

Gleichheit der Frau?

Eine ökonomische Betrachtung

Von Bruno S. Frey und Hannelore Weck-Hannemann*

Nur 2% aller Ingenieure sind weiblich, und unter den Maurern und Zimmerleuten findet sich in der Schweiz gar keine Frau. In der Krankenpflege sind dagegen 85% und in den Kindergärten über 95% der Beschäftigten weiblich. Diese Zahlen illustrieren, wie ungleich Frauen und Männer über die Berufe verteilt sind. Manche Tätigkeiten werden nahezu nur von Männern ausgeübt, und in anderen Berufen finden sich umgekehrt nur Frauen. Diese Ungleichheit gilt sogar für Länder, in denen die Emanzipation der Frau grossgeschrieben wird und in denen staatliche Gesetze schon seit langem eine Gleichbehandlung vorschreiben.

Niedere Positionen und schlechte Löhne

Die Ungleichheit der Berufe ist nicht die einzige. Frauen sind ausserdem vorwiegend in tieferen Positionen anzutreffen. Die Männer dominieren die höheren Chargen. So sind in der Schweiz nur 1%-3% der Direktoren und nicht mehr als 5% der sonstigen leitenden Angestellten in Banken, Versicherungen und der chemischen Industrie weiblichen Geschlechts. Auch in der allgemeinen öffentlichen Verwaltung von Bund, Kantonen und Gemeinden stellten die Frauen 1980 nur 3% der Direktoren und 5% der sonstigen leitenden Angestellten. An der Universität Zürich sind nur 7 von 328 vollamtlichen Dozenten weiblich. Und in der Zürcher Stadtverwaltung arbeitet - ausser den zwei direkt vom Volk gewählten Stadträtinnen - keine weitere Frau in den 70 leitenden Funktionen.

Frauen nehmen ferner nicht nur niedrige Positionen ein, sie sind auch hauptsächlich in Wirtschaftsbereichen mit geringen Einkommen (z. B. Textilbereich, Gesundheitspflege) und darüber hinaus jeweils vor allem in Firmen mit tieferem Lohnniveau beschäftigt. Diese Kumulation führt zu einem deutlich geringeren Durchschnittseinkommen der Frauen: Als Faustregel kann davon ausgegangen werden, dass Frauen

zu Beginn der 80er Jahre in Industrieländern etwa 70% des Einkommens der Männer verdienen. Die Schweiz und Grossbritannien schneiden dabei am schlechtesten ab.

Zentrale Fragen

In den Medien und in der Politik werden diese Unterschiede oft als «Diskriminierung der Frau» bezeichnet und entsprechend angeprangert. Daneben geht es aber auch um Wohlfahrtsverluste der Gesellschaft als Ganzes: Wird die Arbeitskraft der Frauen nämlich ungenügend ausgeschöpft, werden menschliche Ressourcen verschwendet. Zur Überwindung der Situation sind manche von gesetzlichen Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter überzeugt (z. B. Quotenregelungen). Gegner direkter staatlicher Interventionen in den Arbeitsmarkt weisen allerdings darauf hin, dass eine gesetzlich erzwungene Gleichstellung der Frau zu höheren Kosten bei den Arbeitgebern führt und diese deshalb vermehrt zum Ersatz von weiblichen Arbeitskräften durch Maschinen veranlasst. Andere sehen den entscheidenden Ansatzpunkt beim Bewusstsein der Frauen, die angeregt werden sollten, sich vermehrt in einem Beruf zu engagieren. Dagegen wenden sich wiederum die Anhänger alternativer Lebensformen, die den Ausstieg aus der (herkömmlichen) Wirtschaft propagieren.

Seit einigen Jahren beschäftigen sich verschiedene Nationalökonominnen intensiv mit diesen Unterschieden zwischen Frauen und Männern in der Wirtschaft. Im Vordergrund dieser Arbeiten und der folgenden Überlegungen 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 bewirken mehr Gleichberechtigung der Frau in der Wirtschaft?

Die Entscheidung zwischen Familie und Erwerbstätigkeit

Für die Stellung der Frau in der Wirtschaft ist entscheidend, wie die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern innerhalb der Familie aussieht. Unter welchen Bedingungen folgt sie dem traditionellen Muster, und wann wird die Hausarbeit zwischen Frau und Mann neu geregelt?

Arbeitsteilung in der Familie

Sind Frau und Mann in einer Partnerschaft unterschiedlich begabt oder ausgebildet, lohnt es sich, dass jedes Familienmitglied sich auf die Tätigkeit spezialisiert, in der es vergleichsweise produktiver ist. Gemäss diesem Gesetz des komparativen Vorteils wird die Familie als Ganzes und damit (potentiell) auch jedes einzelne Mitglied bessergestellt. Erzielt der Mann im Erwerbsleben einen höheren Lohn, gewinnt die Familie insgesamt, wenn sich die Frau auf die Arbeit innerhalb der Familie konzentriert. Aus diesem Grunde verzichten viele Frauen freiwillig und überlegt auf eine Erwerbstätigkeit. Das Ge-

setz des komparativen Vorteils ist jedoch völlig symmetrisch: In den (immer häufiger werden) Fällen, in denen die Frau auf dem Markt ein höheres Einkommen erzielen kann, würde die Familie ihre Wohlfahrt verbessern, wenn sich der Mann der häuslichen Tätigkeit widmet. Den Vorteilen der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau stehen allerdings Nachteile bzw. Einwände gegenüber. So können auch innerhalb der Hausarbeit komparative Vorteile bestehen, so dass die Gegenüberstellung «Hausarbeit - Berufsarbeit» etwas zu sehr vereinfacht. Ist etwa die Frau handwerklich geschickter und der Mann der bessere Gärtner, gewinnen beide, wenn sie sich die Arbeiten im Haus entsprechend aufteilen. Weiters kann die Abwechslung

* Eine ausführliche Version dieser Arbeit mit weitergehendem statistischem Datenmaterial wird in der Zeitschrift «Wirtschaft und Recht» erscheinen.

als angenehm empfunden werden und deshalb von der Konzentration auf eine bestimmte Tätigkeit wegführen. Schliesslich können beide Partner Freude an einer *gemeinsamen Tätigkeit* haben, etwa dem Kochen. Ein Abgehen vom

Die Autoren

Bruno S. Frey ist Professor für Nationalökonomie an der Universität Zürich und Autor mehrerer Bücher über Umweltökonomie, Moderne Politische Ökonomie und Wirtschaftspolitik. *Dr. Hannelore Weck-Hannemann* ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Konstanz und übt regelmässig Lehraufträge an der Universität Zürich aus. Sie hat eine Dissertation auf dem Gebiet der Neuen Politischen Ökonomie verfasst und ist ausserdem Koautorin zweier Bücher über die Schattenwirtschaft. Die beiden Autoren haben im Sommersemester 1988 an der Universität Zürich gemeinsam ein Seminar über die «Ökonomik der Frau» durchgeführt.

Prinzip des komparativen Vorteils ist aber in jedem Fall mit Kosten verbunden, so dass fast immer ein erhebliches Ausmass an Spezialisierung rational und in der Tat auch zu beobachten ist.

Abnehmender Wert der häuslichen Arbeit

Ob und in welchem Ausmass eine Frau ausserhalb der Familie einer Erwerbstätigkeit nachgeht, wird wesentlich von zwei Faktoren bestimmt:

1. Je höher das ausserhalb der Familie erzielbare Einkommen ist, desto lohnender ist es für eine Frau, sich nicht auf die Hausarbeit zu beschränken. Eine Frau erhält einen um so höheren Nettolohn, je besser sie ausgebildet ist, je mehr weibliche Arbeitskräfte insgesamt nachgefragt werden und je produktiver eine Volkswirtschaft ist.

2. Eine Erwerbstätigkeit ist für eine Frau um so attraktiver, je geringer der Wert der im Haushalt verbrachten Zeit ist. Früher mussten die Frauen viel Mühe aufwenden, um die für die Familie notwendigen Güter zu stellen (Konservieren, Nähen, Wäsche von Hand). Diese Leistungen können heute wesentlich weniger zeitintensiv bereitgestellt werden und 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 der Wert zumeist einiger häuslicher Tätigkeiten. Damit wird eine Erwerbstätigkeit für Frauen attraktiver.

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. Allerdings bestehen zwischen den Industrieländern doch *erhebliche Unterschiede* in der Erwerbsquote der Geschlechter. Am wenigsten sind die Frauen in der Schweiz und in Deutschland ausserhalb ihrer Familie tätig; ihre Erwerbsquote beträgt dort nur etwas mehr als die Hälfte derjenigen der Männer, in Schweden dagegen etwa 80%.

Ein Teufelskreis der Diskriminierung

Der eingangs festgestellte Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen wird auf unterschiedliche Weise interpretiert. Einige behaupten, die Lohnlücke beruhe auf einer *freiwilligen Entscheidung* der Frauen, da diese der Familie den Vorzug geben würden und sich daher nicht ernsthaft im Erwerbsleben engagierten. Andere führen umgekehrt die Lohnlücke ausschliesslich auf die *unterschiedliche Behandlung* von Frauen und Männern zurück, und wiederum andere vertreten die Ansicht, die Lohnunterschiede seien das Ergebnis der *geringeren Produktivität* der Frauen. Die ökonomische Analyse erlaubt es, diese zum Teil sich widersprechenden Behauptungen zu ordnen und ihre empirische Bedeutung abzuschätzen.

Warum Frauen schlechter bezahlt werden ...

Frauen werden dann diskriminiert, wenn sie *ausschliesslich wegen ihres Geschlechtes* schlechter als gleich qualifizierte Männer entlohnt werden. Ob Frauen diskriminiert werden, lässt sich also nur feststellen, wenn die *unterschiedlichen Qualifikationen* berücksichtigt werden. Als wesentliche Faktoren haben sich in verschiedenen Untersuchungen die formale Ausbildung, das in der Firma erworbene Können und die Länge der Zugehörigkeit zur Firma herausgestellt. Diese drei Faktoren erklären *zwischen 50% und 90%* der beobachteten Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Nur der durch diese Faktoren unerklärte Teil der Lohnunterschiede lässt sich als *Diskriminierung* bezeichnen.

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

1. Oft sind *Arbeitgeber* grundsätzlich gegen Frauen eingestellt oder glauben fälschlicherweise, Frauen leisteten weniger als Männer. Eine einzelne Bewerberin wird dann *nicht nach ihrem eigenen Beitrag* zur Firmenleistung, sondern nach dem *Durchschnitt* des Beitrags anderer Frauen beurteilt. Häufig wird einer jungen Frau beim Eintritt in das Erwerbsleben unterstellt, dass sie ohnehin bald heiraten, Kinder gebären und deshalb wieder ausscheiden werde. Daher wird sie erst gar nicht für eine Einstellung oder für eine weitere Ausbildung in Betracht gezogen.

2. Die bereits *beschäftigten Männer* wehren sich ebenfalls häufig gegen den Eintritt einer Frau, 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 vermindert. Unter diesen Umständen wird er nur Frauen beschäftigen, wenn sie zu einem geringeren Lohn zu arbeiten bereit sind oder eine höhere Leistung als männliche Mitbewerber erwarten lassen.

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

... und warum sie schlechter ausgebildet sind

Wie wir gesehen haben, bestimmt die *Ausbildung* wesentlich die im Erwerbsleben beobachtbaren Lohnunterschiede. Im Durchschnitt verfügen Männer über eine bessere Ausbildung als Frauen, was einen erheblichen Teil ihres höheren Einkommens erklärt. Es stellt sich deshalb die Frage, *warum* Frauen weniger gut ausgebildet sind. Üblicherweise wird der Unterschied auf gesellschaftliche *Normen und Traditionen* zurückgeführt. Die Nationalökonomie bietet eine andere Erklärung an, die von einer *rationalen Entscheidung* der Frauen über den Erwerb von «Humankapital» ausgeht.

Wer eine längere Ausbildung auf sich nimmt, verzichtet während dieser Zeit auf Einkommen und hat überdies Kosten für die Ausbildung zu tragen. Das Einstiegseinkommen liegt ausserdem wegen der geringeren Berufserfahrung unter dem Einkommen von jemandem, der auf eine Zusatzausbildung verzichtet hat. Wegen der höheren Qualifikation steigt das Einkommen aber schneller und übertrifft dann während fast der gesamten Erwerbszeit das Einkommen der Kollegen ohne Zusatzausbildung. Die *Investition in die Ausbildung* hat sich materiell gelohnt, wenn das höhere Einkommen auf Grund der Zusatzausbildung (abdiskontiert) die aufgewendeten Kosten übersteigt. Beim üblichen Verlauf der Erwerbstätigkeit von *Männern* orientiert sich der Aufbau von Humankapital in den meisten Fällen.

Für eine *Frau* jedoch, die einen Teil ihres Lebens dem Haushalt und dem Aufziehen von Kindern widmen will und daher zumindest vorübergehend aus dem Erwerbsleben ausscheidet, stellt sich die Situation anders dar. Auch sie muss 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. Ausserdem muss sie einen Teil ihres Humankapitals «abschreiben», was sich in einem tieferen Einkommen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess niederschlägt. Unter diesen Umständen lohnt sich die Zusatzausbildung für eine *Frau weniger als für einen Mann* mit gleichen Fähigkeiten.

Die geringere Rendite einer zusätzlichen Ausbildung im Erwerbsleben erklärt, warum sich viele Frauen *unter den gegebenen Bedingungen* beruflich nicht weiter qualifizieren. Der Verzicht gilt dabei nicht nur für die schulische Ausbildung. Aus den gleichen Gründen haben manche Frauen wenig Interesse an einer Weiterbildung am Arbeitsplatz: Der Aufwand lohnt sich oft nicht.

Der Circulus vitiosus

Da die Entscheidung vieler Frauen, weniger Humankapital als Männer aufzubauen, eine *freiwillige und rationale* Folge der gegebenen (teils biologisch bestimmten) Bedingungen ist, sollten diese Ausbildungsunterschiede nicht als Diskriminierung bezeichnet werden. 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 die Ausbildung zu investieren. Infolgedessen fällt ihre berufliche Qualifikation noch weiter hinter diejenige der Männer zurück, was bestehende Vorstellungen von wenig kompetenten Frauen festigen und zu weiterer Diskriminierung führen kann.

Was kann getan werden?

Dieser Teufelskreis lässt sich nicht durch *gutes Zureden* oder Indoktrination brechen, beruht das Verhalten der Frauen doch auf 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 den Güter- und Faktormärkten gesteigert werden, so dass diskriminierende Arbeitgeber und Mitarbeiter ihre Haltung aufgeben müssen, wenn sie nicht mit der Zeit aus dem Markt gedrängt werden wollen. *Wettbewerbsdruck* ist allerdings im Falle von öffentlichen Verwaltungen und Unternehmen kaum möglich, wenn diese eine Monopolstellung innehaben. Dann sind Vorschriften und politischer und gewerkschaftlicher Druck unumgänglich. Die von den Kunden ausgehende Diskriminierung könnte man dagegen durch Aufklärung und eine Vorbildfunktion erfolgreicher Frauen zu überwinden versuchen.

2. Beim *Angebot* an Frauenarbeit müssen die Einkommenseinbussen infolge der Kinderbetreuung vermindert werden. Die «Ausfallzeit» kann reduziert werden, indem etwa Frühkindergärten zur Verfügung gestellt werden. Vielleicht noch wichtiger ist es allerdings, den Frauen die *Verbindung* des Kinderwunsches und der Berufsausübung zu erleichtern, indem grundsätzlich die Arbeitsmöglichkeiten *flexibler* gestaltet werden. Der *Gegeneinwand*, eine derartige Flexibilität sei gerade bei höheren Positionen «unmöglich», ist nicht überzeugend. Schliesslich sollte nicht vergessen werden, dass in der Schweiz ein grosser Teil der in höheren Positionen tätigen Männer jedes Jahr Wochen, ja sogar Monate dem Arbeitsplatz fernbleibt, um die Militärpflicht zu erfüllen. Eine Analyse der Absenzverhältnisse in der Schweiz zeigt denn auch, dass durch Krankheiten, Unfälle, Mutterschaft oder Militärdienst bedingte Fehlzeiten im öffentlichen Sektor bei den Männern im Schnitt höher sind als bei den Frauen. In der Privatwirtschaft fehlen hingegen die Frauen etwas häufiger; der Unterschied ist jedoch vernachlässigbar.

Der Circulus vitiosus liesse sich teilweise auch dadurch aufbrechen, dass der *Nettolohn* der Frauen erhöht würde, und zwar durch eine getrennte Besteuerung des Einkommens jedes Ehepartners. Damit würde verhindert, dass der Verdienst verheirateter Frauen durch hohe progressive Steuersätze besonders stark belastet wird.

Nur wenn das Verhältnis zwischen dem Nettolohn im Erwerbsleben und dem Wert der häuslichen Arbeit mit Hilfe der aufgezeigten Massnahmen verbessert wird, lässt sich der beschriebene *Teufelskreis unterbrechen*. Für junge Frauen würde dann eine schulische und betriebliche Zusatzausbildung lohnender, und damit stiege ihre Qualifikation und Produktivität in der Erwerbswirtschaft. Die Arbeitgeber würden aus eigenem Interesse vermehrt Frauen auch für höhere Positionen einsetzen, und das wiederum machte nachrückenden Generationen von Frauen deutlich, dass auch sie im Wirtschaftsleben gleichberechtigt sind.

Verantwortlich für

«Themen und Thesen der Wirtschaft»:
Jean-Pierre Blancpain/Gerhard Schwarz

Weiterführende Literatur

Die ökonomische Theorie der Familie und der Diskriminierung verdankt ihre Grundlagen

Gary S. Becker, *A Treatise on the Family*, Cambridge, Mass. 1981.

Gary S. Becker, *The Economics of Discrimination*, 2. Auflage, Chicago 1971.

Deutschsprachige Übersichten geben z. B.

Willi Meyer, Was leistet die ökonomische Theorie der Familie? In: Todt, Horst (Hrsg.), *Die Familie als Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung*, 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 / Marianne A. Ferber, *The Economics of Women, Men, and Work*, Englewood Cliffs 1986.

Barbara R. Bergmann, *The Economic Emergence of Women*, 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.

Eine empirische Studie über 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 ausgewiesen von

Hans Reis, *Die Lohndifferenzen von Männern und Frauen in der Schweiz*, Bern/Frankfurt 1988.