

Die Familienfalle (Kurzfassung)

Bauer, Tobias

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bauer, T. (2000). *Die Familienfalle (Kurzfassung)*. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG.
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-376410>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Die Familienfalle

Kurzfassung

Tobias Bauer: „Die Familienfalle“
Verlag Rüegger, Juni 2000, ca. 240 Seiten,
ISBN 3 7253 0669 9, Fr. 46.- / DM 53.80 / ÖS
390.- (es handelt sich um eine bearbeitete
Fassung einer Dissertation an der Universi-
tät Genf).

Die Familie stellt für die Frauen in der Schweiz nach wie vor eine eigentliche Falle dar. Ihre gegenüber den Männern schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt begünstigen die traditionelle Arbeitsteilung in Familien. Durch die weitestgehende Übernahme der unbezahlten Familienarbeit verschlechtern die Frauen ihre beruflichen Chancen wiederum unwiederbringlich. Diese sich verstärkenden Mechanismen der Ungleichstellung in Familie und Beruf analysiert der Ökonom Tobias Bauer in seinem Buch „Die Familienfalle“. Anhand von empirischen Auswertungen werden vielfältige Einblicke in die Realität der geschlechtlichen Ungleichstellung in der Schweiz gewonnen. Insbesondere zeigt es sich, dass die Lohndiskriminierung der Frauen stärker ist als bisherige Studien ergaben und dass die Familienfalle zu einem erheblichen volkswirtschaftlichen Verlust führt.

Tobias Bauer arbeitet als selbständiger Ökonom beim Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS in Bern (Tel. 031-372 44 55, e-mail tobias.bauer@buerobass.ch)

Inhaltsübersicht

Teil 1: Ausgangslage und Grundlagen

1. Fragestellung und Vorgehen
2. Theoretische Grundlagen
3. Grundlagen für die empirische Analyse

Teil 2: Empirische Analyse

4. Die Analysen im Überblick
5. Ausbildung und Berufserfahrung
6. Erwerbsarbeit und Hausarbeit
7. Position auf dem Arbeitsmarkt

Teil 3: Synthese und Folgerungen

8. Synthese von Wirkungen und Rückwirkungen
9. Ausblick

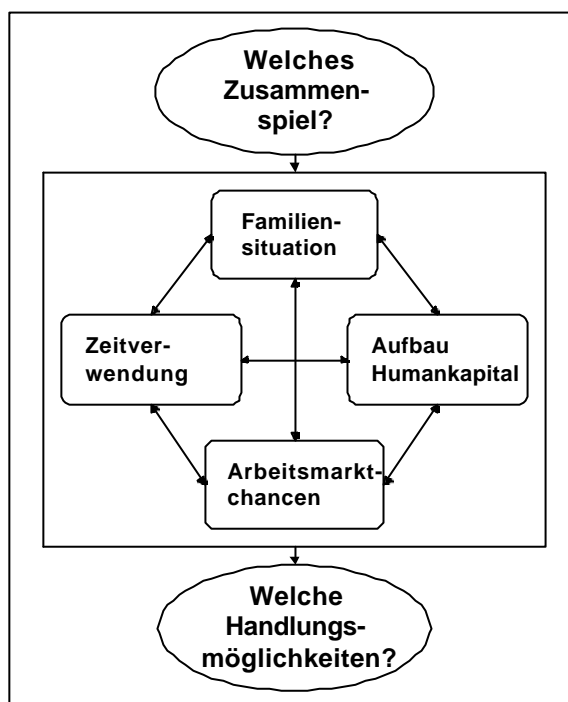
Anhang

Teil 1: Ausgangslage und Grundlagen

1. Fragestellung und Vorgehen

In der Schweiz entfallen rund drei Viertel der Gratisarbeit und rund ein Drittel der bezahlten Erwerbsarbeit auf die Frauen. Somit leisten die Frauen mehr als die Hälfte (54%) der gesamten Arbeit, sie erhalten aber nur einen guten Viertel (27%) des gesamten Arbeitseinkommens. Diese Verhältnisse bilden den Ausgangspunkt des Buchs: Wie und warum kommt es zu den markanten Ungleichgewichten in den beiden Lebensbereichen der Erwerbswelt und der Familienwelt? Wo kann angesetzt werden, um eine vermehrte Gleichstellung zu fördern?

Abbildung 1: Fragestellungen der Studie



Diese Fragestellungen werden in der vorliegenden Studie aus ökonomischer Sicht analysiert (**Abbildung 1**) Dabei werden vier Bereiche unterschieden:

- Familiensituation (Partner/in, Kinder)
- Zeitverwendung (Erwerbsarbeit, unbezahlte Arbeit)
- Aufbau Humankapital (Ausbildung, Berufserfahrung)
- Arbeitsmarktchancen (potentieller Lohn, Vorgesetztenposition)

Die vielfältigen Wirkungen und Rückwirkungen zwischen diesen vier Bereichen werden theoretisch und empirisch ausgeleuchtet.

Das Resultat ist ein vielschichtiges Geflecht von Hauptwirkungen, Nebenwirkungen und Rückwirkungen, welches nicht befriedigend in einem einzigen ökonomischen Modell abzubilden ist. Die Resultate der empirischen Analysen werden darum mithilfe einer Simulation von typisierten Biographien wiederum zu einem Gesamtbild zusammengefügt. Dieses Gesamtbild erlaubt es einerseits, die ökonomischen Konsequenzen von typisierten Verhalten in aggregierten Grössen auszudrücken. Andererseits wird es möglich, die Wirkungen von Änderungen in einzelnen Teilbereichen zu überprüfen.

Im Zentrum der Studie steht die Frage nach der ökonomischen Rationalität der heutigen Situation und einer verstärkten Gleichstellung. Kritisch hinterfragt sie die herkömmliche Analyse, wonach die Ungleichstellung auf ein rationales Verhalten der Frauen zurückzuführen sei. In der Folge zeigt sie, wie im Sinn einer erweiterten Rationalität auf ökonomische Interessenlagen aufgebaut werden kann, wenn es um den Abbau der geschlechtsspezifischen Ungleichstellung geht.

2. Theoretische Grundlagen

Der theoretische Überblick konzentriert sich auf vier Ansätze. Die ersten drei sind dabei dem mikroökonomischen Mainstream zuzuordnen.

■ Die mikroökonomische **Zeitverwendungstheorie** erklärt die traditionelle Arbeitsteilung vor allem mit zwei Faktoren. Weil die Frauen im allgemeinen im Haushalt produktiver sind und auf dem Markt geringere Löhne erzielen, ergibt sich aus Gründen des komparativen Vorteils eine weitgehende Spezialisierung. Für die Männer resultiert eine Situation mit Vollzeit-Erwerbsarbeit und einem sehr geringen Umfang an Hausarbeit. Das zu erwartende Muster für die Frauen kann als Drei-Phasen-Modell charakterisiert werden (Vollzeiterwerb bis zur Familiengründung, Erwerbsausstieg während der Zeit, in der die Kinder zuhause sind, teilweiser Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit nachdem die Kinder ausgezogen sind). Diese Betrachtung beruht auf einer stark vereinfachten Entscheidungssituation und kann in verschiedener Weise nicht befriedigen. Wenn die Entscheidungssituation um Elemente der Unfreiwilligkeit, der unterschiedlichen Interessenpositionen innerhalb eines Haushaltes und der Unsicherheit über die zukünftige Entwicklung erweitert wird, zeigt sich, dass die traditionelle Rollenenteilung für die Frauen ökonomisch keineswegs rational ist. Insbesondere verschlechtert sich ihre Verhandlungsposition gegenüber ihrem Partner laufend.

■ Die Humankapitaltheorie erklärt das **Ausbildungsverhalten** durch rationale Investitionsentscheide bezüglich des eigenen Humankapi-

tals. Junge Menschen treffen aufgrund eines Vergleichs von Kosten und Nutzen von Investitionen in Ausbildung, Berufswahl und Mobilität eine rationale Entscheidung, um ihr zukünftiges Erwerbseinkommen zu maximieren. Junge Männer wählen ihre Ausbildung sowie Weiterbildungsaktivitäten dabei in Erwartung einer lebenslangen Vollzeitberufstätigkeit. Junge Frauen gehen in Erwartung einer „Familienkarriere“ von einer kürzeren und diskontinuierlichen Arbeitsmarktteilnahme aus. Die erwartete Phase der Amortisation ist darum kürzer. Die jungen Frauen wählen in der Folge tendenziell kürzere Ausbildungen und weniger Weiterbildungsaktivitäten. Zudem konzentrieren sie sich auf Berufe die mit einer prospektiven „Familienkarriere“ verträglich sind und im allgemeinen ein flaches Lohnprofil aufweisen. Wenn die Entscheidungssituation realistischer modelliert wird (wenn insbesondere die Unsicherheit über den zukünftigen Lebensverlauf eingeführt wird) kann sich die ökonomische Rationalität für die Frauen wiederum ins Gegenteil kehren.

■ Auf der Humankapitaltheorie basieren auch die üblichen Modelle der **Lohnbestimmung**. Der Lohnsatz ist dabei gleich dem Geldbetrag, mit dem eine Einheit an Humankapital bewertet wird. Im allgemeinen wird er linear abhängig von der Anzahl an Ausbildungsjahren und parabolisch abhängig von der Anzahl an Erwerbsjahren modelliert. Dass Frauen im Durchschnitt bei gleicher Arbeitszeit gegen einen Viertel weniger verdienen als Männer, wird primär durch ihre geringere Ausstattung mit Humankapital erklärt. Die nicht auf solche unterschiedliche Ausstattung zurückzuführende Differenz wird als diskriminierende ungleiche Entlohnung bei gleichwertiger Humankapitalausstattung interpretiert. Die humankapitaltheoretische Erklärung des Lohnsatzes bezieht mit Sicherheit einen sehr wesentlichen Teil der effektiven Erklärungsfaktoren mit ein. Die unterstellte Homogenität des Arbeitsmarktes stellt dabei aber eine äusserst starke Vereinfachung dar. Die humankapitaltheoretische Begründung der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz ist zumindest teilweise zirkulär: Weil Frauen bei der Hausarbeit produktiver sind und auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Chancen haben, konzentrieren sie sich auf die Hausarbeit und sind in der Folge dort produktiver und haben auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Chancen.

■ Die vor allem soziologisch geprägte **Segmentationstheorie** gibt die bei den bisherigen Ansätzen vorgenommene Annahme eines homogenen und völlig flexiblen Arbeitsmarktes auf und unterstellt einzelne Teilarbeitsmärkte oder Arbeitsmarktsegmente, die mehr oder weniger voneinander abgeschirmt sind und unterschiedlich funktionieren. Die Eigenschaften der Arbeits-

plätze und nicht der Arbeitskräfte bestimmen in erster Linie die tatsächliche Produktivität und darauf aufbauend die Löhne. Die Segmentierungstheorie konstatiert insbesondere eine Dualität des Arbeitsmarktes und unterscheidet einen internen und einen externen Arbeitsmarkt. Dass der Zugang zum primären Segment für Frauen viel schwieriger ist, wird von der Segmentierungstheorie auf ein hartnäckiges Zusammenwirken von ökonomischen, sozialen, institutionellen, kulturellen, rechtlichen und politischen Faktoren zurückgeführt. Für die Schweiz ist mehrfach eine überdurchschnittlich starke berufliche Segmentierung nach Geschlecht belegt worden.

Gesamthaft zeigt der Theorieüberblick, dass nützliche Theorieelemente vorhanden sind. In der herkömmlichen Betrachtungsweise vereinfachen die mikroökonomischen Ansätze die Realität aber vielfach in unzulässiger Weise. Sie sind bei der empirischen Analyse möglichst um Elemente von institutionellen Zwängen, unsicheren Entwicklungen und segmentierten Arbeitsmärkten zu erweitern. Bei einer solchen realistischen Modellierung der Entscheidungssituationen kann sich ein scheinbar rationales Verhalten als längerfristig keineswegs rational herausstellen. Ökonomisch sinnvoll ist es, wenn die Frauen (wie dies bei den Männern selbstverständlich ist) ihr Verhalten auf eine längerfristige Sicherung und Optimierung der ökonomischen Unabhängigkeit ausrichten. Die theoretischen Überlegungen zeigen, dass die Frauen einen auch nur vorübergehenden Ausstieg aus dem Berufsleben unter allen Umständen vermeiden und ihre Ausbildung so wählen sollten, dass sie bei einer durchgehenden Erwerbskarriere möglichst grosse Entwicklungschancen haben. Gleichzeitig sollten sie in der Partnerschaft von Beginn weg auf einer möglichst egalitären Rollenteilung bestehen.

3. Grundlagen für die empirische Analyse

Methodisch stützt sich die empirische Analyse auf die Technik der Regressionsanalyse (lineare und logistische Regression). Mit Regressionsanalysen werden Gleichungen geschätzt, die eine zu erklärende Variable auf einzelne erklärende Variablen zurückführen. Die geschätzten Koeffizienten der Regressionsgleichungen können wiederum verwendet werden, um für bestimmte Vorgaben der Erklärungsvariablen (die sich aus einem typisierten Verhalten ergeben) interessierende Variablen zu simulieren.

Die Analyse stützt sich auf die Datenbasis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE), eine jährlich vom Bundesamt für Statistik durchgeführte repräsentative Haushaltsbefragung. Verwendet wird dabei die Stichprobe von 1995,

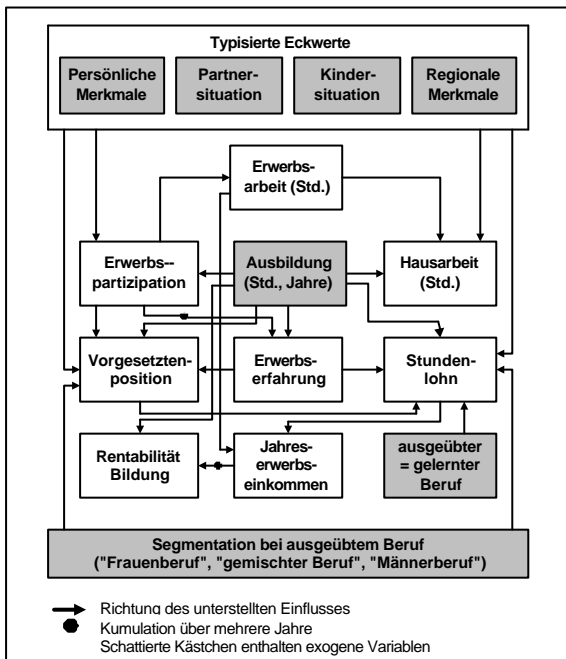
welche auf fast 32'000 Haushalte vergrößert worden war. Die Verwendung von Querschnittdaten für die Simulation von Biographien ist mit einigen Verzerrungen verbunden. Ein Vergleich mit den Paneldaten der SAKE 1991-1997 sowie die Erfahrungen mit entsprechenden Paneldaten zeigen, dass eine Analyse der Paneldaten sehr viel aufwendiger wäre, ohne entscheidend mehr Erkenntnisse zu bringen.

Teil 2: Empirische Analyse

4. Analysen im Überblick

Für die Simulation von typisierten Biographien werden die in **Abbildung 2** angegebenen Zusammenhänge unterstellt. Die typisierten Eckwerte sowie einige Grössen, die nicht sinnvoll endogen zu bestimmen sind (wie zum Beispiel die Ausbildung) werden exogen vorgegeben.

Abbildung 2: Modellerte Zusammenhänge



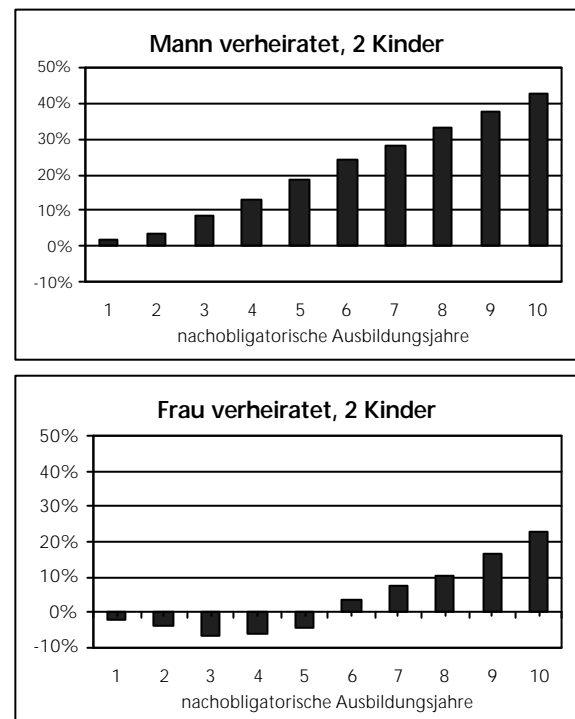
Die Zusammenhänge werden für die drei beruflichen Segmente der Männerberufe, der Frauenberufe und der gemischten Berufe separat ermittelt. Die Segmente werden gebildet, indem 380 Berufe unterschieden und gemäss dem Frauenanteil den Segmenten zugeordnet werden (über 70% Frauenberuf, unter 30% Männerberuf, 30-70% gemischter Beruf). Bei der Analyse der verschiedenen Einflussgrössen zeigt sich, dass für die Frauen in den Frauenberufen die schlechtesten Aufstiegs- und Lohnmechanismen gelten.

5. Ausbildung und Berufserfahrung

In einem ersten Schritt wird die **Rentabilität von Ausbildungen** analysiert. Die Regressionsanalyse zeigt, dass der Lohnsatz der Männer wie der Frauen durch ein zusätzliches Ausbildungsjahr um rund 6 Prozent erhöht wird. Aufgrund der unterschiedlichen Erwerbsmuster resultieren nach Geschlecht unterschiedliche durch die Änderung des gesamten Lebenserwerbseinkommens gemessene Rentabilitäten. Für Singles ergibt sich unabhängig vom Geschlecht ein ver-

gleichbares Bild. Im unteren Bereich (1-4 nachobligatorische Ausbildungsjahre) bewirkt ein zusätzliches Ausbildungsjahr eine eher bescheidene Erhöhung des (diskontierten) Lebens Einkommens von 1-1.5 Prozent. Im oberen Bereich (6-10 nachobligatorische Ausbildungsjahre) bringt ein zusätzliches Ausbildungsjahr eine Erhöhung des Lebens Einkommens von 4-6 Prozent. Ganz anders sieht es bei Familienbiographien aus (**Abbildung 3**). Der typisierte verheiratete Mann mit zwei Kindern kann die Rentabilität der Ausbildung gegenüber dem Single im Bereich von 3 bis 5 nachobligatorischen Ausbildungsjahren deutlich verbessern. Demgegenüber lohnt sich eine nachobligatorische Ausbildung für die typisierte verheiratete Frau mit zwei Kindern erst ab 6 nachobligatorischen Ausbildungsjahren. Bei weniger Ausbildungsjahren ist der Einkommensverlust durch die Ausbildung grösser als das Zusatzeinkommen.

Abbildung 3: Rentabilität von Ausbildung (Erhöhung des Lebenserwerbseinkommens)

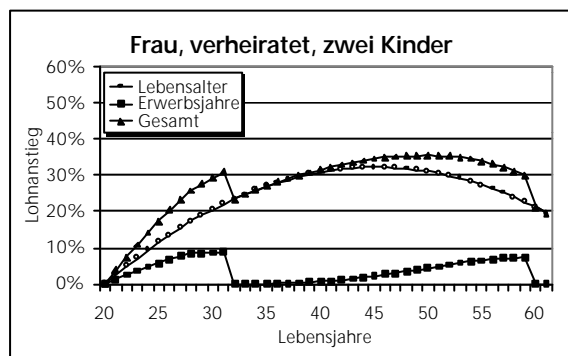


Offensichtlich folgen junge Frauen in der Realität nicht der bei der herkömmlichen Analyse zugrundegelegten ökonomische Rationalität, sonst dürften nachobligatorische Ausbildungen von weniger als sechs Jahren Dauer gar nicht beobachtet werden. Die von der überwiegenden Zahl der jungen Frauen effektiv gewählten Ausbildungszeiten liegen im Bereich von zwei bis fünf nachobligatorischen Jahren, obwohl sie bei der engen Rationalität eine negative Rentabilität aufweisen. Das beobachtete Verhalten der jun-

gen Frauen kann dadurch erklärt werden, dass eine junge Frau nicht mit Sicherheit mit einer Familienkarriere rechnet, sondern sich ausbildungsmässig möglichst optimal auf unterschiedliche mögliche Biographieverläufe einstellen muss.

In diesem Zusammenhang lässt sich auch das ausbildungsmässige Aufholen der Frauen in den letzten Jahren humankapitaltheoretisch mit einer grösseren Unsicherheit über den weiteren Lebensverlauf erklären. Wie die Simulation einer Scheidungsbiographie zeigt, liegt die mit einem zusätzlichen Ausbildungsjahr bewirkte Erhöhung des Lebenseinkommens in der Zeit nach der Scheidung mit durchschnittlich etwa 8 Prozent weit über den Rentabilitäten der anderen Biographien. Mit einer durch Unsicherheit erweiterten Betrachtung kann die Humankapitaltheorie somit nicht mehr als „Legitimierung“ für geringere Ausbildungsaktivitäten der Frauen verwendet werden.

Abbildung 4: Lohnerhöhende Wirkung der Erwerbserfahrung



Die von der Humankapitaltheorie begründete **Wirkung der Erwerbserfahrung** auf den potentiellen Lohn wird von den Simulationen eindrücklich bestätigt. **Abbildung 4** zeigt die lohn erhöhende Wirkung der allgemeinen Erfahrung durch das steigende Lebensalter und der Erwerbserfahrung für eine Frau mit zwei Kindern, welche die Erwerbstätigkeit nach der Geburt des zweiten Kindes während vier Jahren unterbricht. Durch diesen Unterbruch gehen die akkumulierten Erwerbsjahre und der damit verbundene Lohnzuschlag auf Null zurück. Der maximal erreichbare Lohnzuschlag infolge der akkumulierten allgemeinen Erfahrung und der Berufserfahrung beträgt 35 Prozent. Eine durchgehend erwerbstätige Single-Frau erreicht demgegenüber einen maximalen Lohnzuschlag von 50 Prozent, bei den Männerbiographien beträgt der maximale Lohnzuschlag rund 55 Prozent. Befragungen von nichterwerbstätigen Müttern und von jungen Frauen zu Beginn des Erwerbslebens lassen vermuten, dass sich die Frauen der negativen

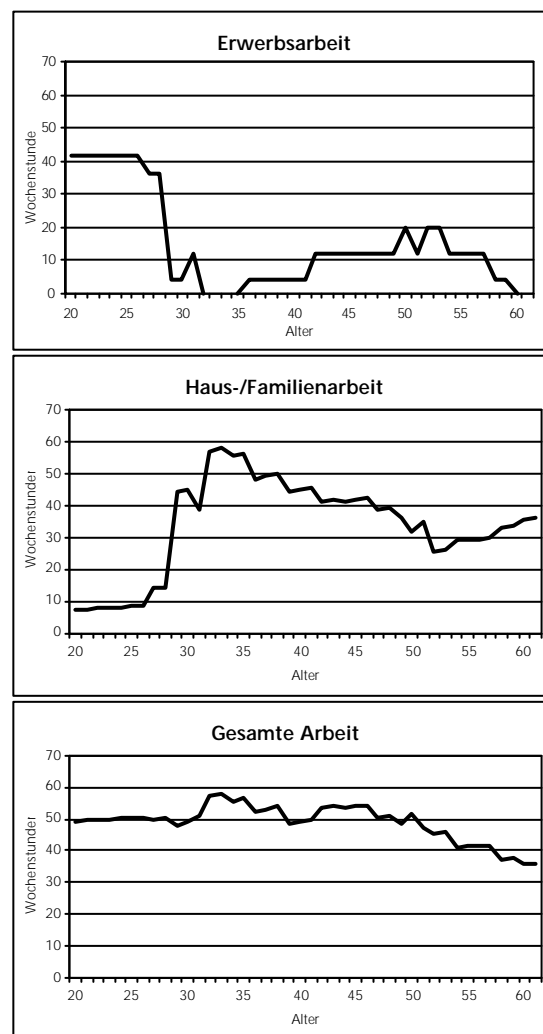
Wirkungen eines vorübergehenden Erwerbsausstiegs auf ihre Arbeitsmarktchancen nur ungenügend bewusst sind.

6. Erwerbsarbeit und Hausarbeit

Die Simulationen zur Zeitverwendung belegen, in welchem starkem Mass die traditionellen Rollenverteilungen zwischen Männern und Frauen die soziale Realität noch dominieren. Die typisierten Männer haben durchgehend einen Vollzeitberuf, sie leisten wenig an Haus- und Familienarbeit und erhöhen ihren Beitrag an die häuslichen Arbeiten auch beim Hinzukommen von Kindern nur in geringem Mass. Die gesamte Arbeit fällt für Männer während des Lebensablaufs relativ gleichmässig an.

Bei den typisierten Frauen reagieren sowohl die Erwerbsarbeit wie die Haus- und Familienarbeit sehr stark auf die Familiensituation (**Abbildung 5**).

Abbildung 5: Arbeitsstunden für verheiratete Frau mit zwei Kindern



Bemerkenswert ist dabei der starke Einfluss der Ehe allein (bevor Kinder hinzukommen). Mit dem Hinzukommen von Kindern wird die Ungleichstellung zwischen Frau und Mann in einer Partnerschaft im typisierten Fall endgültig besiegelt. Tendenziell bilden sich dabei für die Frauen nach wie vor drei Phasen ab, wobei aber die zweite und dritte Phase viel vielfältiger sind, als dies im Dreiphasen-Modell unterstellt wird. Besonders die zweite Phase, in welcher die Familienbedürfnisse im Vordergrund stehen, ist von Diskontinuitäten, Aus- und Wiedereinstiegen und Doppelbelastungen geprägt. In groben Zügen bewegen sich der Umfang der Erwerbsarbeit sowie der Haus- und Familienarbeit bei den Frauen gegenläufig. Trotzdem kommt es zu einer relativ starken Ungleichverteilung an gesamter Arbeit im Lebensablauf. Insbesondere steigt die gesamte Arbeit während der Familienphase über den Durchschnitt an und geht nach dem Auszug der Kinder unter den Durchschnitt zurück (weil der Wiedereinstieg auf den Arbeitsmarkt nur noch teilweise stattfindet).

Die abgebildeten Muster lassen sich mit der Zeitverwendungstheorie dann gut erklären, wenn die in Haus und Familie anfallenden Arbeiten praktisch vollumfänglich durch die Frauen übernommen werden müssen, weil erstens die Männer nur sehr wenig beitragen und zweitens wenig Möglichkeiten der Substitution bestehen, wie dies in der schweizerischen Realität mit ihrem geringen Angebot an familienexterner Kinderbetreuung ausgeprägt der Fall ist. Ist die Ungleichverteilung der Haus- und Familienarbeit einmal eingetreten, führen zwei Effekte dazu, dass die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt auch nach dem Wegfallen von häuslichen Aufgaben nur noch unvollständig zustande kommt. Zum einen verschlechtern sich die Lohnmöglichkeiten, was erklärt, warum eine Frau nach der Familienphase bei sonst gleichen Bedingungen weniger an Erwerbsstunden sucht als vor der Familienphase. Zum anderen führt das im allgemeinen angestiegene Erwerbseinkommen des Partners (welches „Nichterwerbseinkommen“ der Frau darstellt) zum gleichen Effekt, dass bei sonst gleichen Bedingungen weniger Erwerbsarbeit geleistet wird.

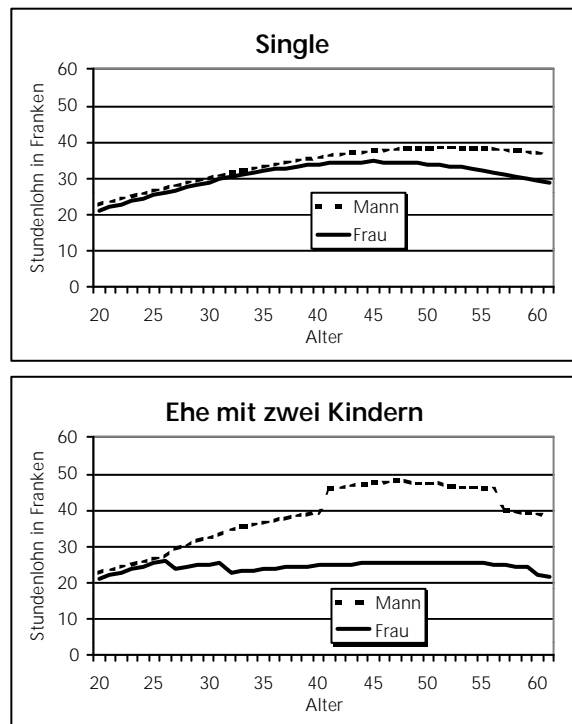
Ohne Mitberücksichtigung von Elementen des Zwanges ist mit der Zeitverwendungstheorie nicht zu erklären, warum es zu Beginn zur traditionellen Rollenaufteilung kommt. Hingegen lässt sich erkennen, dass bei einem Aufbrechen der ursprünglichen Rollenmuster verhindert werden könnte, dass der Prozess sich verstärkender Ungleichheiten in Gang kommen würde. Insofern verweist die Analyse auf die wichtige Rolle der Lohnungleichheit und der Gleichstellung bei der Ausbildung.

7. Position auf dem Arbeitsmarkt

Für männliche und weibliche Singles ist die Wahrscheinlichkeit, im Lauf des Erwerbslebens eine **Vorgesetztenposition** einzunehmen, relativ vergleichbar. Unterschiede ergeben sich je nach Berufssegmenten. Am höchsten ist die Wahrscheinlichkeit einer Vorgesetztenposition erstaunlicherweise für die (wenigen) Frauen in Männerberufen. Durch die Ehe wird die Wahrscheinlichkeit einer Vorgesetztenposition für die Männer stark erhöht und für die Frauen stark verringert. Bei Hinzukommen von Kindern wird eine Vorgesetztenposition für die Frauen noch unwahrscheinlicher, während sich bei den Männern wenig ändert. Generell ist daran zu erinnern, dass eine Vorgesetztenposition bei den Männern im Durchschnitt viel höher entgolten wird als bei Frauen.

Zur Frage der **Lohnbestimmung und der Lohndiskriminierung** ergeben sich aus den Simulationen und den separat vorgenommenen Diskriminierungsschätzungen verschiedene neue Erkenntnisse. Der Vergleich der typisierten Biographien belegt, dass der geschlechtsspezifische Lohnunterschied primär durch die Partner- und Kindersituation bestimmt werden (**Abbildung 6**).

Abbildung 6: Stundenlohn für Männer- und Frauenbiographien

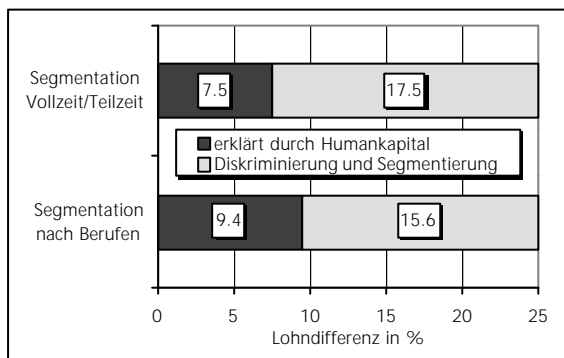


Während sie bei Singles rund 5 Prozent beträgt, steigt sie bei einer Ehe mit zwei Kindern auf über 40 Prozent an. Dabei sind die Lohndifferenzen

aber weniger auf eine unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital zurückzuführen als auf diskriminierende unterschiedliche Honorierung von Humankapital, welche sich vor allem bei Männern und Frauen mit Familien auswirkt.

Für die Schätzung der Lohndiskriminierung nach der Methode von Neumann und Silber wird wahlweise die berufliche Segmentierung und die Segmentierung nach Beschäftigungsgrad (Vollzeit und Teilzeit) mitberücksichtigt. Dabei ergeben sich die in **Abbildung 7** ersichtlichen Resultate. Die gesamte geschlechtsspezifische Lohn-differenz macht, ausgedrückt im durchschnittlichen Männerlohn, 25 Prozent aus. Davon kann nur rund ein Drittel (7.5, resp. 9.4%) auf eine unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital zurückgeführt werden. Der überwiegende Teil der geschlechtsspezifischen Lohn-differenz (15.6, resp. 17.5%) ist somit durch eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt bedingt.

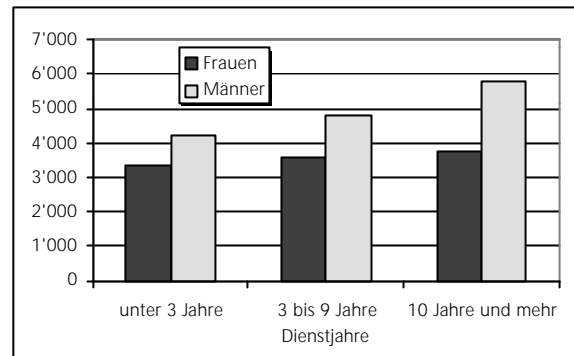
Abbildung 7: Aufteilung der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz (von 25%)



Die Analyse nach den einzelnen Segmenten belegt, dass die Diskriminierung in den frauengeprägten Segmenten (d.h. in Frauenberufen und bei Teilzeitarbeit) besonders ausgeprägt ist. Der hohe Diskriminierungsanteil in den frauengeprägten Segmenten ist vorwiegend darauf zurückzuführen, dass eine bessere Ausstattung mit Humankapital bei den Männern in mehr oder weniger normaler Weise belohnt wird, während die lohn erhöhende Wirkung bei den Frauen begrenzt bleibt.

In **Abbildung 8** wird dieser Umstand am Beispiel der frauengeprägten Branche des Detailhandels illustriert. Für die Männer entspricht die Wirkung der Betriebserfahrung den humankapitaltheoretischen Erwartungen: mit steigender Dienstalter nimmt der Lohn klar zu. Bei den Frauen hingegen bleibt die Wirkung minim. Vergleichbare Muster zeigen sich auch bei steigendem Lebensalter und steigender Qualifikation.

Abbildung 8: Medianlohn* nach Dienstalter im Detailhandel



* auf 42 Wochenstunden standardisierter Bruttolohn in Franken pro Monat

Diese Resultate belegen ein deutlich grösseres Gewicht der geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt – sei es durch direkte Diskriminierung innerhalb der Segmente oder sei es durch Bindung an ein Segment – als es die bisherigen Analysen zur Lohndiskriminierung, welche die Segmentierung im allgemeinen vernachlässigen, vermuten liessen.

Für das humankapitaltheoretisch fundierte Modell der Lohnbestimmung lassen sich folgende Erkenntnisse gewinnen. Das Modell enthält nützliche Erklärungselemente und kann insbesondere die grosse Problematik eines vorübergehenden Erwerbsausstiegs aufzeigen. Infolge des Erwerbsausstiegs kommt es zu einer Verschlechterung der Humankapitalausstattung, welche im weiteren Erwerbsverlauf nicht mehr aufzuholen ist. Gleichzeitig zeigt sich aber die Begrenzung der humankapitaltheoretischen Erklärung sehr klar. Mit den Humankapital-Faktoren kann lediglich rund ein Drittel der gesamten Lohndifferenz erklärt werden. Die weiteren (diskriminierenden) Erklärungsfaktoren spielen eine sehr viel grössere Rolle. Dabei ist die Partner- und Kindersituation mit diskriminierenden Effekten verbunden, die nicht nur humankapitaltheoretisch zu erklären sind. Dies, wie auch der deutliche Einfluss der beruflichen Segmentierung lassen darauf schliessen, dass bei der weiteren Forschung vor allem soziologische und segmentationstheoretische Überlegungen weiter vertieft werden sollten.

Teil 3: Synthese und Folgerungen

8. Synthese Wirkungen-Rückwirkungen

Die Synthese von Wirkungen und Rückwirkungen zeigt zwei besonders bedeutsame Kreisläufe der sich verstärkenden Ungleichstellung.

■ **Lohnungleichheit und Ungleichverteilung von Arbeit.** Die Frauen verdienen pro Stunde rund 25 Prozent weniger als die Männer. Diese Lohnungleichheit bestimmt die Ungleichverteilung von Arbeit in wesentlichem Ausmass. In der Theorie der Zeitverwendung stellt der potentielle Marktlohn einen wichtigen Bestimmungsgrund für die Aufteilung der Zeit zwischen Hausarbeit und Erwerbsarbeit dar. Eine Person wird um so weniger an Erwerbsarbeit und um so mehr an Hausarbeit leisten, je tiefer der potentielle Lohnsatz ist. Bei Paarhaushalten führt die Lohndifferenz dazu, dass die Frau im Normalfall (scheinbar) in der Erwerbsarbeit weniger produktiv ist und es aus Gründen der komparativen Vorteile sinnvoll scheint, wenn sich der Mann voll auf die Erwerbsarbeit und die Frau primär auf die Hausarbeit konzentriert. Die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung von Arbeit stellt ihrerseits wiederum einen entscheidenden Grund für die Lohnungleichheit dar. Erstens bestimmt die Arbeitsaufteilung, in welchem Ausmass erwerbspezifisches Humankapital akkumuliert wird, das den humankapitaltheoretisch gerechtfertigten Lohn ergibt. Zweitens ist das traditionelle Rollenbild ein wesentlicher Faktor für statistische Lohndiskriminierung der Frauen. Drittens ist die Ungleichverteilung der Arbeit mit der Segmentierung der Arbeitsmärkte verbunden, welche ihrerseits wiederum zur Lohnungleichheit beiträgt.

■ **Ungleichverteilung von Arbeit und Aufbau von Humankapital.** Die Ungleichverteilung von Arbeit hat wichtige Auswirkungen auf den Aufbau von Humankapital. Frauen, die sich auf Haus- und Familienarbeit konzentrieren, akkumulieren in viel geringerem Umfang Erwerbserfahrung als Single-Frauen und Männer. Zudem ist ein vorübergehender Erwerbsausstieg mit einem weitgehenden Verlust der akkumulierten Erwerbserfahrung verbunden. Schliesslich bilden die traditionellen Rollenvorstellungen immer noch einen wesentlichen Grund für geringere Ausbildungsaktivitäten junger Frauen und eine Konzentration auf typische Frauenberufe mit wenig Aufstiegschancen, womit die Segmentierung der Arbeitsmärkte verfestigt wird. Indem die Frauen typischerweise weniger an Humankapital aufbauen als die Männer, wird die traditionelle Rollenaufteilung in der engen ökonomi-

schen Sicht wiederum rational, da sich die komparativen Vorteile für die Erwerbsarbeit im Lauf der Zeit mehr und mehr zugunsten der Männer verändern. Damit werden auch die geringeren Ausbildungs- und Erwerbsaktivitäten der Frauen im Sinne einer selbsterfüllenden Prophezeiung (in einer engen ökonomischen Sicht) rational. Im Zusammenhang mit diesem Kreislauf ist von einer eigentlichen „Familienfalle“ für die Frauen zu sprechen. Diese Falle wird von den Frauen bei der Familiengründung und Ausbildungsentscheidung im allgemeinen stark unterschätzt.

Im Sinne von Gedankenexperimenten werden in der Studie die Folgen untersucht, wenn in einem Bereich eine grundsätzliche Änderung unterstellt wird. Dazu werden in den Simulationen entsprechende exogene Vorgaben gemacht. Die Simulationen können nicht zeigen, wie ein solcher Zustand zu erreichen wäre und wie er effektiv aussehen würde. Sie können aber Hinweise geben, welche Bedeutung Entwicklungen in Richtung der skizzierten Situation auf die Kreisläufe der Ungleichstellung haben.

■ **Egalitäre Arbeitsteilung.** Für die Simulation einer egalitären Arbeitsteilung wird unterstellt, dass ein typisiertes Elternpaar (mit zwei Kindern und mit gleich langer Ausbildung) die Haus- und Erwerbsarbeit ab dem Zeitpunkt der Heirat während des weiteren Lebens genau hälftig aufteile. In der Folge steigt für die Frau der durchschnittliche Stundenlohn um 13 Prozent an, für den Mann geht er um 4 Prozent zurück. Obwohl die Frau durch die egalitäre Arbeitsteilung pro Arbeitsstunde deutlich mehr gewinnt als der Mann verliert, geht das gesamte Haushaltseinkommen aber um rund 7 Prozent zurück. Dies erklärt sich durch die bei der egalitären Arbeitsteilung immer noch verbleibende, auf Diskriminierung zurückzuführende Lohndifferenz. Solange eine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung besteht, kann mit einer egalitären Arbeitsteilung (bei welcher das Gesamtvolumen an Erwerbsarbeit gleichbleibt) nur sehr schwer mehr an Einkommen als bei der traditionellen Arbeitsteilung erzielt werden. Gesamtwirtschaftlich kann bei einer egalitären Rollenverteilung davon profitiert werden, dass die Einbusse an Humankapital der Frauen durch die Familienphase vermieden wird. Der entsprechende Gewinn ist in der Grössenordnung von 6 Mrd. Franken jährlich zu beziffern. Bei einer egalitären Aufteilung der Erwerbsarbeit und der Haus-/Familienarbeit steht diesem Gewinn ein Verlust durch die geringere Nutzung des Humankapitals der Männer gegenüber, welcher auf etwa 3 Mrd. Franken zu schätzen ist. Der Nettogewinn kann auf rund 3 Mrd. Franken jährlich beziffert werden.

■ **Lohnungleichheit.** Die Durchsetzung der Lohnungleichheit wäre gesamtwirtschaftlich mit einem

Effizienzgewinn verbunden. Auf der Ebene der einzelnen Haushalte würden mit der Lohngleichheit zudem die Möglichkeiten einer egalitären Arbeitsteilung entscheidend verbessert. Das typisierte Elternpaar mit zwei Kindern könnte bei einer egalitären Arbeitsteilung das Haushaltseinkommen nun leicht erhöhen. Oder umgekehrt formuliert: Die in der Schweiz immer noch ausgeprägte Lohndiskriminierung stellt ein entscheidendes Hindernis für den Abbau von traditionellen Rollenverteilungen dar.

9. Ausblick

Für verschiedene Fragestellungen wäre eine Vertiefung der Analyse angezeigt.

■ In der Studie wurde von der ökonomischen Rationalität ausgegangen und versucht, der komplexen sozialen Realität bei der Modellierung der Entscheidungssituation möglichst Rechnung zu tragen. Damit lassen sich nützliche Einsichten gewinnen, man stösst aber auch an **Grenzen des Analyseinstrumentariums**. Die Logik der nicht marktvermittelten unbezahlten Arbeit lässt sich mit dem traditionellen ökonomischen Instrumentarium nur unbefriedigend erfassen.

■ Die Analyse zeigt, dass die geschlechtsspezifische **Segmentierung** von Arbeitsmärkten für die Erwerbsrealität ein äusserst wichtiges Element darstellt. In der Studie wurde die Segmentierung in einfacher Weise modelliert. Das Zustandekommen und die fortwährende Reproduktion der Segmentationsgrenzen sollten vertieft analysiert werden.

■ In Zusammenhang mit der Persistenz von Segmentationen ist die Rolle des schweizerischen **Bildungssystems** eingehender zu analysieren. Da das schweizerische Berufsbildungssystem mit einer frühen und nur schwer rückgängig zu machenden geschlechtstypischen Berufsfestlegung verbunden ist, bleibt zu analysieren, wie die Offenheit des Ausbildungssystems vergrössert werden und welche Rolle dabei die Weiterbildung spielen könnte.

■ Eine vertiefende Analyse ist insbesondere für die Beurteilung der **Teilzeitarbeit** nötig. Dabei ist das Spannungsfeld auszuleuchten, dass die Teilzeitarbeit oft die einzige Möglichkeit für Frauen ist, Beruf und Familie zu vereinbaren. Gleichzeitig stellt die Teilzeitarbeit auch ein Segment dar, in welchem die Frauen besonders benachteiligt werden und das ihnen nur wenig Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Wie ist in diesem Zusammenhang die starke Zunahme der Teilzeitarbeit von Frauen zu beurteilen?

■ Die Untersuchung hat gezeigt, dass die **Lohndiskriminierung** in der Schweiz nach wie vor sehr bedeutend ist (und von den bisherigen

Studien unterschätzt wird). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, mit welchen Instrumenten dem verfassungsmässigen Grundsatz der Lohngleichheit in der ökonomischen Realität – insbesondere in den besonders betroffenen frauengeprägten Segmenten - vermehrt Geltung zu verschaffen ist.

■ Aus der Analyse ist die grosse Bedeutung von Massnahmen zur Förderung der **egalitären Arbeitsteilung** hervorgegangen. Die entwickelten Simulationen von typisierten Biographien können ein interessantes Instrument zur Analyse von dazu vorliegenden Vorschlägen bilden.