

*Soo-Hyun Mun*

## **Die Frauenlohnfrage in der frühen Bundesrepublik: Gleiche Arbeit vs. gleiche Leistung?**

### ***Einführung***

Als der Gleichheitsgrundsatz Art. 3 Abs. 2 GG 1949 in das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland aufgenommen wurde, erörterte der Parlamentarische Rat die gleiche Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit parallel zur Diskussion um die Gleichberechtigung der Frau. In Bezug auf die Frauenlohnfrage verzeichnet das Protokoll der 42. Sitzung der Verhandlungen des Hauptausschusses des Rates am 18. Januar 1949 die wörtliche Einlassung des SPD-Abgeordneten und Vorsitzenden Dr. Schmid: »Ich kann wohl hier als allgemeine Auffassung des Hauptausschusses feststellen, dass der Satz von der Gleichberechtigung für Mann und Frau beinhaltet, dass Mann und Frau bei gleicher Arbeit gleichen Lohn bekommen (...). Es ist keine Stimme dagegen«.<sup>1</sup> Zwar berichtete Elisabeth Selbert, die aktiv an der Debatte über den Gleichberechtigungsgrundsatz mitwirkte, auf dem SPD-Parteitag in Hamburg 1950: »Dieser Satz ist zwar nicht ausdrücklich im Grundgesetz vermerkt. Es ist aber seinerzeit auf meine Anregung hin ausdrücklich zu Protokoll genommen worden, dass der Gleichheitssatz des Artikels 3: »Männer und Frauen sind gleichberechtigt«, auch diesen Satz: »Gleicher Lohn bei gleicher Arbeit«, mit umfasst. Der Satz hat also gleichfalls normative Wirkung« (Böttger 1990, 272).

Die Frage, ob der Satz dieses Protokolls tatsächlich eine normative Wirkung für die Entlohnung der arbeitenden Frauen haben würde, unterlag jedoch in der ersten Hälfte der 50er Jahre einem heftigen Meinungsstreit. Die Auseinandersetzung wurde erst zum Abschluss gebracht, als das Bundesarbeitsgericht (BAG) 1955 in einem für Frauen bahnbrechenden Urteil verbindlich festlegte, dass der Gleichberechtigungsgrundsatz auch den Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau umfasst und der Lohngleichheitsgrundsatz als Grundrecht nicht nur den Staat, sondern auch die Tarifvertragsparteien bindet. Dass das Urteil des BAG 1955 keine Endstation der Frauenlohnfrage bedeutete, veranschaulicht jedoch der Fall von Nelida Schulz, die als treibende Kraft mit elf ausländischen Arbeitnehmerinnen einen Prozess für die Lohngleichheit führte und gewann (Valeska von Roques 1983, 57–60). Während der Betriebsratsvorsitzende ihrer Firma der Auffassung war, dass sich die Männer halt besser verkauft hätten, und der Betriebsleiter argumentierte, schließlich handele es sich um ein »bundeswei-

<sup>1</sup> Parlamentarischer Rat Hauptausschuss 1948/49. 42. Sitzung, S. 538–544.

tes politisches Problem«, nahm sie ihre Entlohnung als ein Problem wahr, das auf dem Rechtsweg gelöst werden müsste und könnte: »Saß an einem der Bänder, an denen elektrische Schreibmaschinen montiert wurden, eine Frau, wurde sie nach Lohngruppe zwei bezahlt. Nahm denselben Platz am Band in der nächsten Schicht ein Mann ein, so wurde ihm die identische Arbeit nach Lohngruppe fünf entgolten – ein Unterschied von rund 270 Mark brutto im Monat«. <sup>2</sup> Dieser Prozess fand nicht etwa 1954, sondern 1983 statt. Warum Nelida Schulz und ihre Kolleginnen trotz des Grundsatzurteils des BAG 1955 denselben prometheischen Kampf wie ihre Müttergeneration weiterführen mussten, kann man auf verschiedenen Ebenen erforschen. In dieser Studie wird eine solche deutliche Diskrepanz zwischen formalgesetzlichen Ansprüchen auf Gleichbehandlung im Erwerbsleben und gesellschaftlicher Wirklichkeit hauptsächlich anhand der juristischen Auseinandersetzungen in den 50er Jahren ergründet. Dabei wird deutlich, wie sehr das Rechtsverständnis zeitgebunden war und wie unterschiedliche gesellschaftliche Einstellungen gegenüber der Erwerbsarbeit von Frauen vor Gericht aufeinander stießen.

Bevor das BAG-Urteil 1955 verkündet wurde, führte die Auseinandersetzung um die Frauenlohnfrage zwischen 1949 und 1955 zu einem intensiven juristischen Streit, der sowohl vor den Arbeitsgerichten als auch in der juristischen Literatur ausgetragen wurde. Im Folgenden wird zunächst der Gutachterstreit in der juristischen Fachliteratur beleuchtet. Danach wird die Position der Tarifvertragspartner, der Protagonisten vor Gericht, in Bezug auf die Lohngleichheit vorgestellt und es werden der Weg zu dem Urteil des BAG 1955 und die aus diesem Urteil resultierende Änderung bzw. Kontinuität in den weiteren Prozessen aufgezeigt.

### ***Der Gutachterstreit***

Zur Darstellung des Gutachterstreits stehen neben zahlreichen Aufsätzen (Vielhaber 1951; Molitor 1952; Beitzke 1953; Bohn 1954) die folgenden Rechtsgutachten zur Verfügung:

1. Das Gutachten des Instituts für Handels- und Wirtschaftsrecht in Bonn vom 23. Mai 1950 (Schmidt-Rimpler u. a. 1950/51).
2. Das Gutachten von Walter Jellinek (1950) vom 12. Mai 1950 für die Vereinigung der Arbeitgeberverbände in Wiesbaden.
3. Das Gutachten für die Vereinigung der Arbeitgeberverbände von Walter Schätzel (1950) vom 15. Januar 1950.
4. Das Gutachten für den Deutschen Gewerkschaftsbund von Hans Carl Nipperdey (1950) vom 10. Februar 1951.

<sup>2</sup> Ebd., S. 57.

##### 5. Das Gutachten von Alfred Hueck (1951) für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Der Gutachterstreit verlief sehr einseitig. Während sich der Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände in mehreren Rechtsgutachten seine Interpretation bestätigen ließ, stand Hans Carl Nipperdey, dem der DGB einen Auftrag gegeben hatte, fast als Einzelkämpfer für die Lohngleichheit da. Trotzdem war er ein mächtiger Befürworter der Lohngleichheit, der die Anerkennung eines breiten Kreises fand. Er wurde 1954 Präsident des neu gegründeten BAG in Kassel, wo er den Vorsitz im 1. Senat übernahm. Als die Urteile zur Lohngleichheit im BAG gefällt wurden, wirkte er als dessen Präsident an ihnen mit.

Die zentrale Frage im Gutachterstreit war die Anwendbarkeit des Gleichberechtigungsgebots im Grundgesetz auf die Arbeits- und Tarifverträge. Es war unumstritten, dass der Staat als Arbeitgeber an das Gleichberechtigungsgebot gebunden war und Frauen und Männer im Staatsdienst gleich bezahlt werden mussten. Umstritten und problematisch blieb jedoch die Frage, inwieweit dem Gleichberechtigungsgebot rechtliche Bedeutung für die private Wirtschaft zukommen könnte. Die Gleichberechtigung und die Vertragsfreiheit bildeten hier konkurrierende Grundrechte. Dieser juristische Konflikt verlangte nach einer grundsätzlichen Klärung. Die scheinbar rein juristische Debatte über die Übertragung des Grundgesetzes auf die Arbeits- und Tarifverträge war jedoch eng mit Vorstellungen über die Geschlechterrollen verknüpft, denn die Frage, ob die größtmögliche Gleichstellung von Mann und Frau bei der Entlohnung trotz der Beeinträchtigung der Vertragsfreiheit ein erstrebenswertes gesellschaftspolitisches Ziel sein sollte, war letzten Endes »eine Frage der persönlichen Überzeugung«, wie Alfred Hueck (1951, 4) ausführte, der für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ein Rechtsgutachten erstellte.

Nach H. C. Nipperdey sind die Grundrechte über ihre herkömmliche Funktion hinaus, dem Bürger einen Freiheitsraum gegenüber dem Staat zu schaffen, auch Wertmaßstab für die allgemeine Rechtsordnung und für das vom Recht gestaltete Zusammenleben der Staatsbürger.<sup>3</sup> Zu dieser rechtlichen Ordnung gehöre selbstverständlich die Gleichheit. Die Gleichheit sei, so meinte er, ein wesentlicher Inhalt der Gerechtigkeit. Es komme hinzu, dass das Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts in eine Reihe mit anderen grundlegenden Verboten gestellt würde, nämlich der Diskriminierung auf Grund der Rasse, des Glaubens oder der politischen Überzeugung. Die Sicherung der das Gemeinschaftsleben beherrschenden grundlegenden Rechtssätze erfordere »allgemeine Beachtung und Durchsetzungsmöglichkeit« (Nipperdey 1950, 124). Mit der Aufstellung eines bloßen Rechtsgrundsatzes, der praktisch nicht durchsetzbar

<sup>3</sup> Diese Auseinandersetzung um die Drittwirkung wurde im Jahr 1958 entschieden: Das Bundesverfassungsgericht maß den Grundrechten neben ihrer Abwehrfunktion gegen Eingriffe der öffentlichen Gewalt auch als objektive Prinzipien der gesamten Rechtsordnung einen besonderen Rang zu. *Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts*. Bd. 7, Nr. 28, S. 199–230.

sei, wäre den Geschützten nicht gedient. Zusammengefasst: Weil die Gleichberechtigung, genauer gesagt, die Lohngleichheit, ein erstrebenswertes Ziel sei, muss man der Lohngleichheit ein Mittel der Verwirklichung, hier die Übertragung des Grundgesetzes auf die Tarifverträge, zur Verfügung stellen.

Andere Gutachter teilten Nipperdeys Auslegung jedoch nicht. Sie betrachteten die Sicherung der Freiheit des einzelnen Bürgers gegenüber den Eingriffen des Staates als den vornehmlichen Zweck der Grundrechtsbestimmungen. Wenn man ausnahmsweise »derartige zentrale, auch auf die Verhältnisse der Einzelnen untereinander bezügliche Wertungsgrundsätze aus den Grundrechten entnehmen« wolle, müsse die Verletzung einer Wertung, der ein Grundrecht zugrunde liegt, »zu einem schlechthin untragbaren, den Grundlagen des sozialen Zusammenlebens gröblich widerstreitenden oder der allgemeinen Sittlichkeitsauffassung zuwiderlaufenden Zustand« führen, so die Bonner Gutachter von Seiten der Arbeitgeberverbände (Schmidt-Rimpler 1950/51, 173). Ob man die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen als »tragbar« oder als »untragbar« betrachte, hänge davon ab, wie man die ungleiche Entlohnung interpretieren könne. Die »historisch gewachsene Vorrangstellung des Mannes« sei, so die Gutachter des Instituts für Handels- und Wirtschaftsrecht in Bonn weiter, »wohl auch heute noch in weiteren Kreisen des Volkes anerkannt, so dass eine Auswirkung dieser Auffassung in den Verträgen oder überhaupt im Rahmen der Privatautonomie nicht als so unhaltbar erscheinen kann« (ebd.). Daher hielten sie keine exzeptionelle Maßnahme, beispielsweise die Übertragung des Gleichberechtigungsprinzips auf die Vertragsfreiheit, für nötig. Hier spiegeln sich ihre Vorstellungen über das Zusammenleben der Geschlechter in der juristischen Argumentation.

Die Gutachter, die sich gegen die Lohngleichheit aussprachen, versuchten die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen nicht nur mit ihren Vorstellungen über die Geschlechterrollen, sondern auch mit der angeblich geringeren Leistung von Frauen zu legitimieren. Das juristische Plädoyer gegen die Ausdehnung des Gleichheitsprinzips auf den Tarifvertrag zwang grundsätzlich nicht dazu, die ökonomisch gleiche Leistung von Frauen zu verneinen. Die Gutachter, die gegen die Ausdehnung des Gleichheitsprinzips auf den Tarifvertrag argumentierten, gingen jedoch fast einheitlich davon aus, dass die Frauen nicht die gleiche Leistung wie Männer erbringen konnten (ebd.). Oder umgekehrt: Weil sie eine gleiche Leistung der Frauen kategorisch ausschlossen, schienen die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen nicht das Gleichheitsprinzip zu berühren. Die Anwendung des Grundgesetzes auf Tarifverträge war daher in ihren Augen unsinnig.

Außerdem behaupteten die gegen die Lohngleichheit votierenden Gutachter, dass die Verwirklichung der Lohngleichheit durch die Übertragung des Gleichberechtigungsprinzips auch in ökonomischer Hinsicht kein erstrebenswertes Ziel sei. Zum einen, weil die Erhöhung der Frauenlöhne zu Massenarbeitslosigkeit

keit führen würde, zum anderen, weil die Lohnerhöhung zu Preiserhöhungen führen und diese den Absatz in der betreffenden Branche gefährden würden. Sie folgten treu der ökonomischen Diagnose der Unternehmerseite. Für sie war die andere ökonomische Wirklichkeit, zum Beispiel die Belastung der Frauen durch die geringe Entlohnung, kein diskussionswürdiges Thema. Nipperdey (1950, 128) argumentierte dagegen anders: »Alle Schwierigkeiten tatsächlicher Feststellungen und alle wirtschaftspolitischen Auswirkungen des Prinzips, die übrigens m. E. überschätzt werden, geben kein Recht, von dem geltenden Verfassungsgrundsatz abzuweichen.«

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Frage nach der Anwendbarkeit des Gleichberechtigungsprinzips auf die Vertragsfreiheit letztendlich davon abhing, ob die Gleichberechtigung, genauer gesagt, die Lohngleichheit, als gesellschaftspolitisch erstrebenswertes Ziel angesehen wurde. Dadurch wurde die Thematik, die auf den ersten Blick nach rein juristischer Erwägung aussah, eng mit geschlechterpolitischen Vorstellungen verbunden.

### ***Die Stellungen der Tarifvertragspartner in Bezug auf Lohngleichheit***

Als die Frauenlohnfrage in der frühen Bundesrepublik intensiv thematisiert wurde, ging es im Wesentlichen darum, nach welchem Vergleichsmaßstab bei der Prüfung der Ungleichbehandlung bzw. Gleichbehandlung in Arbeit und Entlohnung vorzugehen war. Dafür kursierten die Formulierungen der »gleichen Arbeit« und die der »gleichen Leistung« bzw. der »gleichwertigen Arbeit«. Was verstanden die damaligen Protagonisten in der Frauenlohnfrage unter der Lohngleichheitsforderung? Die Position der Arbeitgeberseite kann man mit ihrer Parole »Gleicher Lohn bei gleicher Leistung« zusammenfassen. In den Geschäftsberichten der Arbeitgeberverbände war davon die Rede, dass gleiche Arbeit und gleiche Leistung vorausgesetzt werden müssten. Für sie bedeutete die gleiche Frauenarbeit nichts anderes als mit Männerarbeit identische Arbeit. Indem sie den gleichen Arbeitstatbestand voraussetzten, konnten sie die so genannte typische Frauenarbeit, die nur von Frauen geleistet wurde, außer Acht lassen. Das Problem sei bei »typischen Frauenarbeiten«, so der Jahresbericht der Arbeitgeberverbände, »nicht akut«. <sup>4</sup> Außerdem gingen sie davon aus, dass die durch die Arbeitsschutzbestimmungen entstehenden Zusatzkosten auch beim Lohn berücksichtigt werden müssten. Als Werner Gebauer folgende Argumentation in der Zeitschrift »Der Arbeitgeber« veröffentlichte, machte er sehr deutlich, was die Unternehmerseite unter »gleicher Leistung« verstand: »Der Schutz und die Pflege, die der im Arbeitsleben stehenden Frau geschuldet werden, erfordern selbstverständlich Kosten, die der Gesamtlohnsumme aller weiblichen Arbeits-

<sup>4</sup> *Jahresbericht der BDA* (1. 1. 1953 – 30. 11. 1953). S. 105.

kräfte bis zu einem bestimmten Anteil mit hinzugerechnet werden müssen« (Gebauer 1952, 208). Nach der Definition der Arbeitgeberseite waren die Lohngleichheitsforderung folgenlos, insofern Arbeitsschutzgesetze vorhanden seien und die Segregation der Arbeitsplätze dafür sorgte, dass Frauen niemals die gleichen Arbeiten und Leistungen erbringen konnten wie Männer.

Die Parole der Gewerkschaftsseite lautete »Gleiche Entlohnung bei gleicher Leistung bzw. gleichwertiger Arbeit«. Unter einer ähnlichen Parole verstand die Gewerkschaftsseite jedoch etwas völlig anderes. Zunächst war sie dagegen, die durch die Arbeitsschutzbestimmungen entstehenden zusätzlichen Kosten in Verbindung mit der Frauenlohnfrage zu sehen. Zweitens hob sie die grundsätzliche Geschlechtsneutralität der Arbeitsbewertung hervor. »Gleichwertige Arbeit« bedeutete für die Gewerkschaften vornehmlich Leistungslohn. Clara Döhring, SPD-Sprecherin und Leiterin der Abteilung Frauen im DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg, schrieb über die gleichwertige Arbeit: »Dabei kommt es auf die objektive Bewertung der Beschäftigung auf Grund der erforderlichen Arbeitsleistung an« (Internationales Übereinkommen 1956, 122). Es wurde von den Gewerkschaften mehrfach betont, man wolle beim Abschluss von Tarifverträgen einfach von Tätigkeit und Arbeitsleistung sprechen und die Begriffe »Männerarbeit« und »Frauenarbeit« ganz vermeiden.

Obwohl die gegenüberstehenden Seiten unterschiedliche Positionen vorlegten, waren sie sich in einer Hinsicht einig: Nämlich in Bezug auf die Kategorie der »typischen Frauenarbeit«. »Typischer Frauenarbeit« wurde eine gleiche Entlohnung weder von der Arbeitnehmerseite noch von der Arbeitgeberseite beigemessen. Allerdings schätzten beide Seiten die Reichweite »typischer Frauenarbeit« sehr unterschiedlich ein. Zum Beispiel gruppierte die IG Metall (1954, 12) die berufliche Frauenarbeit ein als

- »1. ausschließlich von Frauen verrichtete Arbeit wie Säuglingsschwester, Kindergärtnerin,
2. zwar für Frauen typische, aber nicht ausschließlich von Frauen verrichtete Arbeit und
3. für Frauen weder typische noch ausschließlich von ihnen verrichtete Arbeit.«

Sie erkannte bei der ausschließlichen Frauenarbeit auch keine gleiche Leistung an. Zwar grenzte sich die gewerkschaftliche Definition der typischen Frauenarbeit von der Position der Arbeitgeberverbände ab, indem sie die typische Frauenarbeit von der ausschließlichen Frauenarbeit unterschied und nur der ausschließlichen Frauenarbeit den gleichen Wert absprach. Dennoch ist nicht zu übersehen, dass die einmal akzeptierte Kategorie »ausschließliche Frauenarbeit« hätte leicht erweitert werden können.

## **Die Urteile der Arbeitsgerichte und des Bundesarbeitsgerichts**

Bevor das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Entscheidung 1955 dem geschlechtsdifferenzierenden Umgang mit dem Grundgesetz einen Riegel vorschob, gab es insgesamt 24 Urteile, die in juristischen Fachzeitschriften dokumentiert wurden bzw. die zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts führten. Von diesen entfielen auf Arbeitsgerichte sieben Entscheidungen und 17 auf Landesarbeitsgerichte. Die Arbeitnehmerinnen gewannen den Prozess in 14 Fällen. Neun Entscheidungen, die der Berufungsklage des Arbeitgebers zunächst entsprochen hatten, wurden zugunsten der Arbeitnehmerinnen umgewandelt.

In diesen Prozessen grenzten sich die Richter der Arbeits- und Landesgerichte klar von der Position der Arbeitgeberseite ab, indem sie die Ungleichheitsbegründungen, die klar auf das Geschlecht der Klägerinnen rekurrierten, fast einheitlich zurückwiesen. Dabei ging es vor allem um den Arbeiterinnenschutz. Die angeblich höheren Lohnnebenkosten für eine weibliche Arbeitskraft durch häufigere Krankheit, Mutterschutz oder Hausarbeitstag wurden einheitlich nicht als Grund für die unterschiedliche Entlohnung akzeptiert. So erklärte das Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main am 29. September 1954: »Denn die Lohngleichheit hat nicht ihren Sinn darin, dem Arbeitgeber für seine weibliche Arbeitskraft höchstens den gleichen Lohnkostenaufwand zu verursachen wie für eine männliche, also eine Gleichheit im Gesamtkostenaufwand des Arbeitgebers herzustellen.«<sup>5</sup> Das gleiche gilt auch für die »Leistungsmomente«. Die Behauptung der Arbeitgeberseite, dass Männerarbeit anders anwendbar sei als Frauenarbeit, wurde nicht als Grund für die unterschiedliche Entlohnung akzeptiert. Im Urteil des LAG Hamm vom 20. Februar 1951 lässt sich ein gutes Beispiel dafür finden. Hinsichtlich des Einwandes der Beklagten gegen die Lohngleichheit auf Grund der Nacharbeit stellte das LAG folgendes fest: »Es mag sein, dass sich dieser Umstand leistungsmäßig bei den Männern bemerkbar machte, ein Beweis dafür ist allerdings nicht erbracht.«<sup>6</sup>

Wovon sollten dann die Entscheidungen der Richter abhängen? Wie konnte das Arbeitsgericht, d. h. eine juristische Institution, den ökonomischen Streitpunkt beurteilen, ob die Frauen die gleiche Leistung wie Männer erbringen? Es gab Fälle, in denen das Gericht die Frage an die Tarifvertragspartner abzugeben versuchte. Nach einem Urteil des LAG Hamm von 18. Dezember 1951 war der Tarifvertrag, der unterschiedliche Löhne für Männer und Frauen enthielt, ohne dass besondere Tätigkeits- und Leistungsmerkmale aufgeführt waren, gültig, da davon auszugehen sei, »dass im Prinzip die so zustande gekommenen Tarifver-

<sup>5</sup> II LA 368/54, LAG Frankfurt am Main, Urteil v. 29. 9. 1954. in: *Der Betriebs-Berater*. Jg. 9, H. 35/36, S. 1109–1110.

<sup>6</sup> 1 Sa 552/50, LAG Hamm, Urteil v. 20. 2. 1951. in: *Arbeitsrechtliche Praxis*. 51. Nr. 217: Frauenlöhne, S. 261–264.

träge als gültig aufrechtzuerhalten sind, weil sie die Vermutung der sachlichen Differenzierung für sich haben«. <sup>7</sup>

Die Verlagerung der Leistungsbewertung auf die Tarifvertragspartner konnte keine langfristig haltbare Position sein. Langsam zeigten die Gerichtsurteile zwei einheitliche Tendenzen, die jeweils auf den Strategien der Gewerkschaftsseite und der Arbeitgeberseite basierten. Während die Arbeiterinnenseite daran festhielt, die Frauenabschlagsklausel an sich zu problematisieren und ihr die Gesetzeskonformität abzusprechen, versuchte die Arbeitgeberseite den konkreten Fall möglichst als »typische Frauenarbeit« zu kategorisieren. Die Arbeitnehmerseite wollte die Aufgabe der rechtlichen Klärung nicht den einzelnen Arbeitnehmerinnen überlassen und versuchte, das Problem auf der rechtstheoretischen Ebene allgemein zu lösen. Im Gegensatz dazu konnte sich die Arbeitgeberseite durch die Kategorisierung des konkreten Falls zur »typischen Frauenarbeit« am effektivsten in den juristischen Prozessen behaupten, denn die ungleiche Entlohnung bei der »typischen Frauenarbeit« wurde sogar von der Gewerkschaftsseite akzeptiert und die Analyse der konkreten Arbeitsprozesse war für die Richter am schwierigsten. Die Strategien der jeweiligen Seite, die Frauenabschlagsklausel an sich zu problematisieren und ihr die Gesetzeskonformität abzusprechen oder alle Problemfälle als typische Frauenarbeit zu kategorisieren, stießen auf heftige Einwände der gegenüberstehenden Partei. Diese zwei Punkte führten letztlich zur abschließenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts. Im Folgenden wird auf die beiden Punkte näher eingegangen.

### ***Die Nichtigkeit der Frauenabschlagsklausel***

Zunächst versuchten die Arbeitsgerichte, die Frauenabschlagsklausel an sich für gesetzwidrig zu erklären, wie es die Gewerkschaftsseite verlangte. Das wegweisende Urteil des BAG vom 15. Januar 1955 wurde von der Hilfsarbeiterin einer Stuhlfabrik initiiert, und ein gewerkschaftlicher Sekretär des DGB Hannover war als Prozessbevollmächtigter beteiligt. Die Klägerin arbeitete im Akkord und im Stundenlohn. Unter »II Frauenlöhne« bestimmte der Tarif u. a.: »Weibliche Arbeitskräfte erhalten für die Stuhlindustrie 75 %, für die übrige unter diese Tarifvereinbarung fallende holzverarbeitende Industrie 80 % der betr. Männerlöhne. Arbeiten weibliche Arbeitskräfte im Akkord, so erhalten sie für die gleiche Arbeit den gleichen Akkordlohn wie die Männer mit Ausnahme derjenigen Akkordarbeiten, die als reine Frauen-Akkordarbeiten festgelegt sind.« In Bezug auf diese Frauenabschlagsklausel reagierten die Gerichte vor dem Urteil des BAG 1955 sehr unterschiedlich. In dem Fall, als das Arbeitsgericht Hameln mit seinem Urteil vom 8. September 1953 der Klage stattgab, wurden folgende Gründe an-

<sup>7</sup> 1 Sa 503/51, LAG Hamm, Urteil v. 18. 12. 1951. In: *Der Betriebs-Berater*. Jg. 7, H. 7, S. 199.



geführt: »Die Festsetzung des niedrigeren Frauenlohnes ist wegen Verstoßes gegen Art. 3 GG mit der Maßgabe unwirksam, dass anstelle dieser Löhne die Männerlöhne zu treten hätten.«<sup>8</sup> Auf die Berufung der Beklagten hin wies das LAG die Klage ab und ließ eine Revision zu. Zwar hielt das LAG Hannover daran fest, dass Artikel 3 GG auch für die Tarifvertragsparteien verbindlich war. Aber mit dem folgenden Argument vermied das LAG die Auseinandersetzung mit der Frauenabschlagsklausel: »Nach Ansicht der Kammer kann nicht entscheidend darauf abgestellt werden, ob für alle Fälle bei Hilfsarbeiten eine Minderung des Frauenlohnes um 20 % gegenüber den Männerlöhnen zulässig ist oder nicht. Zu beantworten ist vielmehr die Frage, ob im vorliegenden Falle beim Holzstapeln im Betrieb der Beklagten die Leistungen der Klägerin und der Wert ihrer Arbeit gleichsteht den entsprechenden Werten der Männer.«<sup>9</sup>

In seinem Urteil vom 15. Januar 1955 beendete das Bundesarbeitsgericht diese langwierige Auseinandersetzung. Dem BAG-Urteil zufolge wies der Wortlaut der Tarifvereinbarung »klar und eindeutig« einen Verstoß gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz und das Benachteiligungsverbot des GG aus: »Wenn generell und schematisch weiblichen Arbeitskräften bei gleicher Arbeitsleistung nur ein Hundertsatz der für Männer vorgesehenen Löhne als tariflicher Mindestlohn zusteht, so wird dieser Lohnunterschied ersichtlich nur wegen der jeweiligen Geschlechtszugehörigkeit vorgenommen.«<sup>10</sup> Das Urteil spielte eine wegweisende Rolle. Die fortan gefällten Urteile basierten auf der Nichtigkeit der Frauenabschlagsklausel.

### ***Die Zurückweisung der typischen Frauenarbeit***

Im Zentrum des Rechtsstreits stand nach wie vor die Frage, ob die von der Klägerin ausgeübte Tätigkeit der normalen Männerarbeit völlig gleichwertig war. Die eigentliche Frage, ob Frauen und Männer die gleiche Leistung erbrachten, wurde in die Frage umgewandelt, ob Frauen die gleiche Leistung wie Männer erbrachten. Dafür musste eine vergleichbare Männerarbeit vorausgesetzt werden. Die zweite Verfahrensweise, die die Gerichte für die Beurteilung der gleichen Leistung wählten, bestand darin, dass die Klage der Frauen nur akzeptiert wurde, wenn es eine vergleichbare Männerarbeit gab. Diese Position war von der Arbeitnehmerseite entfernt, denn der Umfang der Thematik, der vor den Arbeitsgerichten behandelt wurde, war nicht die Entlohnung bei gleichwertiger Arbeit, wie die Gewerkschaftsseite forderte, sondern die »gleiche Entlohnung bei gleicher Arbeit«.

<sup>8</sup> Zitiert nach: 4 Sa 499/53, LAG Hannover, Urteil v. 17. 5. 1954, S. 5. in: BK (Bundesarchiv Koblenz). B. 272/283.

<sup>9</sup> Ebd.

<sup>10</sup> 1 AZR 305/54, BAG, Urteil v. 15. 1. 1955, S. 6. in: BK B272/ 283.

Das Urteil des LAG Hamm vom 18. Dezember 1951 ist hierfür ein gutes Beispiel. Die Klage einer Strickerin wurde zurückgewiesen, weil »die von der Klägerin verrichteten Arbeiten in der Textilindustrie überhaupt nicht von Männern verrichtet werden«.<sup>11</sup> Der Umkehrschluss galt ebenfalls. Beim LAG Hannover wurde die Klage einer Reinemachefrau am 18. Februar 1954 akzeptiert, weil ihren Tätigkeitsmerkmalen gemäß die Arbeitnehmerin in eine Lohngruppe gehörte, in der sich unter anderem Arbeiter als Hausarbeiter und Boten sowie als Reinigungskräfte und dergleichen befanden.<sup>12</sup>

Diese Verfahrensweise, außer bei der so genannten typischen Frauenarbeit die gleiche Entlohnung anzuerkennen, war sehr problematisch und wurde im Laufe der Zeit aus verschiedenen Richtungen angegriffen. Zunächst war es sehr schwierig zu beurteilen, ob die von den Frauen geleisteten Arbeiten »typische« Frauenarbeit waren, wie der Fall »S. vs. Deutsche Rohdiaceta AG« zeigt. In diesem Prozess versuchte die Unternehmerseite alle möglichen Unterschiede zwischen Männer- und Frauenarbeit zu betonen, um die Arbeit der Klägerin als »typische Frauenarbeit« zu kategorisieren. Im Gegensatz dazu wollte die Gewerkschaftsseite alle möglichen Gemeinsamkeiten zwischen Männer- und Frauenarbeit hervorheben, damit sie der Arbeit der Klägerin den Charakter »typischer Frauenarbeit« absprechen konnte. Wie verhielt sich das Gericht gegenüber diesen widersprechenden Positionen? Die Urteilsbegründung eines Richters zeigt, was für eine Zumutung die Messung und der Vergleich der ihm von den Parteien vorgetragenen Arbeitsleistungen war:

*»Nicht nur sind die maßgeblichen Kenner des Willens der Tarifvertragsparteien auf beiden Seiten stundenlang als Zeugen vernommen worden, sondern in Besetzung mit einem Vorsitzenden und vier Landesarbeitsrichtern ist im Betrieb der Beklagten der Augenschein eingenommen worden (...). Nicht nur obenhin, sondern indem sich das vollbesetzte Gericht in die fraglichen Betriebsabteilungen der Beklagten begeben und dort sämtliche umstrittenen Arbeitsleistungen selbst ausgeführt hat.«<sup>13</sup>*

Zweitens tauchte allmählich die Frage auf, ob die Frauen in typischer Frauenarbeit weniger leisteten. Als ein Arbeitgeber vor dem LAG Hannover behauptete, dass die in der Metallindustrie beschäftigten Stenotypistinnen typische Frauenarbeit leisteten und dass daher der 10%-ige Lohnabschlag gerechtfertigt sei, wies das Gericht am 25. Januar 1954 diese Behauptung mit dem Argument zurück, dass »diese Behauptung durch nichts bewiesen ist. Selbst wenn die Arbeit einer Stenotypistin für die Metallindustrie typische Frauenarbeit wäre, ist damit noch nicht gesagt, dass eine solche Frau wegen des Typus ihrer Arbeit qualitativ und

<sup>11</sup> 1 Sa 503/51, LAG Hamm, Urteil v. 18. 12. 1951. in: *Der Betriebs-Berater*. Jg. 7, H. 7, S. 200.

<sup>12</sup> 3 Sa 611/53, LAG Hannover, Urteil v. 25. 1. 1954. in: *Der Betriebs-Berater*. Jg. 9, H. 8, S. 259.

<sup>13</sup> Abschrift: Notar Dr. Onno Schirmacher v. 14. 7. 1956, An das Bundesarbeitsgericht, S. 8, 11–12. in: BK B 272/283.

quantitativ weniger leistet als derjenige Mann, der für die Metallindustrie typische Arbeiten erbringt.«<sup>14</sup>

Die Schwierigkeit, die die Kategorie »typische Frauenarbeit« enthielt, konnten auch die Richter des Bundesarbeitsgerichts nicht überwinden. Zwar wurde das Argument »typischer Frauenarbeit« im Urteil des Bundesarbeitsgericht 1955 zurückgewiesen, aber nicht in allgemein gültiger Hinsicht, sondern nur für den in Betracht kommenden Fall. Auf diesen Punkt fokussierten die Kommentare zu dem Urteil. Die Abteilung Tarife des DGB hob hervor, dass das Kasseler Urteil die Frage der »typischen Frauenarbeit« bewusst ausgeklammert bzw. nur am Rande behandelt habe. Er schloss daraus: »Es liegt eine gewisse Inkonsequenz darin, auf der einen Seite zu sagen: ›Für gleiche Arbeitsleistung hat die Frau Anspruch auf den Lohn, den der Mann erhalten würde, wenn er diese Arbeit zu leisten hätte‹ und auf der anderen Seite ›typische Frauenarbeit‹ anzuerkennen.«<sup>15</sup> Die Arbeitgeberseite kam auf denselben Punkt: »Das BAG setzt sich hierbei mit dem Begriff der Leistung auseinander, ohne jedoch zu einer eindeutigen Definition zu kommen. (...) In den Urteilen des Bundesarbeitsgerichts werden nicht nur der Begriff »Leistung«, sondern auch die Begriffe »Wirtschaftlicher Wert der Arbeit« und »Wertigkeit der Arbeit« nicht mit genügender Klarheit voneinander getrennt.«<sup>16</sup>

### ***Wieder typische Frauenarbeit: Weitere Prozesse***

Wie die direkten Reaktionen auf die Urteile mit unmissverständlicher Deutlichkeit zeigten, blieb die Beurteilung der Leistung bzw. des Konzepts »Typische Frauenarbeit« immer noch ein ungelöstes Problem für weitere Prozesse. Wie das Problem in den weiteren Prozessen behandelt wurde, wird durch einen Vergleich zwischen zwei Tarifverträgen aufgezeigt, die von den Gerichten völlig unterschiedlich behandelt wurden.

1. Der Tarifvertrag für Arbeiter im Öffentlichen Dienst von 1953 bestimmte, dass Arbeiterinnen den Lohn der Arbeiter erhielten, wenn sie gleiche Arbeit ausübten und ihre Leistungen denen der Arbeit der Arbeiter gleichwertig waren; anderenfalls sollten sie 90 % der Stundenlöhne erhalten.<sup>17</sup>
2. Die Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten (NGG) schloss am 31. August 1954 mit dem Nahrungsmittelunternehmen M. einen Firmentarif ab, der in Abschnitt I die folgende Lohngruppeneinteilung enthielt: 1. Gelernte Arbeiter aller Berufe, 2. Angelernte Arbeiter des Laboratoriums und der

<sup>14</sup> 3 SA 551/53, LAG Hannover, Urteil v. 25. 1. 1954. in: *Der Betriebs-Berater*. Jg. 9, H. 8, S. 259.

<sup>15</sup> Ebd.

<sup>16</sup> *Jahresbericht der BDA* (1. 1. 1954–30. 11. 1955), S. 131.

<sup>17</sup> IV LA 490/55, LAG Frankfurt am Main, Urteil v. 27.3.1956. in: *Der Betriebs-Berater*. Jg. 11, H. 19, S. 624.

technischen Abteilung einschließlich Kesselhaus sowie Pförtner und Nachtwächter, 3. Arbeiter der Fabrik, Hof- und Landwirtschaftsarbeiter sowie Hilfsarbeiter der technischen Abteilung, 4. Arbeiter des Verbandes und der Aufmachung, 5. Arbeiterinnen. Die Arbeiterinnen aller Altersklassen erhielten nach sechsmonatiger Beschäftigung einen um 4 bis 8 Pfennig höheren Stundenlohn, und nach diesen sechs Monaten erhielten über 20 Jahre alte Arbeiterinnen einheitlich einen Stundenlohn von DM 1,15, während der Stundenlohn der über 20 Jahre alten Arbeiter DM 1,43 bis DM 1,75 betrug.

Die beiden oben genannten Tarifverträge scheinen auf den ersten Blick nicht sehr unterschiedlich. Die Frauen wurden in beiden Fällen schlechter bezahlt. Aber beide Fälle wurden juristisch sehr unterschiedlich betrachtet, als sie in den Gerichten behandelt wurden. Im ersten Fall ging die Rechtsprechung davon aus, dass eine solche Lohn Differenzierung nur wegen der Geschlechtszugehörigkeit »schematisch und allgemein« vorgenommen wurde.<sup>18</sup> Die Tarifverträge, die Frauenabschlagsklauseln enthielten, wurden in weiteren Prozessen einheitlich für gesetzwidrig erklärt.<sup>19</sup> Der zweite Fall, in dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verschiedenen Lohngruppen gehörten, führte jedoch in den Gerichten zu einem anderen Ergebnis. Die Arbeitgeberseite behauptete, dass die Bezeichnung »Arbeiterinnen« eine ausreichende Kennzeichnung der von diesen Arbeitnehmern zu leistenden Art der Arbeit enthielt und diese Arbeit bei der Beklagten und auch bei anderen Unternehmen nur von Frauen ausgeübt wurde. Sie ging davon aus, dass eine solche Lohnregelung, die ohne Bestimmung von Tätigkeitsmerkmalen einen besonderen und niedrigeren Frauenlohn festsetzte, sachlich gerechtfertigt sei, wenn im Geltungsbereich des Tarifvertrages Frauen nur so genannte typische Frauenarbeit verrichteten.<sup>20</sup>

Im Laufe der Prozesse ging es letztendlich darum, ob die Arbeit der Klägerin eine so genannte typische Frauenarbeit sei. Der Anwalt der Klägerin im Prozess »Gewerkschaft NGG gegen M.« wies darauf hin, dass die in der Versandabteilung tätige Arbeiterin Julia R. die gleiche Arbeit wie die dort tätigen Männer und die die Toiletten reinigenden Frauen Arbeiten wie die die Männertoiletten reinigenden Männer verrichteten. Die Unternehmerseite stritt dies ab: Erstens wies sie darauf hin, dass sie den die Männertoiletten reinigenden Männern, die wegen der Kriegsverletzung vermindert leistungsfähig seien und deshalb leichtere Frauenarbeit verrichteten, aus sozialen Gründen den Männerlohn weiterzahle. Zweitens sei ein Einzelfall von einer im Versand beschäftigten Arbeiterin nicht ausrei-

<sup>18</sup> 1 AZR 203/56, BAG, Urteil v. 23. 3. 1957. in: Pfarr, H.M./Bertelsman, K. (1981). S. 110.

<sup>19</sup> Die Unzulässigkeit der Abschlagsklausel wurde in den folgenden Urteilen proklamiert. Vgl. LAG Frankfurt, Urteil vom 27. 3. 1956; Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 12. 11. 1956; LAG Berlin, Urteil vom 12. 2. 1957; Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. 2. 1957. in: Pfarr, H. M./K. Bertelsmann, K. (1981). S. 102–121.

<sup>20</sup> Dr. Werner Gieses v. 4. 3. 1957, An das Bundesarbeitsgericht, Revisionsbeantwortung. in: BK B 272/434.

chend für die im Betrieb der Beklagten beschäftigten über 1000 Frauen. Diese beiden Argumente wurden von den Richtern des Bundesarbeitsgerichts angenommen und in Sachen »Gewerkschaft NGG gegen M.« wies das BAG den Fall zum LAG zurück.

Indem alle Akteure sich auf die Kategorie »typische Frauenarbeit« fokussierten, verliefen die Prozesse tendenziell zugunsten der Arbeitgeberseite. Weder die Richter noch die Arbeiterinnenseite problematisierten die Kategorie »typische Frauenarbeit« an sich, sondern wollten prüfen lassen, ob die Arbeit der Klägerin »typische Frauenarbeit« war oder nicht. Auf diese Weise waren beide in der für die Arbeitgeberseite günstigen Logik verwickelt, und diese konnte ihre Chance dadurch erheblich erhöhen. Wie viele Beispiele bzw. Gegenbeispiele braucht man, um eine Arbeit als »typische Frauenarbeit« zu kategorisieren? Wenn ein Gegenbeispiel gegen die Kategorisierung »typische Frauenarbeit« nicht ausreichend wäre, wie es in diesem Prozess der Fall war, wären dann zwei bzw. drei Gegenbeispiele genug? Wenn die Kategorie der »typischen Frauenarbeit« nicht kategorisch ausgeschlossen wurde und wenn die Arbeit im Streitfall einen schwer abgrenzbaren Inhalt hatte, dann konnte die juristische Auseinandersetzung in eine Sackgasse geraten, die auf juristischem Weg nicht mehr verlassen werden konnte. Daher gab es für die Richter keinen anderen Weg, als den Fall für eine ausführlichere Prüfung an die vorige Instanz zurück zu verweisen.

Die Prozesse der »Gewerkschaft NGG vs. M.« zeigten für den Weg einer Verbesserung in der Frauenlohnfrage prägnant die Grenzen juristischer Durchsetzungsfähigkeit auf und verdeutlichten, dass die Frauenlohnfrage letztendlich nicht auf juristischem Weg gelöst werden konnte. Zwar wurden die Prozesse in Bezug auf die Frauenlohnfrage nach den Urteilen des Bundesarbeitsgerichts erheblich geringer, weil die Frauenabschlagsklausel einheitlich für gesetzwidrig erklärt worden war. Die Arbeitgeberseite fand jedoch weiter einen Ausweg wie die Firma M., der sich jenseits der juristisch klärbaren Tatbestände befand, indem sie die Frauenarbeit als eine gesonderte Lohngruppe kategorisierte.

## **Schluss**

Es steht nicht zur Debatte, dass das Ziel der Gleichheit bzw. der Gleichbehandlung voraussetzt, dass das zu Vergleichende an sich verschieden ist. Von daher beinhaltet die Gleichberechtigung eigentlich die Frage, in welcher Hinsicht die an sich ungleichen Geschlechter gleich zu behandeln sind. Als die Lohngleichheit in der ersten Hälfte der 50er Jahre in der juristischen Fachliteratur und den Arbeitsgerichten thematisiert wurde, wurde diese oben genannte Voraussetzung außer Acht gelassen. Hier zeigt sich die Zeitgebundenheit des Rechts. Dies kommt vor allem im Umgang mit dem Begriff »typische Frauenarbeit« zutage. Die eigentliche Frage, ob Frauen und Männer die gleiche Leistung erbringen

würden, wurde in die Frage umgewandelt, ob die Frauen die gleiche Leistung wie Männer erbringen. Dafür musste eine vergleichbare Männerarbeit konstruiert werden. Dadurch wurde der wesentliche Problembereich »typische Frauenarbeit«, wo die meisten Frauen arbeiteten, nur als Abweichung von den männlichen Normen gefasst und als Grund für ungleiche Entlohnung betrachtet. Zwar tauchte der Begriff »typische Frauenarbeit« in den Gerichten als Schlüsselbegriff auf, aber nicht weil die Akzeptanz »typischer Frauenarbeit« an sich umstritten war, sondern weil die Tragweite der typischen Frauenarbeit nicht fest umrissen war. Die breite Akzeptanz der Kategorie »typische Frauenarbeit« von den Gewerkschaften bis zu den Arbeitgeberverbänden sowie vor und nach dem Urteil des BAG 1955, in der ein männlicher Arbeitsbegriff deutlich im Mittelpunkt stand, bringt ans Licht, wie sehr die juristische Kontroverse in traditionellen Vorstellungen der Differenz zwischen den Geschlechtern befangen war und daher wiederum dazu beitrug, das überkommene Rollenverständnis zu reproduzieren. Ohne der unterschiedlichen Frauenarbeit den gleichen Wert beizumessen, konnte die Frauenlohnfrage nicht gelöst werden. Aber kein Akteur in der frühen Bundesrepublik ging so weit, die tradierte Vorstellung über die Frauenarbeit bzw. das weibliche Arbeitsvermögen an sich zu problematisieren. Angesichts dieser Beschränkung der Thematik klärt sich das Rätsel auf, warum Nelida Schulz 1983 trotz der wegweisenden Entscheidung des BAG, die als erste tatsächlich wirksame arbeitsrechtliche Verankerung und Absicherung der Lohngleichheit gilt (vgl. hierzu Feldhoff 1998, 89; Pfarr/Bertelsmann 1981, 124; Jochmann-Döll 1990, 172), wiederum mit der peniblen Darstellung des Arbeitsinhalts denselben langwierigen Kampf anfangen musste, wie er im Fall der Gewerkschaft NGG in den 50er Jahren ausgefochten wurde.

## **Literaturverzeichnis**

- Beitzke, Günther (1953): Zur Gleichberechtigung von Mann und Frau im Arbeitsrecht. in: *Recht der Arbeit*. Jg. 6, H. 8/9, S. 283–285.
- Bohn, Hans (1954): Gleiche Tariflöhne für Frauen und Männer. in: *Recht der Arbeit*. Jg. 7, H. 12, S. 447–449.
- Böttger, Barbara (1990): *Das Recht auf Gleichheit und Differenz. Elisabeth Selbert und der Kampf der Frauen um Artikel 3 II Grundgesetz*. Münster.
- Feldhoff, Kerstin (1998): *Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen in Entgelttarifverträgen*. Baden-Baden.
- Gebauer, Werner (15. 3. 1952): Um die Lohngleichheit von Mann und Frau. in: *Der Arbeitgeber*. Jg. 4, S. 208.
- Heintz, Bettina u. a. (Hrsg.) (1997): *Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt/M.
- Hueck, Alfred (1951): *Die Bedeutung des Art. 3 des Bonner Grundgesetzes für die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Frauen: Schriftenreihe der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*. Köln.
- IG Metall (1954): Frauenarbeit. in: *Die Informationen für die Frau*. Jg. 3, Nr. 7/8, S. 12.

- Internationales Übereinkommen Nr. 100 ratifiziert (1956). in: *Gleichheit*. Jg. 19, Nr. 3, S. 122.
- Jellinek, Walter (1950): Die Entlohnung der Frauen und Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes. in: *Der Betriebs-Berater*. Jg. 5, H. 17, S. 425–427.
- Jochmann-Döll, Andrea (1990): *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen*. München.
- Katz, Christian/Baitsch, Christof (1996): *Lohnungleichheit für Praxis, Lohnungleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung*. Bern.
- Molitor, Erich (1952): Zur Frage der Gleichbehandlung von Männern und Frauen. in: *Der Betriebs-Berater*. Jg. 7, H. 7, S. 203–204.
- Pfarr, Heide M./Bertelsmann, Klaus (1981): *Lohnungleichheit. Zur Rechtsprechung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung*. Stuttgart.
- Reskin, Barbara F./Hartmann, Heidi I. (Hrsg.)(1986): *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job. Sex Segregation on the Job*. Washington D.C.
- Valeska von Roques, Valeska (1983): »Wir machen die gleiche Arbeit wie Männer«. in: *Der Spiegel*. Jg. 37, Nr. 32, S. 57–60.
- Schätzel, Walter (1950). in: *Recht der Arbeit*. Jg. 3, H. 7, S. 248–254.
- Schmidt-Rimpler, Walter u. a. (1950/51): Die Lohnungleichheit von Männern und Frauen. in: *Archiv des öffentlichen Rechts (AöR)*. Bd. 76, S. 165–186.
- Vielhaber, Otto (1951): Gleicher Lohn der Frau für gleiche Leistung. in: *Recht der Arbeit*. Jg. 4, H. 3, S. 90–92.