

# Die Frau in der Wirtschaft

## Die Sicht der Nationalökonomie

von Prof. Dr. Bruno S. Frey und  
Dr. Hannelore Weck-Hannemann (Universität Zürich)\*

### Die wirtschaftliche Situation von Frauen und Männern

Manche Berufe werden nahezu nur von Männern ausgeübt, und in anderen Bereichen finden sich umgekehrt nur Frauen. So sind in der Schweiz zum Beispiel nur 2% aller Ingenieure weiblich, und unter den Maurern und Zimmerern findet sich gar keine Frau. Hingegen sind in der Krankenpflege rund 85% und in Kindergärten mehr als 96% der Beschäftigten Frauen. Diese ungleiche Verteilung gilt auch für Länder, in denen die Emanzipation der Frau gross geschrieben wird und in denen staatliche Gesetze schon seit langem eine Gleichbehandlung vorschreiben (wie z. B. in Schweden und in den Vereinigten Staaten).

Frauen sind darüber hinaus innerhalb der verschiedenen Berufe vorwiegend in tieferen Positionen anzutreffen. Die Männer dominieren die höheren Chargen der Hierarchie unangefochten. In der Privatwirtschaft gibt es kaum Frauen in Führungspositionen; so sind etwa (nach Ergebnissen der schweizerischen Volkszählung 1980) nur 1–3% der Direktoren und nicht mehr als 5% der sonstigen leitenden Angestellten in Banken, in Versicherungen und in der chemischen Industrie weiblichen Geschlechts. In unserer demokratischen Gesellschaft könnte erwartet werden, dass Frauen wenigstens in führenden Positionen des staatlichen Bereichs besser vertreten sind; diese Vermutung bestätigt sich jedoch nicht. In der allgemeinen öffentlichen Verwaltung von Bund, Kantonen und Gemeinden stellen die Frauen 1980 3% der Direktoren und 5% der sonstigen leitenden Angestellten, und bei den ca. 60 000 Beschäftigten im Post-

\* Institut für Empirische Wirtschaftsforschung der Universität Zürich, Kleinstrasse 15, 8008 Zürich.

Dieser Aufsatz wurde im Zusammenhang mit einem von den beiden Autoren durchgeführten Seminar an der Universität Zürich über die «Ökonomik der Frau» erarbeitet. Wir sind den teilnehmenden Studenten und Assistenten für ihre aktive Diskussionsteilnahme dankbar. Wertvolle Anregungen erhielten wir von Reiner Eichenberger, Beat Heggli, Annette Boom, Barbara Krug und Elisabeth Tester.

und Fernmeldewesen ist keine einzige Frau unter den Direktoren zu finden. An der Universität Zürich sind nur 7 von 328 vollamtlichen Dozenten weiblich. Dieser Anteil von 2% auf der höchsten Stufe sollte mit dem Anteil von 24% bei den Assistenten und von 41% bei den Studierenden verglichen werden. Aus einer kürzlich erschienenen Studie von Elisabeth Veya über die Zürcher Stadtverwaltung geht u. a. hervor, dass – ausser zwei direkt vom Volk gewählten Stadträtinnen – keine weitere Frau in den 70 leitenden Funktionen als Zentralsekretäre, Direktoren und Amtschefs arbeitet.

Schliesslich nehmen Frauen nicht nur vorwiegend niedrige Positionen ein, sondern sie sind auch hauptsächlich in Wirtschaftsbereichen mit geringen Einkommen (z. B. im Textilbereich und in der Gesundheitspflege) und darüber hinaus jeweils vor allem in Firmen mit tiefem Lohnniveau beschäftigt. Infolge dieser Kumulation ist das *Durchschnittseinkommen* von Frauen deutlich geringer als das der Männer. Als Faustregel kann davon ausgegangen werden, dass Frauen anfangs der 80er Jahre in Industrieländern etwa 70% des Einkommens der Männer verdienten. Wie aus Tabelle 1 deutlich wird, befinden sich die Schweiz und das Vereinigte Königreich am unteren Ende der Skala; in den skandinavischen Ländern Schweden und Norwegen ist der durchschnittliche Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen hingegen kleiner.

Tabelle 1: Verhältnis der Frauen- zu Männerlöhnen (1981/82)

Schweiz	68%
Vereinigtes Königreich	69%
Vereinigte Staaten	71%
Kanada	71%
BR Deutschland	73%
Frankreich	78%
Norwegen	83%
Schweden	90%

Quelle: *Blau und Ferber*, 1986 (Tab. 10.2, Ausschnitt). Für die Vereinigten Staaten beziehen sich die Angaben auf um Stunden bereinigte Wochenverdienste, für die übrigen Länder auf Stundenverdienste in der Metallindustrie.

Die aufgezählten Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Wirtschaftsleben sind nicht unbekannt, wenn auch dessen Ausmass überraschen mag. In den Medien und in der Politik werden diese Unterschiede oft als «Diskriminierung der Frau» bezeichnet und entsprechend angeprangert. Dabei geht es nicht nur um die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern, sondern auch um Wohlfahrtsverluste für die Gesellschaft als Ganzes: Wird die Arbeitskraft der Frauen ungenügend ausgeschöpft, indem sie nur in ausgewählten Wirtschaftszweigen und in untergeordneten Positionen eingesetzt werden, ist dies eine Verschwendung menschlicher Ressourcen.

Zur Überwindung dieser Situation werden die unterschiedlichsten Ratschläge erteilt. Manche sind überzeugt, dass gesetzliche Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter der richtige Ansatzpunkt ist; so werden z. B. häufig Quotenregelungen gefordert. Andere verwerfen diese Vorschläge mit dem Argument, gesellschaftliches Handeln sei nicht beliebig durch Gesetze erzwingbar, und den Frauen könnte durch solche Massnahmen sogar geschadet werden. Die Gegner derartiger direkter staatlicher Interventionen in den Arbeitsmarkt weisen etwa darauf hin, dass eine gesetzlich erzwungene Gleichstellung oder gar Bevorzugung der Frau zu höheren Kosten bei den privaten und staatlichen Arbeitgebern führt und diese deshalb vermehrt zum Ersatz von weiblicher Arbeitskraft durch Maschinen (man denke etwa an den Bürobereich) gezwungen werden. Wiederum andere sehen den entscheidenden Ansatzpunkt beim Bewusstsein der Frauen, die angeregt werden sollten, sich vermehrt aktiv in einem Beruf zu engagieren. Dagegen wenden sich jedoch die Anhänger alternativer Lebensformen, die den Ausstieg aus der (herkömmlichen) Wirtschaft propagieren. Schliesslich wird auch argumentiert, am besten werde gar nichts getan, denn die Ungleichheit zwischen Frau und Mann würde im Laufe der wirtschaftlichen Entwicklung von alleine verschwinden.

In der Nationalökonomie haben sich seit einigen Jahren verschiedene Forscher intensiv mit diesen Unterschieden zwischen Frauen und Männern in der Wirtschaft beschäftigt, wobei vor allem amerikanische Wissenschaftlerinnen (wie Barbara Bergman, Francine Blau und Marianne Ferber) wichtige theoretische und empirische Beiträge geleistet haben. Im Vordergrund stehen drei Fragen:

- (1) Welche Gründe bestimmen, ob eine Frau ausserhalb der Familie wirtschaftlich tätig wird?
- (2) Worin besteht eine «Diskriminierung der Frau», und worauf ist sie zurückzuführen?
- (3) Welche Massnahmen können eine Gleichberechtigung der Frau in der Wirtschaft bewirken?

An dieser Stelle kann nur kurz auf einige wesentliche Aspekte und Ergebnisse eingegangen werden. Zu diesem Zweck wird die traditionelle ökonomische Theorie verwendet, die grundsätzlich von rational handelnden Frauen und Männern ausgeht – die also die bestehenden Verhältnisse nicht auf irgendeine Irrationalität zurückführt. Der Ansatz unterscheidet sich auch grundlegend von den üblichen soziologischen Betrachtungen, weil in der Ökonomie das Handeln der einzelnen Personen (Individuen) im Vordergrund steht.

## Die Entscheidung zwischen Familie und Erwerbstätigkeit

Für die Stellung der Frau in der Wirtschaft ist entscheidend, wie die Arbeit zwischen den Geschlechtern innerhalb der Familie geteilt wird. Unter welchen Bedingungen werden traditionelle Muster befolgt, und wann wird die Hausarbeit zwischen Frau und Mann neu geregelt?

### *Arbeitsteilung in der Familie*

Sind die Frau und der Mann in einer Familie oder Partnerschaft unterschiedlich begabt oder ausgebildet, lohnt es sich für jedes Familienmitglied, sich auf diejenigen Tätigkeiten zu spezialisieren, in denen es vergleichsweise produktiver ist. Gemäss diesem Gesetz des *komparativen Vorteils* wird die Familie als Ganzes und damit (potentiell) auch jedes einzelne Familienmitglied besser gestellt. Ist der Mann im Erwerbsleben (relativ) produktiver, d. h. er erzielt einen höheren Lohnsatz, gewinnt die Familie insgesamt, wenn sich die Frau auf die Arbeit innerhalb der Familie (Haushalt, Kindererziehung und gesellschaftliche Aktivitäten) konzentriert. Aus diesem Grunde folgen viele Frauen freiwillig und überlegt dem traditionellen Familienmuster und verzichten auf eine Erwerbstätigkeit. Das Gesetz des komparativen Vorteils ist jedoch völlig symmetrisch: In den (immer häufiger werdenden) Fällen, in denen die Frau auf dem Arbeitsmarkt ein höheres Einkommen erzielen kann, kann die Familie ihre Wohlfahrt verbessern, indem sich der Mann der häuslichen Tätigkeit widmet. Eine Spezialisierung kann ausserdem zu Lerneffekten führen, die die Produktivkraft der einzelnen Partner in ihrer jeweiligen Tätigkeit erhöht, was wiederum die Wohlfahrt der Familie als Ganzes steigert: Am Anfang mag z. B. die Hausarbeit viel Mühe bereiten, mit zunehmender Erfahrung fällt sie immer leichter, so dass sie in immer kürzerer Zeit erledigt werden kann.

Den Vorteilen dieser Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau stehen aber auch gewichtige Nachteile gegenüber. Zum einen können auch *innerhalb* der Hausarbeit komparative Vorteile bestehen, so dass es sinnvoll ist, sich auf einzelne dieser Arbeiten zu spezialisieren. Ist etwa die Frau handwerklich geschickter und ist der Mann der bessere Gärtner, gewinnen beide, wenn sie sich die anfallenden Arbeiten im Haus entsprechend aufteilen. Zum andern kann gerade die Abwechslung und nicht die Konzentration auf eine Tätigkeit als angenehm empfunden werden. Schliesslich können möglicherweise beide Partner Freude an einer gemeinsamen Tätigkeit empfinden, etwa gemeinsam zu kochen oder zu gärtnern. Ein Abgehen vom Prinzip des komparativen Vorteils ist aber in diesen Fällen mit Kosten verbunden, so dass fast immer ein erhebliches Ausmass an Spezialisierung der Familienmitglieder rational ist und in der Tat auch beobachtet wird.

Arbeitsteilung und Spezialisierung innerhalb der Familie erhöhen die Wohlfahrt der Familie als Ganzes. Es liesse sich nun einwenden, dass bei einer un-

günstigen Machtkonstellation der Mann (oder seltener die Frau) den gesamten Wohlfahrtszuwachs für sich beansprucht und der andere Teil leer ausgeht. Diese Gefahr scheint vor allem für diejenigen zu bestehen, der sich auf die Hausarbeit spezialisiert. Dabei ist aber zu bedenken, dass das haushaltende Familienmitglied sich mit der Spezialisierung auch für den Partner wertvoller gemacht hat und deshalb bei der Verteilung des Wohlfahrtsgewinnes entsprechend berücksichtigt wird. Dies sei an einem Beispiel illustriert: Ein verheirateter Manager kann nur dann voll seine Arbeit und Karriere verfolgen, wenn seine Frau fähig ist, den Haushalt und das Aufziehen der Kinder sowie die gesellschaftlichen Kontakte möglichst kompetent zu bewältigen. Wird er hingegen dauernd durch Hausarbeit in Anspruch genommen, leiden seine Karrierechancen und seine Partnerin ist dann für die Ehegemeinschaft weniger wertvoll. Dies gilt natürlich auch, wenn sich die Frau auf die Erwerbsarbeit ausserhalb der Familie und der Mann auf die Hausarbeit spezialisieren. Eine solche Frau kann sich um so erfolgreicher ihrer Arbeit und Karriere widmen, je weniger sie ihrem Mann bei seiner Tätigkeit im Haushalt beistehen muss. Ein Mann oder eine Frau, der oder die die Arbeiten innerhalb der Familie produktiv erledigt, ist somit für den Partner besonders wertvoll und wird deshalb bei der Gewinnverteilung entsprechend mitbestimmen. Eine Spezialisierung auf Hausarbeit ist deshalb nicht gleichbedeutend mit einem Machtverlust innerhalb der Familie. Die relative Macht der beiden Partner innerhalb der Familie und damit die Verteilung der Wohlfahrt zwischen den Familienmitgliedern werden somit wesentlich durch die relativen Produktivitäten in den jeweiligen Tätigkeiten bestimmt.

### *Die Entscheidung zur Erwerbstätigkeit*

Der komparative Vorteil von Frau und Mann für Haus- oder Erwerbstätigkeit ist nicht vorbestimmt, sondern von verschiedenen Bedingungen abhängig. Ob und in welchem Ausmass eine Frau auch ausserhalb der Familie einer Erwerbstätigkeit nachgeht, wird durch zwei wesentliche Faktoren bestimmt:

(1) Je *höher* das ausserhalb der Familie erzielbare Einkommen, desto lohnender ist es für eine Frau, sich nicht auf die Hausarbeit zu beschränken. Der Nettolohn der Erwerbsarbeit ist um so höher, je besser ausgebildet eine Frau ist, je mehr weibliche Arbeitskräfte nachgefragt werden und je produktiver die Volkswirtschaft insgesamt ist. Aus diesem Grund beschränken sich viele für das Erwerbsleben gut ausgebildete Frauen nicht auf die Hausarbeit, sondern sie sind auch ausserhalb der Familie tätig.

(2) Eine Erwerbstätigkeit ist für eine Frau um so attraktiver, je *geringer* der Wert der im Haushalt verbrachten Zeit. Früher mussten die Frauen viel Mühe und Zeit aufwenden, um die für die Familie und das Aufziehen der Kinder notwendigen Güter zu erstellen. Nahrungsmittel mussten weitgehend selbst konserviert, Kleider genäht und von Hand gewaschen werden. Diese Leistungen können heute – aufgrund des technischen Fortschritts – wesentlich weniger zeitintensiv bereitgestellt werden, und sie werden oft billiger über den Markt

angeboten. Werden Kinder zunehmend in Kindergärten und Tagesschulen sowie Kranke und Alte in Spitälern und Heimen gut betreut, vermindert sich wiederum der Wert zumindest einiger häuslicher Tätigkeiten. Damit wird eine Erwerbstätigkeit für Frauen attraktiver.

In den letzten hundert Jahren haben sich immer mehr Frauen zu einer Arbeitstätigkeit ausserhalb der Familie entschlossen. Die zunehmende Beteiligung von Frauen in der Erwerbswirtschaft kann auf den langfristigen Anstieg des Wertes der Erwerbstätigkeit (Nettolohn) im Vergleich zum Wert der Hausarbeit zurückgeführt werden. In den Vereinigten Staaten zum Beispiel ist der Anteil erwerbstätiger Frauen an der Gesamtzahl der Frauen im erwerbsfähigen Alter von 18% im Jahre 1890 auf 54% im Jahre 1984 gestiegen. Die entsprechende Erwerbsquote der Männer ist hingegen von 84% auf 77% gesunken. Wie Tabelle 2 zeigt, bestehen zwischen Industrieländern erhebliche Unterschiede in der Erwerbsquote der Frauen im Vergleich zu derjenigen der Männer. Am wenigsten sind die Frauen in der Schweiz und in der Bundesrepublik Deutschland ausserhalb ihrer Familie tätig; ihre Erwerbsquote beträgt nur etwas mehr als die Hälfte derjenigen der Männer. In Schweden hingegen haben sich die beiden Erwerbsquoten zu 80% angenähert, was wohl auch auf die Art der Besteuerung des Nettolohnes zurückgeht: In Schweden werden Individuen und nicht Familien besteuert, so dass der Zusatzverdienst verheirateter Frauen nicht durch eine besonders hohe Steuerprogression bestraft wird. Ausserdem werden in Schweden attraktive Alternativen zur häuslichen Arbeit angeboten, wie vor allem gute Kinderhorte, so dass der Wert der Arbeit im Haushalt relativ gering ist. Dieses günstige Verhältnis von Erwerbslohn zum Wert der Arbeit im Haushalt gibt vielen Schwedinnen den Anreiz und die Möglichkeit, auch ausserhalb der Familie zu arbeiten.

Tabelle 2: Verhältnis der Erwerbsquote der Frauen im Vergleich zur Erwerbsquote der Männer (1980–83)

Schweiz	55%
BR Deutschland	57%
Vereinigtes Königreich	61%
Frankreich	62%
Kanada	67%
Vereinigte Staaten	70%
Norwegen	70%
Schweden	81%

Quelle: Blau und Ferber, 1986 (Tab. 10.2, Ausschnitt).

### Diskriminierung der Frau?

Der eingangs festgestellte Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen wird auf sehr unterschiedliche Weise interpretiert:

- Einige behaupten, dass die Lohnlücke auf einer freiwilligen Entscheidung der Frauen beruhe, da diese Heim und Familie den Vorzug geben und sich daher nicht ernsthaft im Erwerbsleben engagieren.
- Andere führen umgekehrt die ganze Lohnlücke ausschliesslich auf die unterschiedliche Behandlung der Frauen gegenüber den Männern zurück.
- Wiederum andere vertreten die Ansicht, die Lohnunterschiede seien das Ergebnis der geringeren Produktivität der Frauen gegenüber den Männern in der Erwerbswirtschaft.

Die ökonomische Analyse erlaubt, diese unterschiedlichen und zum Teil sich widersprechenden Behauptungen zu ordnen und deren empirische Bedeutung abzuschätzen. Zu diesem Zwecke sind die *Nachfrage* nach und das *Angebot* an weiblichen Arbeitskräften zu unterscheiden.

### Nachfrage nach Frauenarbeit

Frauen werden (im engeren) Sinne *diskriminiert*, wenn sie ausschliesslich wegen ihres Geschlechtes schlechter als gleich qualifizierte Männer entlohnt werden. Ob und in welchem Ausmass Frauen tatsächlich diskriminiert werden, lässt sich nur feststellen, wenn die unterschiedlichen Qualifikationen berücksichtigt werden. Da für eine bestimmte Arbeitsleistung meist viele unterschiedliche Aspekte wichtig sind, fällt es nicht leicht, vergleichbare Tätigkeiten zu finden. Werden Einzelfälle betrachtet (wie das oft Gerichte tun müssen), lässt sich kein Gesamtbild über das Ausmass der Diskriminierung gewinnen. Aus diesem Grund wird mit Hilfe von ökonometrischen Methoden zu ermitteln gesucht, auf welche Faktoren Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern insgesamt zurückzuführen sind. Als wesentliche Faktoren haben sich in verschiedenen Untersuchungen insbesondere für die Vereinigten Staaten die formale Ausbildung, das in der Firma erworbene Können («on the job training») und die Länge der Zugehörigkeit zur Firma herausgestellt. Diese drei Faktoren erklären nahezu 50% der beobachteten Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. In einer Untersuchung für die Schweiz von Peter Kugler (Universität Bern) wird gar 90% der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern damit erklärt, dass die Frauen über eine weniger gute Ausbildung und eine weniger lange Berufserfahrung verfügen. Der durch diese Faktoren unerklärte Teil der Lohnunterschiede lässt sich nicht auf objektiv erfassbare Faktoren der Arbeitsqualifikation zurückführen und kann deshalb als *Diskriminierung* bezeichnet werden. Allerdings sollten einige schwer oder gar nicht statistisch fassbare Faktoren wie etwa die Arbeitsmotivation nicht übersehen werden. Sind die Männer tatsächlich im Erwerbsleben stärker motiviert und deshalb produktiver, werden sie aus diesem Grunde besser entlohnt. Setzen sich hingegen die Frauen im Berufsleben stärker ein, wird die statistisch ausgewiesene Diskriminierung unterschätzt.

### Gründe für eine Diskriminierung

Frauen können – bei gleicher Qualifikation – aus drei Gründen geringere Löhne bezahlt werden:

(1) Die *Arbeitgeber* haben eine Abneigung, Frauen anzustellen, weil sie entweder grundsätzlich gegen sie eingestellt sind oder weil sie fälschlicherweise glauben, Frauen leisteten weniger als Männer. Viele Frauen fallen dabei der sogenannten «statistischen Diskriminierung» zum Opfer, indem eine einzelne Bewerberin nicht nach ihrem *eigenen* Beitrag zur Firmenleistung, sondern nach dem *Durchschnitt* des Beitrags anderer Frauen beurteilt wird. Häufig wird zum Beispiel einer jungen Frau beim Eintritt in das Erwerbsleben unterstellt, dass sie ohnehin bald heiraten, Kinder gebären und deshalb wieder ausscheiden werde. Infolgedessen wird sie erst gar nicht für die Einstellung oder für eine weitere Ausbildung am Arbeitsplatz in Betracht gezogen. Sie kann sich nicht gegen diese Unterstellung wehren, denn ein Vertrag, in dem sie sich zur Ehe- oder Kinderlosigkeit verpflichtet, ist mit den Menschenrechten unvereinbar und ist daher nicht rechtskräftig.

(2) Die bereits *beschäftigten Männer* wehren sich gegen den Eintritt einer Frau in einen typischen Männerberuf oder in höhere Stellungen, weil sie ihre «Männlichkeit» bedroht fühlen, weit häufiger aber, weil sie sich vor der Konkurrenz durch Frauen fürchten. Der Arbeitgeber muss in diesem Falle Konflikte zwischen seinen Angestellten erwarten, was die Produktivität seiner Firma oder Verwaltungseinheit vermindert. Unter diesen Umständen wird er nur Frauen beschäftigen, wenn sie bereit sind, zu einem geringeren Lohn zu arbeiten, oder wenn sie eine höhere Leistung als männliche Mitbewerber erwarten lassen.

(3) Eine Diskriminierung von Frauen kann schliesslich auf die Vorstellungen der *Kunden* zurückgehen. Ziehen zum Beispiel Flugpassagiere Männer als Piloten vor oder haben Klienten mehr Vertrauen in Männer als Anwälte, führt diese Konsumentenpräferenz zu einer geringeren Entlohnung der Frauen. (Anzumerken ist, dass *auch* Frauen als Kundinnen derartige Präferenzen aufweisen können.)

Die drei aufgeführten Ursachen der Lohndiskriminierung sind sinnvoll zu unterscheiden, weil sie durch unterschiedliche Massnahmen beseitigt werden können. Arbeitgeber können sich eine Diskriminierung der ersten Art nur leisten, wenn sie in bezug auf die produzierten Güter und Dienstleistungen nicht genügend dem Wettbewerb ausgesetzt sind. Bei zunehmender Konkurrenz werden sie ihre Abneigung gegen die Anstellung von Frauen überwinden *müssen*, wenn sie im Geschäft bleiben wollen. Die männlichen Arbeitnehmer können sich die zweite Art der Diskriminierung der Frauen nur leisten, wenn auf dem Arbeitsmarkt wenig Konkurrenz herrscht. Eine Öffnung dieses Marktes würde eine Abwehr gegen Frauen als Kolleginnen verunmöglichen. Bei der dritten Art der Diskriminierung durch Kunden hilft dagegen vermehrte Konkurrenz wenig oder gar nichts. Notwendig ist in diesem Falle, dass die Konsumenten

ihre Präferenzen ändern, was aber einen langwierigen Prozess der Belehrung erfordert.

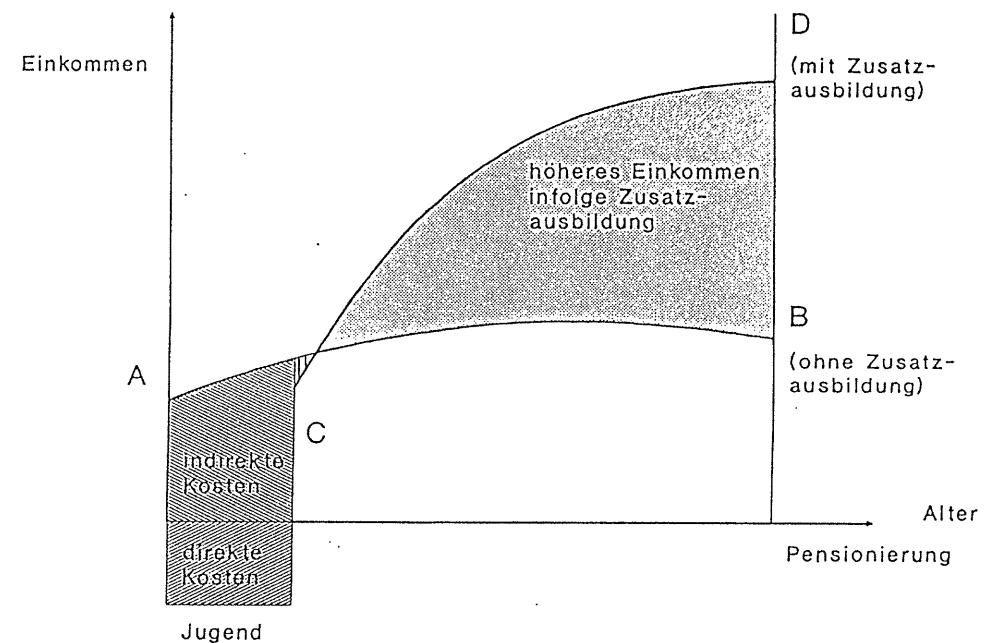
### Angebot an Frauenarbeit

Wie wir gesehen haben, bestimmt die Ausbildung in Schulen und am Arbeitsplatz wesentlich die im Erwerbsleben beobachtbaren Lohnunterschiede. Im Durchschnitt verfügen die Männer über eine bessere Ausbildung als Frauen, was einen erheblichen Teil ihres höheren Einkommens erklärt. In der Schweiz beträgt der Anteil der Frauen an den Abschlüssen obligatorischer Schulen 49%, an den Maturitäts- und Berufsschulen 44%, hingegen an der tertiären Ausbildungsstufe (Hochschulen) nur noch 32% (1985/86). Es stellt sich deshalb die Frage, warum Frauen weniger gut ausgebildet sind.

Üblicherweise wird der Unterschied in der Ausbildung auf gesellschaftliche Normen und Traditionen zurückgeführt. Diese Erklärung ist sicherlich teilweise richtig, befriedigt jedoch nicht, sofern nicht erklärt werden kann, *weshalb* diese Normen und Traditionen entstanden sind. Die Nationalökonomie bietet eine andere Erklärung an, die von einer rationalen Entscheidung der Frauen über den Erwerb von «Humankapital» ausgeht.

Wer eine erhöhte Ausbildung auf sich nimmt, verzichtet während dieser Zeit auf Einkommen und hat überdies Kosten für die Ausbildung zu tragen. In Figur 1 ist das *Einkommensprofil* eines «typischen» *Mannes* aufgezeichnet. Wer

Figur 1: Einkommensprofil eines *Mannes* mit und ohne zusätzliche Ausbildung.



keine Ausbildungsinvestitionen in der Jugend vornimmt, verdient zwar gleich nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit ein Arbeitseinkommen, aber aufgrund der geringen beruflichen Qualifikationen wird dieses mit zunehmendem Alter nur wenig ansteigen und gegen die Pensionierung hin möglicherweise sogar wieder zurückgehen (Kurve AB).

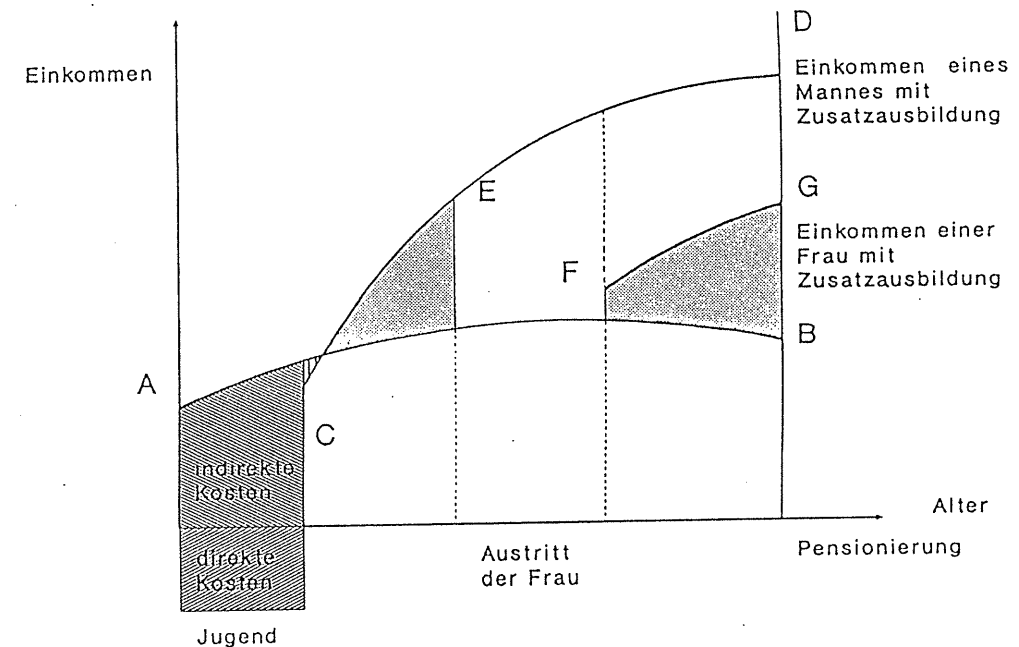
Ein Mann, der sich in seiner Jugend für eine Zusatzausbildung entscheidet, nimmt direkte Kosten (Schulgeld usw.) und indirekte Kosten (Opportunitätskosten in Form entgangenen Einkommens) auf sich. Sein Einstiegseinkommen liegt – weil er weniger Berufserfahrung hat – unter dem Einkommen eines Mannes ohne Zusatzausbildung zu demselben Zeitpunkt, es ist jedoch höher als dessen Anfangseinkommen (Punkt C). Wegen der höheren Qualifikation steigt das Einkommen dann schneller an und übertrifft während fast der gesamten Erwerbszeit das Einkommen seines Kollegen, der auf die Zusatzausbildung verzichtet hat (Kurve CD). Die Investition in die Ausbildung hat sich gelohnt, wenn das höhere Einkommen aufgrund der Zusatzausbildung (abdiskontiert) die aufgewendeten Kosten übersteigt. Beim üblichen Verlauf der Erwerbstätigkeit von Männern rentiert sich der Aufbau von Humankapital in den meisten Fällen.

Für eine *Frau*, die einen Teil ihres Lebens dem Haushalt und dem Aufziehen von Kindern widmen will und zumindest vorübergehend aus dem Erwerbsleben ausscheidet, stellt sich die Situation anders dar. Auch sie muss direkte und indirekte Kosten für ihre Ausbildung aufwenden. Tritt sie aber (für einige Jahre) aus dem Erwerbsleben aus, verzinst sich während dieser Zeit ihre Zusatzausbildung nicht in Form eines höheren Einkommens. Vielmehr muss sie zusätzlich einen Teil ihres Humankapitals «abschreiben». In Figur 2 ist das für eine solche Frau typische Einkommensprofil im Vergleich zu demjenigen eines Mannes – beide mit Zusatzausbildung – dargestellt.

Für die Frau lohnt sich anfänglich ihre höhere Ausbildung (die Einkommenskurve verlaufe wie beim Mann von C nach E). Das Einkommen bricht dann ab und setzt erst wieder ein mit dem Wiedereintritt ins Berufsleben (Kurve FG). Zum Renditeverlust infolge der Unterbrechung kommt das tiefere Einkommen bei Wiederaufnahme der Arbeit (Punkt F) hinzu. Das Einkommen der wieder erwerbstätigen Frauen mit guter Ausbildung nimmt dann zwar oft noch zu, erreicht aber in der Regel das Einkommensniveau des Mannes nicht mehr: Bei der Pensionierung verdienen die Männer (Punkt D) im allgemeinen mehr als die Frauen (Punkt G). Aus dieser Figur wird deutlich, dass sich unter diesen Umständen eine Zusatzausbildung für Frauen *weniger* lohnt als für einen Mann mit gleichen Fähigkeiten.

Die geringere Rendite einer zusätzlichen Ausbildung im Erwerbsleben erklärt, warum sich viele Frauen *unter den gegebenen Bedingungen* nicht weiter beruflich qualifizieren (und sie erklärt auch, warum Eltern oft weniger in die Ausbildung ihrer Töchter als in die Ausbildung der Söhne investieren). Dieser Verzicht gilt jedoch nicht nur für die schulische Ausbildung. Aus den gleichen Gründen haben manche Frauen durchaus rational weniger Interesse an einer

Figur 2: Vergleich des Einkommensprofils einer Frau (mit vorübergehendem Erwerbsaustritt) mit demjenigen eines Mannes (beide mit Zusatzausbildung).



Weiterbildung am Arbeitsplatz: Der Aufwand lohnt sich oft nicht. Stellen die Arbeitgeber dann fest, dass Frauen nicht bereit sind, qualifizierte Arbeiten, die eine Weiterausbildung erfordern, auf sich zu nehmen, werden sie deshalb diese Karrieremöglichkeiten vor allem Männern anbieten, für die sich der zusätzliche Aufwand einkommensmässig auszahlt.

### Ein Teufelskreis

Da die Entscheidung vieler Frauen, weniger Humankapital als Männer aufzubauen, eine freiwillige und rationale Folge der gegebenen (teils biologisch bestimmten) Bedingungen ist, erscheint es nicht als sinnvoll, diese Ausbildungsunterschiede *an sich* bereits als Diskriminierung zu bezeichnen. Dennoch spielt indirekt die vorne erwähnte Diskriminierung eine Rolle: Wenn Frauen wissen, dass sie mit gleicher Qualifikation *weniger* als Männer verdienen, lohnt es sich für sie *noch weniger*, in Humankapital für Ausbildungszwecke zu investieren. Infolgedessen fällt ihre berufliche Qualifikation noch weiter hinter diejenige der Männer zurück, was bestehende Vorstellungen von wenig kompetenten und motivierten Frauen festigen und zu weiterer Diskriminierung führen kann.

*Was kann getan werden?*

Dieser Teufelskreis lässt sich nicht durch gutes Zureden oder Indoktrination brechen. Die Reaktionen der Frauen auf die geringere Rendite ihres Ausbildungskapitals beruhen ja auf von ihrer Seite her völlig rationalen Überlegungen. Vielmehr muss das für die Frauen ungünstige Verhältnis zwischen Ausbildungsaufwand und entsprechendem Einkommensertrag verbessert werden. Dazu stehen zwei Ansatzpunkte im Vordergrund:

(1) Bei der *Nachfrage* nach weiblicher Arbeitskraft muss eine Lohndiskriminierung verhindert werden. Insbesondere muss die Konkurrenz auf Güter- und Faktormärkten gesteigert werden: So müssen diskriminierende Arbeitgeber und Mitarbeiter entweder ihre Haltung aufgeben oder sie werden aus dem Markt gedrängt. *Wettbewerbsdruck* ist allerdings im Falle von diskriminierenden öffentlichen Verwaltungen und Unternehmen schwerlich machbar, wenn sie eine Monopolstellung innehaben (was die Regel ist). In diesen Bereichen sind administrative Vorschriften und direkter politischer und gewerkschaftlicher Druck unumgänglich. Die von den Kunden ausgehende Diskriminierung kann durch Aufklärung und eine Vorbildfunktion bereits erfolgreicher Frauen zu überwinden gesucht werden.

(2) Beim *Angebot* an Frauenarbeit müssen die Einkommenseinbussen infolge der Kinderbetreuung vermindert werden. Die Ausfallzeit kann reduziert werden, indem befriedigende Alternativen wie Krippen und Frühkindergärten zur Verfügung gestellt werden. Vielleicht noch wichtiger ist, den Frauen die *Verbindung* des Kinderwunsches und Berufes zu erleichtern, indem grundsätzlich die Arbeitsmöglichkeiten *flexibler* gestaltet werden. Wenn Frauen selbst wählen können, zu welchem Anteil sie in den ersten Wochen, Monaten und Jahren nach der Geburt eines Kindes erwerbstätig sein wollen, und wenn sie weitgehend selbst die Verteilung der Arbeitszeit über den Tag, die Woche und das Jahr wählen können, dann wird das Einkommen dieser Frauen (bezogen auf den Stundenlohnsatz) weniger oder gar nicht zurückgehen. Die gleiche Flexibilität sollte auch für Männer möglich sein, so dass ein Ehepaar selbst den jeweiligen Beitrag zur Kinderversorgung so festlegen kann, dass der Nutzen für die Familie maximiert wird.

Der Gegeneinwand, wonach eine derartige Flexibilität gerade bei höheren Positionen «unmöglich» sei, ist nicht überzeugend. Es ist nicht einmal sicher, ob dadurch die Produktivität der Arbeitnehmer leidet. Wer im Privatleben weniger gestresst ist, dürfte auch im Berufsleben effektiver sein. Schliesslich sollte nicht vergessen werden, dass in der Schweiz ein grosser Teil der in höheren Positionen der Privatwirtschaft und öffentlichen Verwaltung tätigen Männer jedes Jahr viele Tage, Wochen und sogar Monate dem Arbeitsplatz fernbleibt – nicht um Kinder aufzuziehen, sondern um (als höhere Offiziere der Milizarmee) ihre Militärpflicht zu erfüllen. In diesem Zusammenhang wird von den Arbeitgebern erstaunlich wenig über Produktivitätsverluste geklagt, und deshalb ist es unglaublich, wenn dies nur einseitig geschieht, nämlich wenn eine höhere Flexibilität aus anderen Gründen gefordert wird.

Das zuletzt Gesagte lässt sich statistisch belegen: Eine Analyse der Absenzverhältnisse in der Schweiz zeigt zwar, dass Frauen höhere krankheitsbedingte Fehlzeiten aufweisen. Hingegen sind die unfallbedingten Absenzen bei den Männern höher. Die Absenzzeiten sind gleichzeitig um so höher, je geringer die hierarchische Position. Da Frauen durchschnittlich in tieferen Positionen tätig sind, wird ein Teil der Fehlzeiten nicht durch das Geschlecht, sondern die tiefere berufliche Position verursacht. Werden alle durch Krankheiten, Unfälle, Mutterschaft und Kurzabsenzen bedingten Fehlzeiten betrachtet, zeigt sich für den öffentlichen Sektor (mit Ausnahme der SBB) und für Grossfirmen, dass die Frauen häufiger dem Arbeitsplatz fernbleiben. Wird nun aber zusätzlich der Militärdienst berücksichtigt, weisen die Männer im öffentlichen Sektor durchschnittlich höhere Fehlzeiten auf – und dies, obwohl sie durchschnittlich in höheren Positionen tätig sind als die Beschäftigten weiblichen Geschlechts. In privatwirtschaftlichen Firmen fehlen hingegen die Frauen etwas häufiger; der Unterschied ist jedoch gering.

Schliesslich kann der Nettolohn der Frauen in der Erwerbswirtschaft erhöht werden, indem das Einkommen jeder Person getrennt versteuert wird. Damit wird verhindert, dass gerade der Verdienst verheirateter Frauen durch hohe progressive Steuersätze bestraft wird.

Kann das Verhältnis von Nettolohn im Erwerbsleben und dem Wert der häuslichen Arbeit mit Hilfe der zuvor aufgezeigten Massnahmen verbessert werden, wird auch der *Teufelskreis* unterbrochen: Für junge Frauen wird eine schulische und betriebliche Zusatzausbildung lohnender, damit steigen ihre Qualifikation und Produktivität in der Erwerbswirtschaft. Die Arbeitgeber werden aus eigenem Interesse verstärkt Frauen auch für höhere Positionen einsetzen, was nachrückenden Generationen von Frauen deutlich macht, dass auch sie im Wirtschaftsleben gleichberechtigt tätig sein können.

## Literatur

- Die ökonomische Theorie der Familie und der Diskriminierung verdankt ihre Grundlagen den Arbeiten von  
 Gary S. Becker, A Treatise on the Family. Harvard University Press, Cambridge, Mass. 1981.  
 Gary S. Becker, The Economics of Discrimination. University of Chicago Press, Chicago 1971, 2. Aufl.  
 Deutschsprachige Übersichten geben z.B.  
 Willi Meyer, Was leistet die ökonomische Theorie der Familie? In: Todt, Horst (Hrsg.), Die Familie als Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung. Duncker u. Humblot, Berlin 1987, S. 11–45.  
 Barbara Krug, Ökonomische Theorien über die Ehe und die Frau. List Forum 14/1, 1987, S. 1–15.  
 Gute Darstellungen der Stellung der Frau in der Wirtschaft geben die zwei amerikanischen Arbeiten.  
 Francine D. Blau und Marianne A. Ferber, The Economics of Women, Men, and Work. Prentice Hall, Englewood Cliffs 1986.

- Barbara R. Bergman*, *The Economic Emergence of Women*. Basic Books, New York 1986.  
Die Stellung der Frau in der Zürcher Stadtverwaltung wurde untersucht von  
*Elisabeth Veya*, *Die Stellung der Frauen in der Stadtverwaltung Zürich*. Bern 1987.  
Die angeführte Studie zur Erklärung der Lohnunterschiede in der Schweiz wurde durchgeführt von  
*Peter Kugler*, *Lohndiskriminierung in der Schweiz: Evidenz von Mikrodaten*. Schweizerische  
Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik 1, 1988, S. 23–47.  
Die Fehlzeiten von Frauen und Männern werden auf Grundlage von Befragungen in ausgewählten  
Betrieben im privaten und öffentlichen Sektor ausgewiesen in  
*Hans Reis*, *Die Lohndifferenzen von Männern und Frauen in der Schweiz*. Lang, Bern/Frankfurt  
1988.