürgerinnen eines Staates operationalisiert sind (Anheier & Stares 2002: 246).

Globale Abkommen, der Einfluss der EU, die Einstellungen zur Gleichstellung und der Einfluss von INGOs sind Kontextbedingungen, weil sie nur mittelbar die Setzung sowie die Ausgestaltung des Lohnungleichheitsrechts beeinflussen. Gewerkschaften, Frauenbewegungen und die Repräsentation von Frauen oder linker Parteien im Parlament sind dagegen unmittelbare Bedingungen, die als Akteure die Rechtsetzung direkt beeinflussen können (Schneider & Wagemann 2012: 253–254).

4.3 Ergebnisse

Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass keine Bedingung notwendig und der Einfluss globaler Abkommen sowie der darin festgelegten Standards für die Institutionalisierung eines starken Lohnungleichheitsrechts trivial sind.²⁴ Eine triviale Bedingung kennzeichnet, dass sie in nahezu allen Fällen auftritt, ohne dass dadurch das Ergebnis beeinflusst ist (Schneider & Wagemann 2012: 146). 27 der 28 Staaten haben im Jahr 2007 die ILO-Konvention 100, den IPWSKR und die CEDAW ratifiziert. „Globale Abkommen“ eignen sich somit nicht, um die unterschiedlichen Stärken des Lohnungleichheitsrechts zwischen den Staaten zu erklären und werden deshalb von der weiteren Analyse ausgeschlossen.

Die Analyse hinreichender Bedingungen erfolgt mit sechs Bedingungen. Im ersten Schritt werden die drei Kontextbedingungen (EU, Einstellung-Gleichstellung, INGO) untersucht, wobei sich nur die Bedingung Einstellung-Gleichstellung als hinreichend erweist.²⁵ Im zweiten Schritt wird diese hinreichende Kontextbedingung zusammen mit den drei unmittelbaren Bedingungen (Parlament, Gewerkschaft, Frauenbewegung) untersucht.²⁶ Tabelle 4

²² Die Angaben wurden zwischen 1999 und 2005 erhoben, außer für die Schweiz (1996) und Norwegen (1990). Aufgrund der konstanten Unterschiede zwischen den Staaten, trotz eines festzustellenden Wandels, werden die Angaben verwendet (Inglehart & Baker 2000: 40).

²³ Chafetz und Dworkin (1986) erheben die Stärke der zweiten Welle der Frauenbewegung in 16 der 28 OECD-Staaten. Auf der Basis ihrer Methodologie wurde die Stärke der Frauenbewegung in den 12 fehlenden Staaten anhand von Fallstudien erhoben (Laux 2016: 221–238). Die Einteilung der Stärke der Bewegungen wird im Online-Anhang C dargelegt.

²⁴ Näheres zur Analyse notwendiger Bedingungen findet sich in Anhang D.

²⁵ Die Wahrheitstafel der Analyse findet sich in Tab. E (i) im Anhang. Sieben der acht logisch möglichen Kombinationen entsprechen empirischen Fällen. Die Grenzwerte zur Auswahl sind 0,75 für Konsistenz und 0,65 für PRI. Es wurde die „most parsimonious solution“ ausgewählt.

²⁶ Die Wahrheitstafel ist in Tab. E (ii) angeführt. 11 der 16 logisch möglichen Kombinationen sind empirisch vorzufinden. Die Grenzwerte zur Auswahl der Kombinationen sind 0,77 (Konsistenz) und

präsentiert die beiden äquifinal-hinreichenden Lösungen für ein starkes Lohnleichheitsrecht.²⁷

Tab. 4: Lösungen für ein starkes Lohnleichheitsrecht

	(1) Frauenbewegung * ~Gewerkschaft	(2) Gewerkschaft * Einstellung- Gleichstellung
Staaten	UK, Niederlande, USA, Australien, Frankreich, Deutschland, Kanada	Dänemark, Island, Schweden, Finnland, Norwegen, Irland, Neuseeland
Raw coverage	0.38	0.56
Unique coverage	0.05	0.29
Consistency	0.80	0.83
Solution coverage	0.72	0.72
Solution consistency	0.78	0.78

Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung.

Lösung (1) zeigt, dass eine starke Frauenbewegung in Kombination mit schwachen Gewerkschaften für starke Lohnleichheitsrechte hinreichend ist. In Lösung (2) ist dagegen das Zusammenwirken starker Gewerkschaften und gleichstellungsfreundlicher Einstellungen in der Bevölkerung hinreichend. Die Lösungen weisen auf einen asymmetrischen Einfluss von Gewerkschaften hin, der nicht nur auf ihre Mitgliederstärke zurückzuführen ist, sondern auch auf den Anteil von Frauen unter den Mitgliedern. Die Staaten mit schwachen Gewerkschaften (UK, USA, Australien, Kanada, Deutschland, Niederlande) weisen für die 1970er und 1980er Jahre deutlich geringere Anteile von weiblichen Arbeitnehmerinnen als Gewerkschaftsmitglieder auf als Staaten mit starken Gewerkschaften (Dänemark, Finnland, Irland, Schweden) (Visser 2015).²⁸ Die Plausibilität sowie der zeitliche und kausale Zusammenhang der Bedingungen werden in den

0,52 (PRI). Die intermediäre Lösung wurde ausgewählt, unter der Annahme, dass Einstellungen pro Gleichstellung in der Bevölkerung förderlich für starke Lohnleichheitsrechte sind.

²⁷ Die Analyse zeigt noch eine dritte Lösung (Frauenbewegung * ~Parlament), die jedoch keinen Mehrwert zur Erklärung liefert. Die erklärten Fälle haben in den Lösungen (1) und (2) wie im Ergebnis höhere Mitgliedschaftswerte. Zudem hat die Lösung einen Unique Coverage-Wert von 0. Auch konnte die Plausibilität der Lösung nicht anhand der Fälle nachgewiesen werden. Aus diesen Gründen wird diese Lösung nicht weiter berücksichtigt.

²⁸ Die Angaben beziehen sich auf den Indikator UD_fem (Visser 2015). Für Frankreich, Island, Norwegen und Neuseeland sind keine Angaben verfügbar.

nachfolgenden Fallrekonstruktionen näher überprüft (Abschnitt 4.4).

Die beiden Lösungen erklären zu 78 % korrekt, warum starke Lohnleichheitsrechte institutionalisiert sind (solution consistency), und decken 72 % der Fälle mit einem starken Lohnleichheitsrecht ab (solution coverage). Es gibt auch abweichende Fälle: Deutschland, Australien und Neuseeland werden durch die Lösungen erklärt, haben aber kein starkes Lohnleichheitsrecht. Dagegen bestehen in Mexiko, Polen und Portugal starke Lohnleichheitsrechte, ohne dass die Fälle von der Analyse erfasst werden (Schneider & Wagemann 2012: 311).

4.4 Institutionalisierungsprozesse von Lohnleichheitsrechten

In diesem Abschnitt werden die Institutionalisierungsprozesse anhand einzelner Fälle rekonstruiert. Für die erste Lösung (Frauenbewegung * ~Gewerkschaft) wurde Großbritannien ausgewählt (Abschnitt 4.4.1) und für die zweite Lösung (Gewerkschaft * Einstellung-Gleichstellung) Dänemark (Abschnitt 4.4.2). Zudem wird auf Deutschland und Mexiko als abweichende Fälle eingegangen (Abschnitt 4.4.3).

4.4.1 Die Frauenbewegung als Akteur für ein starkes Lohnleichheitsrecht

Das starke Lohnleichheitsrecht wurde in Großbritannien mit dem Equal Pay Act (1970) und dem Sex Discrimination Act (1975) institutionalisiert (Cohen 2012: 63; Lovenduski & Randall 1993: 188). Der Equal Pay Act legte den Modus „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ bei der Lohnbestimmung fest und der Sex Discrimination Act setzte die Equal Opportunity Commission (EOC) ein, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu überprüfen. Die EOC führt eigenständig Untersuchungen durch und kann Arbeitgeber im Falle von Verstößen sanktionieren (OECD 2008).²⁹

Die vergleichende Analyse zeigt, dass eine starke Frauenbewegung in Kombination mit schwachen Gewerkschaften hinreichend ist für ein starkes Lohnleichheitsrecht. Das Zusammenwirken der Bedingungen lässt sich anhand des Prozesses in Großbritannien plausibilisieren.

²⁹ In der Folge wurde 1983 der Equal Pay (Amendment) Act von der EOC mit Unterstützung der Gewerkschaften durchgesetzt, der die Bewertung der Äquivalenz der Leistung unterschiedlicher Tätigkeiten näher regelt (Conley 2014: 313).

Vor allem die Mechanismen zur Mobilisierung der Frauenbewegung erklären die Stärke und den Einfluss der Frauenbewegung für ein starkes Lohngleichheitsrecht.

Der Ausgangspunkt für das starke Lohngleichheitsrecht war ein Streik der Näherinnen im Ford-Werk in Dagenham im Jahre 1968 (Cohen 2012: 51). Anlass des Streiks war eine von Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelte Lohneingruppierung, die mehrheitlich von Frauen ausgeführte Tätigkeiten systematisch niedriger einstufte. Der Streik erregte große mediale Aufmerksamkeit und breitete sich auf andere Betriebe mit ähnlichen Vereinbarungen aus (Cohen 2012: 52 f.). Die britische Frauenbewegung griff das Thema Lohndiskriminierung auf, verband es mit anderen Anliegen und mobilisierte so einen großen Teil der Arbeiterinnen (Chafetz & Dworkin 1986: 192; Cohen 2012: 63). Die Arbeiterinnen wurden mittels „frame bridging“ in die Frauenbewegung integriert, was diese verstärkte (Snow et al. 1986: 467).³⁰

Der Erfolg der Mobilisierung ist zudem auf eine spezifische Akteurkonstellation zurückzuführen. Im Gegensatz zur Frauenbewegung vertraten die Gewerkschaften die Interessen ihrer zumeist männlichen Mitglieder, beharrten auf den getroffenen Vereinbarungen mit den Arbeitgebern und lehnten ein Lohngleichheitsrecht ab (Cohen 2012: 55; Conley 2014: 310; Lovenduski & Randall 1993: 209). Dieser Interessenkonflikt intensivierte die Proteste der Frauenbewegung, die verstärkt rechtliche Regelungen gegen die Ungleichbehandlung von Frauen von der Politik forderten. In der Folge beschloss das britische Parlament 1970 den Equal Pay Act (Cohen 2012: 63). Daraufhin flaute der Protest jedoch nicht ab. Die Frauenbewegung gründete 1970 das Aktionskomitee „National Joint Action Campaign Committee for Women and Equal Rights“ (NJACCWER) und vernetzte sich mit über 30 Organisationen. Die mit der Bildung von Koalitionen einhergehende „Ressourcenmobilisierung“ (McCarthy & Zald 1977) führte zu weiteren und intensiveren Protesten, was den Druck auf die Politik zur Institutionalisierung eines wirksamen Lohngleichheitsrechts erhöhte (Lovenduski & Randall 1993: 180 f.). Die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit hatte sich somit zum zentralen Thema der Frauenbewegung entwickelt und ihre Identität geprägt (Siim 2000: 95).

Die Intensivierung des Konflikts um die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern geht somit auf den Mobilisierungserfolg der Frauenbewegung zurück. Dieser erklärt sich durch das Zusammenspiel von *frame bridging* und *Koalitionsbildung*. Auf diese Weise wurden

notwendige Ressourcen mobilisiert und eine gemeinsame Identität entwickelt (McAdam 2003: 291 f.). Zudem setzte der Interessenkonflikt zwischen der Frauenbewegung und den Gewerkschaften die Politik unter Zugzwang und richtete den Fokus auf eine rechtliche Lösung des Konflikts (Cohen 2012: 55; Conley 2014: 310; Gelb 1986: 103 ff.). In der Folge ‚belagerte‘ die Frauenbewegung die Politik mit ihrer Forderung nach einem starken Lohngleichheitsrecht (Habermas 1992: 626 f.). Der Druck auf die Politik wurde dadurch erhöht, dass der Protest in der Öffentlichkeit als berechtigt angesehen wurde (Kern 2008: 172). Der anhaltende Protest, öffentlicher Druck und der Einfluss der NJACCWER führten zur Verabschiedung des Sex Discrimination Act durch das britische Parlament im Jahr 1975 und zur Einsetzung der EOC (Cohen 2012: 63; Lovenduski & Randall 1993: 108, 181 f.).

4.4.2 Ein starkes Lohngleichheitsrecht durch Gewerkschaften als Vertreter der gesellschaftlichen Mehrheit

Das starke Lohngleichheitsrecht in Dänemark geht auf eine Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und dem dänischen Gewerkschaftsbund (Landsorganisationen i Danmark (LO)) Anfang der 1970er Jahre zurück. Dies bildete die Grundlage für den Equal Pay Act (1976) mit dem Modus „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ (Foged et al. 1984: 50). Zuvor, 1975, wurde bereits eine Kommission (Ligestillingsrådet) eingesetzt, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu überprüfen. Die Kommission wurde im Jahr 2000 vom Gender Equality Board abgelöst und mit weiteren Kompetenzen versehen (OECD 2008).

Wie die vergleichende Untersuchung zeigt, waren für die Institutionalisierung eines starken Lohngleichheitsrechts starke Gewerkschaften in Kombination mit einer mehrheitlich gleichstellungsfreundlichen Einstellung in der Bevölkerung hinreichend. Der Gewerkschaftsbund setzte sich maßgeblich für die Gleichstellung von Frauen in Tarifverhandlungen ein und war der entscheidende Akteur für das starke Lohngleichheitsrecht. Hinter dem starken gewerkschaftlichen Engagement stand die einflussreiche Arbeiterinnengewerkschaft (Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark (KAD)), deren Mitgliederzahl ab 1960 stark angestiegen war (1960: 52000 Mitglieder; 1979: 95000 Mitglieder). Ihr Einfluss im Gewerkschaftsbund war daher groß (Foged et al. 1984: 52; Rosholm & Smith 1996: 258). Aufgrund des hohen Organisationsgrads der Arbeiterinnen sowie ihrer starken Stellung im Gewerkschaftsbund wandelten sich dessen Ziele. Die weiblichen Mitglieder nutzten die Ressourcen des Gewerkschaftsbun-

³⁰ Snow et al. (1986: 467) definieren „frame bridging“ als „the linkage of two or more ideologically congruent but structurally unconnected frames regarding a particular issue or problem“.

des, um ihr Interesse nach einer gesetzlichen Regelung der Lohnleichheit durchzusetzen (McAdam 2003: 292; Müller-Jentsch 2008a: 72).

Unterstützend für den Einfluss des Gewerkschaftsbunds wirkte seine starke Stellung im korporatistischen Modell Dänemarks und die enge Verbindung zur sozialdemokratischen Partei (Foged et al. 1984: 46). Zudem förderte die mehrheitliche Befürwortung der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Bevölkerung die Ziele der Gewerkschaften. So gab es zwischen den Parteien und in der Öffentlichkeit keine Kontroverse über das Prinzip der Lohnleichheit von Frauen und Männern oder die Notwendigkeit einer rechtlichen Regelung (Dahlerup 1986: 228 f., 242; Skjeie & Siim 2000: 346).

Die Gewerkschaften übten in Übereinstimmung mit der öffentlichen Meinung Druck auf die Politik aus, mit der Folge, dass das starke Lohnleichheitsrecht verabschiedet wurde (Siim 2000: 132 f.). Zwei Mechanismen wirkten bei der Institutionalisierung zusammen: Zunächst war der Gewerkschaftsbund aufgrund seiner hohen Mitgliederzahlen einflussreich gegenüber der Politik. Wegen seiner Größe vertrat der Gewerkschaftsbund weniger die Partikularinteressen einzelner Gruppen, sondern setzte sich für allgemeine Forderungen ein, wie der Lohnleichheit von Frauen und Männern (Müller-Jentsch 2008a: 55). Davon ausgehend erfolgte die Festlegung der Ziele des Bundes gemäß der Interessen der Mitglieder. Hierbei waren die weiblichen Arbeiterinnen als gut organisierte Gruppen einflussreich und prägten neben den Zielen auch die Identität der Gewerkschaften (Müller-Jentsch 2008a: 69). Die weiblichen Arbeiterinnen nutzten die Gewerkschaften als bereits bestehende und etablierte Organisationen, um ihre Forderung durchzusetzen (McAdam 2003: 292).³¹ Unterstützt wurden sie durch die breite Zustimmung in der Bevölkerung zur Gleichstellung der Geschlechter. Der Gewerkschaftsbund war nicht nur ein Medium von Mitgliederinteressen, sondern wurden vom gesellschaftlichen Kontext mitgeprägt (Müller-Jentsch 2008b: 79; Pfau-Effinger 2009: 15).

4.4.3 Abweichende Fälle

Im Falle Mexikos ist zu klären, wie es zur Institutionalisierung eines starken Lohnleichheitsrechts kam, obwohl das Land in der Lösungsformel keine Mitgliedschaft > 0,5 aufweist. Das starke Lohnleichheitsrecht wurde 1975 in Mexiko institutionalisiert und ist auf zwei Bedingungen

zurückzuführen: Die Wirtschaftsordnung Mexikos war in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts durch einen starken Korporatismus zwischen Staat und Gewerkschaften gekennzeichnet. Exemplarisch dafür steht die Herrschaft der Partido Revolucionario Institucional (PRI) von 1929 bis 2000 (Brickner 2013: 23; Tobler 1992: 11). Im Zuge der „autoritären Konsolidierung“ (Middlebrook 1995: 205) des Landes wurden das Arbeitsrecht strikt geregelt und neue soziale Staatsbürgerrechte eingeführt, deren Einhaltung von einer unabhängigen Kommission mit großem Einfluss der Gewerkschaften überprüft wurde (Brickner 2006: 59). Vor diesem Hintergrund fand 1975 die erste UN-Frauenkonferenz in Mexiko City statt. Entscheidend für die Institutionalisierung des Lohnleichheitsrechts ist dies deshalb, weil damit die Situation der Frauen in Mexiko und ihre rechtliche Gleichstellung in den Fokus der Weltöffentlichkeit rückte. In diesem Zusammenhang wurden die Verfassung (Art. 123 (VII)) reformiert und das Lohnleichheitsrecht an den internationalen Standard („Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“) angepasst (Brickner 2006: 61). Das starke Lohnleichheitsrecht ist somit auf besondere Bedingungen zurückzuführen, die in den Lösungen nicht berücksichtigt wurden.

Für Deutschland ist zu klären, warum kein starkes Lohnleichheitsrecht institutionalisiert wurde, obwohl die Bedingungen der Lösung (1) erfüllt waren. Auch hier waren zwei Gründe ausschlaggebend: In der deutschen Frauenbewegung war das Thema Lohnungleichheit nicht von zentraler Bedeutung (Bode & Lenz 2010: 146).³² Andere Themen, wie etwa die Legalisierung der Abtreibung waren dominanter und bestimmten deshalb stärker die öffentliche und politische Diskussion (Haug 1988: 30–34). Der zweite Grund liegt in der Bedeutung der Tarifautonomie und der Koalitionsfreiheit für die Lohnbestimmung in Deutschland (Angerjäv 2009: 86). Beide Prinzipien stärken die Rolle der Gewerkschaften und der Arbeitgeber bei der Aushandlung der Löhne und sind nur schwer mit einem starken Lohnleichheitsrecht vereinbar (Angerjäv 2009: 88, 98). Zudem war der Anteil weiblicher Gewerkschaftsmitglieder zwischen den 1960ern und den 1980ern nicht hoch (Ebbinghaus 2000: 337). Dies prägte die thematische Ausrichtung der Gewerkschaften, so dass das Problem der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit nur zögerlich aufgegriffen wurde (Blaschke 2008: 257 f.; Bode & Lenz 2010: 147). Das schwache Lohnleichheitsrecht in Deutschland ist somit auf das Fehlen von Akteuren zu-

³¹ McAdam (2003: 291) spricht hier vom Mechanismus der „social appropriation“.

³² Zwischen 1967 und 1987 gab es 22 Protestereignisse in Deutschland, die die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern problematisierten. Im selben Zeitraum fanden 88 Proteste gegen das Abtreibungsverbot statt (Rucht & Teune 2011).

rückzuführen, die die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern thematisierten und eine rechtliche Lösung einforderten.

5 Fazit

Die Analyse der Lohnungleichheitsrechte hat gezeigt, wie sich deren Stärke erheben lässt und dass zwischen den 28 OECD-Staaten große Unterschiede bestehen. Starke Lohnungleichheitsrechte wurden weder aufgrund der sich ausbreitenden Weltkultur institutionalisiert, noch hatte die EU Einfluss. Dies trifft jedoch nicht auf die Rechtsprechung in EU-Mitgliedstaaten zu, die durchaus vom Europarecht geprägt ist (Wobbe 2014: 246).

Um die Unterschiede im Lohnungleichheitsrecht zu erklären, wurden zwei Prozesse ermittelt: In der ersten Erklärung (1) setzt eine starke Frauenbewegung die Forderung nach einem starken Lohnungleichheitsrecht gegen den Widerstand bzw. die Passivität der Gewerkschaften durch. Die Zivilgesellschaft und ihre Akteure sind hinreichend für die Artikulation des Problems der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit (Alexander 2006: 233). Die Frauenbewegung gründet eine organisationale Basis und erlangt dadurch politischen Einfluss (McAdam 2003: 292). Die zweite Erklärung (2) verdeutlicht die ambivalente Rolle von Gewerkschaften für die Institutionalisierung von Lohnungleichheitsrechten. Frauen nutzen Gewerkschaften und ihre Ressourcen, um ein starkes Lohnungleichheitsrecht einzufordern (McAdam 2003: 292). Entscheidend für den Einsatz der Gewerkschaften ist neben ihrer Mitgliederstruktur ein unterstützender gesellschaftlicher Kontext (Müller-Jentsch 2008b: 79; Pfau-Effinger 2009: 15). Mittels des diversitätsorientierten Vorgehens von QCA konnte eine asymmetrische Wirkung von Gewerkschaften für die Institutionalisierung von Lohnungleichheitsrechten gezeigt werden (vgl. Buche & Siewert 2015: 390).

Die Ergebnisse weisen auf den Einfluss zivilgesellschaftlicher Akteure für den Wandel des Lohnungleichheitsrechts hin. Die in der Bewegungsforschung entwickelten Mechanismen der Mobilisierung erklären dabei, wie starke Frauenbewegungen entstehen und warum sich Gewerkschaften für Lohnungleichheitsrechte einsetzen. Sie verdeutlichen jedoch, dass die Institutionalisierung starker Lohnungleichheitsrechte kontextabhängig und kontingent ist (Mayntz 2009: 110; McAdam et al. 2001: 24). Das verdeutlicht auch die prägende Wirkung der Zivilgesellschaft auf die Wirtschaft und damit für den Wandel von Märkten (Alexander 2006: 231–233; Kern 2014). Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft sind zwar analytisch zu un-

terscheiden, beeinflussen sich aber aufgrund von Spannungen zwischen ihren Wertorientierungen und daraus resultierender Konflikte wechselseitig (Alexander 2006: 33 f.). Kollektives Handeln durch zivilgesellschaftliche Akteure ist Teil der „Selbstkonstitution“ der Gesellschaft und bestimmt damit den Grad gesellschaftlicher Differenzierung (Joas 1992: 348 f.). Die Alexander'sche Zivilgesellschaftstheorie eignet sich dabei, um die gesellschaftliche „Einbettung“ von Märkten (Beckert 2012) oder die Weiterentwicklung von Wohlfahrtsstaaten (Pfau-Effinger 2009: 16) zu untersuchen.

Weiterführend ist nun der Einfluss der Stärke des Lohnungleichheitsrechts auf die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede und die Situation von Frauen zu bestimmen. Hierbei ist zu überprüfen, ob und inwieweit Lohnungleichheitsrechte ein probates Mittel sind, um die Ungleichbehandlung von Frauen zu verhindern bzw. zu verringern.

Danksagung: Ich danke Thomas Kern, Leoni Senger, dem Herausbergremium der ZfS sowie den anonymen Gutachterinnen und Gutachtern für ihre wertvollen Hinweise zum Manuskript.

Literatur

- Abbott, A., 1995: Sequence Analysis: New Methods for Old Ideas. *Annual Review of Sociology* 21: 93–113.
- Alexander, J. C., 1998: After Neofunctionalism: Action, Culture and Civil Society. S. 210–233 in: J. C. Alexander (Hrsg), *Neofunctionalism and After*. Malden: Blackwell.
- Alexander, J. C., 2006: *The Civil Sphere*. Oxford: Oxford University Press.
- Alexander, J. C., 2007: The Meaningful Construction of Inequality and the Struggles against it: A 'Strong Program' Approach to how Social Boundaries Change. *Cultural Sociology* 1: 23–30.
- Allmendinger, J., 2010: Geschlecht bleibt eine wichtige Dimension sozialer Ungleichheit. Eine Replik auf Jens Alber. *WZB Mitteilungen* 129: 12–15.
- Angerjäv, J., 2009: *Zum Wechselverhältnis von Recht und Handeln*. Baden-Baden: Nomos.
- Anheier, H. K. & S. Stares, 2002: Introducing the Global Civil Society Index. S. 241–254 in: M. Glasius, H. K. Anheier & M. Kaldor (Hrsg), *The Global Civil Society Yearbook*. Oxford: Oxford University Press.
- Baer, S., 2004: Geschlecht und Recht – zur rechtspolitischen Steuerung der Geschlechterverhältnisse. S. 71–83 in: M. Meuser & C. Neusüß (Hrsg), *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Baer, S., 2011: *Rechtssoziologie*. Baden-Baden: Nomos.

- Beckert, J., 2010: Institutional Isomorphism Revisited. Convergence and Divergence in Institutional Change. *Sociological Theory* 28: 150–166.
- Beckert, J., 2012: Die sittliche Einbettung der Wirtschaft. Von der Effizienz- und Differenzierungstheorie zu einer Theorie wirtschaftlicher Felder. *Berliner Journal für Soziologie* 22: 247–266.
- Berkovitch, N., 1999: From Motherhood to Citizenship. Women's Rights and International Organizations. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Blaschke, S., 2008: Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive. München/Mering: Hampp.
- Blau, F. D. & L. M. Kahn, 2003: Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics* 21: 106–144.
- Bode, S. & I. Lenz, 2010: Die Neue Frauenbewegung macht sich an die Arbeit. S. 145–150 in: I. Lenz (Hrsg), *Die Neue Frauenbewegung in Deutschland*. Wiesbaden: VS.
- Boli, J. & G. M. Thomas, 1997: World Culture in the World-Polity: A Century of International Non-Governmental Organizations. *American Sociological Review* 62: 171–190.
- Boyle, E. H. & J. W. Meyer, 2005: Das moderne Rechts als säkularisiertes globales Modell: Konsequenzen für die Rechtssoziologie. S. 179–211 in: G. Krücken (Hrsg), John W. Meyer: *Weltkultur*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brickner, R., 2006: Mexican Union Women and the Social Construction of Women's Labor Rights. *Latin American Perspectives* 33: 55–74.
- Brickner, R., 2013: Gender Conscientization, Social Movement Unionism, and Labor Revitalization: A Perspective from Mexico. *Labor History* 54: 21–41.
- Buche, J. & M. B. Siewert, 2015: Qualitative Comparative Analysis (QCA) in der Soziologie – Perspektiven, Potentiale und Anwendungsbereiche. *Zeitschrift für Soziologie* 44: 386–406.
- Burzan, N., B. Lökenhoff, U. Schimank & N. M. Schöneck, 2008: *Das Publikum der Gesellschaft*. Wiesbaden: VS.
- Chafetz, J. S. & A. G. Dworkin, 1986: Female Revolt. Women's Movements in World and Historical Perspective. Totowa: Rowman & Allenheld.
- Cohen, S., 2012: Equal Pay – or What? Economics, Politics and the 1968 Ford Sewing Machinists' Strike. *Labor History* 53: 51–68.
- Conley, H., 2014: Trade Unions, Equal Pay and the Law in the UK. *Economic and Industrial Democracy* 35: 309–323.
- Dahlerup, D., 1986: Is the New Women's Movement Dead? Decline or Change of the Danish Movement. S. 217–244 in: D. Dahlerup (Hrsg), *The New Women's Movement*. London u. a.: Sage.
- Dahrendorf, R., 1979: *Lebenschancen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- DiMaggio, P. J. & W. W. Powell, 1983: The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collectiv Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review* 48: 147–160.
- Ebbinghaus, B., 2000: Germany. S. 279–337 in: B. Ebbinghaus & J. Visser (Hrsg), *The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945*. Basingstoke: Macmillan.
- Ebbinghaus, B. & J. Visser, 2000: A Comparative Profile. S. 33–74 in: B. Ebbinghaus & J. Visser (Hrsg), *The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945*. Basingstoke: Macmillan.
- Edelman, L. B., 1992: Legal Ambiguity and Symbolic Structures: Organizational Mediation of Civil Rights Law. *American Journal of Sociology* 97: 1531–1576.
- Edelman, L. B. & R. Stryker, 2005: A Sociological Approach to Law and the Economy. S. 527–551 in: N. J. Smelser & R. Swedberg (Hrsg), *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press.
- Eder, K., 2000: Kulturelle Identität zwischen Tradition und Utopie. Soziale Bewegungen als Ort gesellschaftlicher Lernprozesse. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- England, P., 1992: *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- EU / Europäische Union. 1997. Vertrag von Amsterdam zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union, der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften sowie einiger damit zusammenhängender Rechtsakte, EUR-Lex. <http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html> (letzter Zugriff 01.08.2012).
- EWG / Europäische Wirtschaftsgemeinschaft. 1957. Verträge zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, EUR-Lex. http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/11957E/tif/TRAITES_1957_CEE_1_XM_0232_x444x.pdf (letzter Zugriff 01.08.2012).
- EWG / Europäische Wirtschaftsgemeinschaft. 1975. Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer, ABL. L 45, EUR-Lex. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:DE:HTML> (letzter Zugriff 16.02.2012).
- Foged, B., H. Otte & A. Olsen, 1984: Denmark. S. 37–62 in: A. H. Cook, V. R. Lorwin & A. K. Daniels (Hrsg), *Women and Trade Unions in Eleven Industrialized Countries*. Philadelphia: Temple University Press.
- Ford, L. E., 2002: *Women and Politics. The Pursuit of Equality*. Boston/New York: Houghton Mifflin.
- Gartner, H. & T. Hinz, 2009: Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Betrieben, Berufen und Jobzellen (1993–2006). *Berliner Journal für Soziologie* 19: 557–575.
- Gelb, J., 1986: Feminism in Britain: Politics without Power. S. 103–121 in: D. Dahlerup (Hrsg), *The New Women's Movement*. London u. a.: Sage.
- Gregory, J., 1982: Equal Pay and Sex Discrimination: Why Women are Giving Up the Fight. *Feminist Review* 10: 75–89.
- Habermas, J., 1971: *Strukturwandel der Öffentlichkeit*. Berlin/Neuwied: Luchterhand.
- Habermas, J., 1992: *Faktizität und Geltung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Habermas, J., 1995: *Theorie des kommunikativen Handelns*. Band 2. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Haug, F., 1988: Perspektiven eines sozialistischen Feminismus. S. 25–52 in: *Autonome Frauenredaktion* (Hrsg), *Frauenbewegungen in der Welt*. Band 1: Westeuropa. Hamburg: Argument.
- Hedström, P., 2008: *Anatomie des Sozialen – Prinzipien der analytischen Soziologie*. Wiesbaden: VS.
- Heintz, B. & T. Werron, 2011: Wie ist Globalisierung möglich? Zur Entstehung globaler Vergleichshorizonte. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63: 359–394.

- Honneth, A., 1994: Kampf um Anerkennung. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Htun, M. & S. L. Weldon, 2010: When Do Governments Promote Women's Rights? A Framework for the Comparative Analysis of Sex Equality Policy. *Perspectives on Politics* 8: 207–216.
- Inglehart, R. & W. E. Baker, 2000: Modernization, Cultural Change and the Persistence of Traditional Values. *American Sociological Review* 65: 19–51.
- Inter-Parliamentary Union. 2012. PARLINE Database. Chronicle of Parliamentary Elections. Genf. <http://www.ipu.org/parline-e/parlinesearch.asp> (letzter Zugriff 19.09.2012).
- Joas, H., 1992: Die Kreativität des Handelns. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kalter, F. & C. Kroneberg, 2014: Between Mechanism Talk and Mechanism Cult: New Emphases in Explanatory Sociology and Empirical Research. S. 91–115 in: J. Friedrichs & A. Nonnenmacher (Hrsg), Soziale Kontexte und soziale Mechanismen. Wiesbaden: Springer VS.
- Kern, T., 2008: Soziale Bewegungen. Ursachen, Wirkungen, Mechanismen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kern, T., 2014: Die Umweltbewegung und der Wandel der institutionellen Logik auf dem Strommarkt. *Zeitschrift für Soziologie* 43: 322–340.
- Kessler-Harris, A., 2003: In Pursuit of Economic Citizenship. *Social Politics* 10: 157–175.
- Kraemer, K., P. Korom & S. Nessel, 2012: Kapitalismus und Gender. Eine Auseinandersetzung mit der kapitalismuskritischen Intersektionalitätsforschung. *Berliner Journal für Soziologie* 22: 29–52.
- Kreckel, R., 2004: Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Krücken, G., 2005: Der „world-polity“-Ansatz in der Globalisierungsdiskussion. S. 300–318 in: J. W. Meyer, *Weltkultur*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Laux, T., 2015: Nationalstaatliche Prozesse oder globale Strukturen? Eine Analyse der Mechanismen zur Gleichstellung von Frauen im Recht. *Berliner Journal für Soziologie* 24: 531–558.
- Laux, T., 2016: Er kämpfte Gleichstellung. Eine Qualitative Comparative Analysis von OECD Staaten, Wiesbaden: Springer VS.
- Lechner, F. & J. Boli, 2005: *World Culture: Origins and Consequences*. Malden: Blackwell.
- Lepsius, M. R., 1995: Institutionenanalyse und Institutionenpolitik. S. 392–403 In: B. Nedelmann (Hrsg), *Politische Institutionen im Wandel*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Lister, R., 1997: *Citizenship. Feminist Perspectives*. Houndmills: MacMillan Press.
- Lovenduski, J. & V. Randall, 1993: *Contemporary Feminist Politics. Women and Power in Britain*. Oxford: Oxford University Press.
- Määtä, P., 2008: The ILO Principle of Equal Pay and Its Implementation. Tampere: Tampere University Press.
- Mahoney, J., 2001: Beyond Correlational Analysis: Recent Innovations in Theory and Method. *Sociological Forum* 16: 575–593.
- Marshall, T. H., 1992: *Bürgerrechte und soziale Klasse*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Mayntz, R., 2009: Soziale Mechanismen in der Analyse gesellschaftlicher Makrophänomene. S. 97–121 in: R. Mayntz (Hrsg), *Sozialwissenschaftliches Erklären*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Mayring, P., 2007: *Qualitative Inhaltsanalyse*. Weinheim/Basel: Beltz.
- McAdam, D., 2003: Beyond Structural Analysis: Toward a More Dynamic Understanding of Social Movements. S. 281–298 In: M. Diani & D. McAdam (Hrsg), *Social Movements and Networks*. Oxford: Oxford University Press.
- McAdam, D., S. Tarrow & C. Tilly, 2001: *Dynamics of Contention*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McCarthy, J. D. & M. N. Zald, 1977: Resource Mobilization and Social Movements: A partial theory. *American Journal of Sociology* 82: 1212–1241.
- Merry, S. E., 2003: Constructing a Global Law-Violence against Women and the Human Rights System. *Law & Social Inquiry* 28: 941–977.
- Meyer, J. W., 2005: Die Europäische Union und die Globalisierung der Kultur. S. 163–178 in: G. Krücken (Hrsg), John W. Meyer: *Weltkultur*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Meyer, J. W. & R. L. Jepperson, 2005: Die „Akteure“ der modernen Gesellschaft. S. 47–84 in: G. Krücken (Hrsg), John W. Meyer: *Weltkultur*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Meyer, J. W., J. Boli, G. M. Thomas & F. O. Ramirez, 1997: *World Society and the Nation-State*. *American Journal of Sociology* 103: 144–181.
- Middlebrook, K. J., 1995: *The Paradox of Revolution. Labor, the State, and Authoritarianism in Mexico*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Müller-Jentsch, W., 2008a: Gewerkschaften als intermediäre Organisationen. S. 51–78 in: W. Müller-Jentsch, *Arbeit und Bürgerstatus*. Wiesbaden: VS.
- Müller-Jentsch, W., 2008b: Postskriptum – Intermediaritätsthese revisited. S. 79–86 in: W. Müller-Jentsch, *Arbeit und Bürgerstatus*. Wiesbaden: VS.
- Norris, P., 1998: Legislative Recruitment. S. 184–215 in: L. Leduc, R. G. Niemi & P. Norris (Hrsg), *Comparing Democracies. Elections and Voting in Global Perspective*. Thousand Oaks: Sage.
- OECD, 2008. *The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity. Legal and Institutional Framework in Force in 2007*. OECD, Paris. www.oecd.org/employment/outlook (letzter Zugriff 22.11.2012).
- Orloff, A. S., 1993: Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States. *American Sociological Review* 58: 303–328.
- Pfau-Effinger, B., 2009: Wohlfahrtsstaatliche Politiken und ihre kulturellen Grundlagen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 34: 3–21.
- Prechal, S. & S. Burri, 2009: Geschlechtergleichstellungsrecht in 30 europäischen Ländern, Stand 2009. Brüssel: Europäische Kommission: Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat EMPL/G/2.
- Ragin, C. C., 1987: *The Comparative Method. Moving beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. Berkeley: University of California Press.
- Ragin, C. C., 2000: *Fuzzy-Set Social Science*. Chicago: University of Chicago Press.
- Röhl, K. F., 1987: *Rechtssoziologie*. Köln u. a.: Carl Heymanns.
- Rosholm, M. & N. Smith, 1996: The Danish Gender Wage Gap in the 1980s: A Panel Data Study. *Oxford Economic Papers* 48: 254–279.

- Rucht, D., 1994: Modernisierung und neue soziale Bewegungen. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Rucht, D. & S. Teune. 2011. PRODAT – Dokumentation und Analyse von Protestereignissen in der Bundesrepublik, 1950–2002. WZB. Berlin. <http://www.wzb.eu/de/forschung/beendete-forschungs-programme/zivilgesellschaft-und-politische-mobilisierung/projekte/prodat-dokument>.
- Schneider, C. Q. & C. Wagemann, 2012: Set Theoretic Methods for the Social Sciences. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schwinn, T., 2007: Soziale Ungleichheit. Bielefeld: Transcript.
- Siim, B., 2000: Gender and Citizenship. Politics and Agency in France, Britain and Denmark. Cambridge: Cambridge University Press.
- Skjeie, H. & B. Siim, 2000: Scandinavian Feminist Debates on Citizenship. *International Political Science Review* 21: 345–360.
- Snow, D. A., E. B. Rockford, S. K. Worden & R. D. Benford, 1986: Frame Alignment Processes, Micromobilization, and Movement Participation. *American Sociological Review* 51: 464–481.
- Strang, D. & J. W. Meyer, 1993: Institutional Conditions for Diffusion. *Theory and Society* 22: 487–511.
- Swedberg, R., 2005: Markets in Sociology. S. 233–253 in: N. J. Smelser & R. Swedberg (Hrsg), *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press.
- Therborn, G., 2013: *The Killing Fields of Inequality*. Cambridge: Polity Press.
- Tilly, C., 1999: *Durable Inequality*. Berkeley: University of California Press.
- Tobler, H. W., 1992: Mexiko auf dem Weg ins 20. Jahrhundert. Die Revolution und die Folgen. S. 11–31 in: D. Briesemeister & K. Zimmermann (Hrsg), *Mexiko heute: Politik, Wirtschaft, Kultur*. Frankfurt am Main: Vervuert.
- Vereinte Nationen, 1948. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. New York. <http://www.un.org/depts/german/grunddok/ar217a3.html> (letzter Zugriff 26. Juli 2013).
- Vereinte Nationen, 1966. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. New York. <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> (letzter Zugriff 26. Juli 2013).
- Vereinte Nationen, 1979. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW). New York. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm> (letzter Zugriff 26. Juli 2013).
- Visser, J., 2015: Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960–2014 (ICTWSS). Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS.
- Weichselbaumer, D. & R. Winter-Ebmer, 2005: A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys* 19: 479–511.
- Werron, T., 2012: Worum konkurrieren Nationalstaaten? Zu Begriff und Geschichte der Konkurrenz um „weiche“ globale Güter. *Zeitschrift für Soziologie* 41: 338–355.
- Winter, R., 1998: Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis. Baden-Baden: Nomos.
- Wobbe, T., 2014: Gleichbehandlung und Individualrechte: Das transnationale Geschlechtskonzept der Europäischen Union aus historisch-soziologischer Sicht. S. 229–251 In: M. Heidenreich (Hrsg), *Krise der europäischen Vergesellschaftung?* Wiesbaden: Springer VS.
- Wobbe, T. & I. Biermann, 2007: Die Metamorphosen der Gleichheit in der Europäischen Union. *Genese und Institutionalisierung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59: 565–588.
- World Values Survey Association, 2009: WORLD VALUES SURVEY 1981 – 2008 OFFICIAL AGGREGATE v.20090901. Madrid: Aggregate File Producer: ASEP / JDS.

Anmerkung: Der Datensatz ist replizierbar unter: <http://doi.org/10.7802/1344>.

Zusatzmaterial: Die Onlineversion dieses Artikels (DOI: 10.1515/zfsoz-2015-1023) bietet Zusatzmaterial für autorisierte Benutzer.

Autorenvorstellung

Thomas Laux

Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Fakultät für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl für Soziologie, insb. soziologische Theorie, Feldkirchenstraße 21, 96052 Bamberg, E-Mail: thomas.laux@uni-bamberg.de

Thomas Laux, geb. 1984 in Landau. Studium der Soziologie, der Politischen Wissenschaft und der Philosophie in Mannheim, Heidelberg und Aberdeen. Von 2010 bis 2013 Mitglied im Promotionskolleg „Die Grenzen der Zivilgesellschaft“ am Max-Weber-Institut für Soziologie der Universität Heidelberg; zwischen 2013 und 2016 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der TU Chemnitz; seit 2016 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Soziologie, insb. soziologische Theorie an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg.

Forschungsinteressen: Politische Soziologie, Rechtssoziologie, Globalisierung, Soziale Bewegungen, Zivilgesellschaft, Institutionentheorie.

Wichtigste Publikationen: *Erkämpfte Gleichstellung. Eine Qualitative Comparative Analysis von OECD Staaten*, Wiesbaden 2016; *Nationalstaatliche Prozesse oder globale Strukturen? Eine Analyse der Mechanismen zur Gleichstellung von Frauen im Recht*, *Berliner Journal für Soziologie* 24(4), 2015, S. 531–558.