



LIBERALES INSTITUT

LI-Studie

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Die Entstehung und Überwindung von Lohnunterschieden
zwischen den Geschlechtern in einer Marktwirtschaft

Christian Hoffmann

Mit einem Nachwort von **Karen Horn**

Mai 2015

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
I. Einführung: Der Kampf gegen die Lohnungleichheit der Geschlechter	4
Politische Forderungen und Massnahmen	5
Widersprüche	6
II. Das Ausmass der Lohnungleichheit	7
Fragen der Statistik	7
Ein Diskriminierungseffekt?	8
III. Die Unwahrscheinlichkeit der Lohndiskriminierung	10
Vor- und Nachteile tiefer Löhne	10
Diskriminierungspräferenz	11
Die Ineffizienz der Diskriminierung	11
IV. Einflüsse auf das Lohnniveau	14
Überblick	14
Was bleibt vom Diskriminierungseffekt?	19
Realitätsverweigerung	20
V. Fazit	22
Mangelnde Einsicht	22
Herausforderung für die Zukunft	24
Nachwort von Karen Horn	26

Vorwort

Manche gesellschaftliche Phänomene geben Rätsel auf. Die derzeit intensiv thematisierte Lohndiskriminierung zwischen Mann und Frau gehört zu diesen Rätseln. Seit Langem schon vergeht kein Jahr, ohne dass Arbeitnehmerorganisationen oder Bundesstellen lautstark die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau einfordern. Gleichzeitig wird Jahr für Jahr bekannt, dass die offene Schweizer Volkswirtschaft ein allgemein sehr hohes Lohnniveau ermöglicht. Dies spricht nicht für einen irrational diskriminierenden Arbeitsmarkt.

Würden Frauen tatsächlich für die gleiche Arbeit tiefere Löhne akzeptieren als Männer, würden dann gescheite Unternehmerinnen und Unternehmer nicht längst ausschliesslich Frauen anstellen, um damit einen Wettbewerbsvorteil zu erlangen? Ein solches Kalkül wäre allerdings in einer wettbewerbsintensiven Wirtschaft kaum möglich, weil es eben von Wettbewerbern schnell nachgeahmt würde. Gerade in den auf Vertragsfreiheit basierenden Ökonomien erhalten also die Unterdrückungs- oder Ausbeutungsszenarien der Gewerkschaften kaum Umsetzungschancen. Vielmehr lässt sich eine Symetrie der Interessen zwischen Arbeitgebern und -nehmern ableiten, die für die Wertschöpfung und den ständig wachsenden Lebensstandard unerlässlich ist. Damit stellt sich die Frage, inwiefern das lange geschürte Misstrauen gegenüber vermeintlich diskriminierenden Arbeitgebern auf objektive oder zumindest objektivierbare Gründe zurückgeführt werden kann.

Die vorliegende Analyse untersucht nüchtern und sachlich die Funktionsweise eines freien Arbeitsmarkts, die Faktenlage zur Lohnstruktur in der Schweiz und anhand der neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse die Wahrscheinlichkeit einer systematischen Lohndiskriminierung. Sie bietet eine erleuchtende Klarstellung zu einer langwierigen Debatte, die ihre Lösung nicht in Form einer staatlichen Regulierung finden wird.

Pierre Bessard
Direktor, Liberales Institut

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Christian Hoffmann *

I. Einführung: Der Kampf gegen die Lohnungleichheit der Geschlechter

Im Englischen heissen sie „Gender wage gap“ und „Gender pay gap“, im Deutschen wahlweise „geschlechterspezifische Lohnungleichheit“, „Lohnlücke“, oder „Gehaltsschere“: Unterschiede in der Entlohnung der Arbeit von Männern und Frauen. Damit geht der Verdacht einher, dass weibliche Arbeitskräfte nicht aus sachlich nachvollziehbaren Gründen, sondern schon deshalb Nachteile erleiden, weil ihnen aufgrund ihres Geschlechts weniger Gehalt zugestanden wird als Männern in vergleichbaren Positionen. Doch obwohl manche Statistiken eine klare Sprache zu sprechen und diesen Verdacht zu bestätigen scheinen, ist die Frage der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern durchaus komplex, die Faktenlage vielschichtig und das Ausmass der Herausforderung viel weniger klar, als manche Beobachter – und Parolen – suggerieren.

So oder so handelt es sich bei der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern um ein populäres politisches Thema: Nicht nur in der Schweiz, auch in Deutschland, Frankreich, Grossbritannien und in den Vereinigten Staaten befassen sich Wissenschaftler und Politiker mit der Diagnose oder auch schon mit der Bekämpfung der Lohnschere. Auffällig ist dabei, dass offenbar alle Akteure auf derselben Seite stehen: Experten, Verbände, Medien und Politik lehnen die Benachteiligung weiblicher Arbeitskräfte aufgrund ihres Geschlechts rundheraus ab.

Gegenstand der öffentlichen Auseinandersetzung ist nicht etwa die Frage, ob eine Diskriminierung weiblicher Arbeitskräfte aufgrund ihres Geschlechts richtig oder falsch ist, sondern ob es sie überhaupt gibt. Und wenn ja, in welchem Ausmass. Diese Frage ist entscheidend für die politische Debatte, denn nur wenn eine nennenswerte spezifische Benachteiligung stattfindet, ist es sinnvoll, über mögliche Massnahmen zu deren Linderung oder Beseitigung nachzudenken. Wie es aussieht, ist die Schweizer Politik jedoch bereits einen Schritt weiter – die geschlechtsbedingte Lohndiskriminierung ist ihr offenbar eine ausgemachte Sache. Anders ist nicht zu erklären, dass immer häufiger zum Teil einschneidende Massnahmen zur Schliessung der wie auch immer gearteten Lohnschere eingefordert werden.

* Christian Hoffmann, Prof. Dr. oec., ist Forschungsleiter am Liberalen Institut.

Politische Forderungen und Massnahmen

Im Jahr 1981 wurde erstmals ein Passus in die Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft aufgenommen, welche die Gleichberechtigung von Mann und Frau festhält. Artikel 8 Absatz 3 der heutigen Verfassung fordert: „Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.“¹ „Gleicher Lohn für gleich(wertig)e Arbeit“ ist somit tatsächlich eine Verfassungsnorm.

1986 legte der Bundesrat dann einen Bericht über das Rechtsetzungsprogramm „Gleiche Rechte für Mann und Frau“ vor. Darin wurden eine Reihe gesetzlicher und administrativer Massnahmen vorgeschlagen. In der Folge wurde 1988 das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann eingerichtet. 1991 erliess der Bundesrat eine Weisung, nach der Frauen in Einstellungsverfahren der Bundesverwaltung bei gleicher Qualifikation männlichen Bewerbern vorzuziehen sind. 1992 wurde eine Frauenquote für ausserparlamentarische Kommissionen erlassen.

1995 reichten interessierte Kreise die Initiative „Für eine gerechte Vertretung der Frauen in den Bundesbehörden“ ein, welche eine Frauenquote von rund 50 Prozent in National- und Ständerat, mindestens drei weibliche Bundesräte, einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent am Bundesgericht sowie eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in der Bundesverwaltung forderte. Die Initiative wurde später zwar wuchtig verworfen, doch schon 1996 trat das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann in Kraft. Herzstück des Gesetzes ist das Verbot einer Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt, auch hinsichtlich ihrer Entlohnung.

Dennoch blieb die geschlechtsbedingte Diskriminierung der Frau am Arbeitsmarkt – insbesondere die Lohndiskriminierung – Gegenstand politischer Vorstösse. Im Nationalrat wurde 2010 eine Motion eingereicht, die den Bundesrat aufforderte, einen Kontrollmechanismus für Löhne einzuführen, um so Geschlechterdiskriminierung zu unterbinden. Zur Begründung dienten ein „düsteres Bild“ hinsichtlich zunehmender Lohnunterschiede und „Diskriminierungseffekte“ am Arbeitsmarkt. Die Lohnunterschiede beliefen sich auf 24,1 Prozent, der reine Diskriminierungseffekt mache davon 9,4 Prozentpunkte aus.² Der Nationalrat schloss sich Ende 2012 dieser Motion an, später jedoch wurde die weitere Behandlung der Motion sistiert, da der Bundesrat eigene Vorschläge unterbreitete.

Ende 2014 gab der Bundesrat bekannt, dass Massnahmen zur „Bekämpfung der Lohndiskriminierung“ ergriffen werden sollen. Freiwillige Lösungen allein

¹ Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, nachzulesen unter: <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995395/index.html#a8>. Bemerkenswert an der Formulierung dieses Abschnitts unter der Überschrift „Rechtsgleichheit“ ist die Forderung nach einer „tatsächlichen“ neben der rechtlichen Gleichstellung. Dies scheint eine sozialpolitische Forderung zu implizieren, welche über die Frage einer Gleichberechtigung oder Diskriminierung im Privatverkehr hinausreicht.

² 10.3934 – Motion Lohngleichheit von Frauen und Männern. Kontrollmechanismus. Nachzulesen unter: http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20103934

genügen demnach nicht, um den verfassungsrechtlichen Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu realisieren. „Der Bundesrat schlägt vor, dass Arbeitgeber mit 50 und mehr Mitarbeitenden dazu verpflichtet werden, regelmässig eine interne Lohnanalyse durchzuführen und die Durchführung durch Dritte kontrollieren zu lassen. Die Kontrolle sollen die Arbeitgeber wahlweise den Sozialpartnern, einer Revisionsstelle oder einer staatlich anerkannten Prüfungsorganisation übertragen können.“³ Beobachter sprechen von der Einführung einer „Lohnpolizei“. Der Bundesrat hat darüber hinaus eine Frauenquote von 30% für die Verwaltungsräte börsenkotierter Unternehmen vorgeschlagen.

Widersprüche

Die jüngsten Vorschläge für eine Offenlegung und Kontrolle betrieblicher Löhne wie auch für die Einführung einer Frauenquote in Verwaltungsräten werden mit einer fortgesetzten Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt begründet. Mit freiwilligen Massnahmen hätte man dieser Diskriminierung demnach nicht Herr werden können. Moniert wird auch, dass das Ausmass der Diskriminierung eher zunehme als abnehme.

Doch obwohl alle gesellschaftlichen Gruppen, einschliesslich der Arbeitgeber, eine Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt ablehnen, entbrennt genau angesichts dieser – nun auch durch den Bundesrat verbreiteten – Diagnose ein Streit. In einer Stellungnahme an die zuständige Kommission des Ständerates stellt der Schweizerische Arbeitgeberverband gar die Behauptung auf, eine bewusste Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt finde heute gar nicht mehr statt.

Wie ist es möglich, dass die Bewertung eines doch scheinbar unstrittigen Anliegens so unterschiedlich ausfallen kann? Ist die geschlechtsbedingte Lohnschere am Schweizer Arbeitsmarkt heute grösser denn je oder existiert sie vielmehr gar nicht? Von den Antworten auf diese Fragen hängt nicht zuletzt ab, durch welche Massnahmen die Politik auf den Arbeitsmarkt einwirken kann oder soll.

³O.V. (2014). Lohngleichheit: Bundesrat will zusätzliche staatliche Massnahmen ergreifen. Nachzulesen unter: <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=54905>

II. Das Ausmass der Lohnungleichheit

Von einem Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern von 24,1 Prozent und einem Diskriminierungseffekt von 9,4 Prozent ist, wie beschrieben, in der 2010 im Nationalrat eingereichten Motion „Lohngleichheit von Frauen und Männern. Kontrollmechanismus“ die Rede. Die Initiatorin bezieht sich dabei auf die Daten der Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik für das Jahr 2008.

Nach der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2010 betrug der durchschnittliche Monatslohn 5.221 Franken für Frauen und 6.397 Franken für Männer. Folglich ist die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern zwischen 2008 und 2010 auf 18,4 Prozent geschrumpft. Im Jahr 2012 stieg diese Zahl jedoch nach offiziellen Angaben wieder, sie kletterte auf 18,9 Prozent. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) sah darin eine „sehr beunruhigende“ Entwicklung, die Gewerkschaft UNIA sprach gar von einem „alarmierenden Signal“⁴. Doch wie alarmierend ist dieser Befund tatsächlich?

Fragen der Statistik

In seinen Analysen gibt sich das Bundesamt für Statistik zurückhaltend. Demnach lässt sich nicht auf den ersten Blick erklären, wie die beobachteten Lohnunterschiede zustande kommen. Offenkundig sei, dass sich männliche und weibliche Arbeitskräfte hinsichtlich struktureller Gegebenheiten wie des Bildungsniveaus systematisch unterscheiden. Frauen besetzten 2010 zwei Drittel aller Tieflohnstellen (weniger als 3.500 Franken im Monat), aber nur 13,4 Prozent aller Stellen mit einem monatlichen Lohn von mehr als 16.000 Franken.

Der Hinweis auf strukturelle Einflüsse macht deutlich: Nicht jeder Lohnunterschied ist auf eine Geschlechterdiskriminierung zurückzuführen. Eine Reihe von Faktoren beeinflusst das Lohnniveau einer Arbeitskraft und „erklärt“ somit Unterschiede im Lohnniveau. Als diskriminierend kann nur jener verbleibende Anteil des Lohnunterschieds zwischen weiblichen und männlichen Arbeitskräften gelten, der eben nicht durch andere erklärende Faktoren begründet ist. Diesen Anteil „nicht erklärbarer“ Lohnunterschiede taxiert das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann auf etwa 9%.

Damit wird die Frage der geschlechterdiskriminierenden Lohnlücke oder Gehaltsschere zu einer Frage der Statistik. Für das Gleichstellungsbüro scheint die Antwort klar: Rund 40% der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern gehen angeblich auf diskriminierendes Verhalten der Arbeitgeber zurück.⁵ Deutlich vorsichtiger argumentiert das Bundesamt für Statistik, weil der nicht erklärbare Teil

⁴ Jaberg, S. (2014). Lohnschere zwischen Mann und Frau klafft auseinander. Nachzulesen unter: http://www.swissinfo.ch/ger/arbeitsmarkt_lohnschere-zwischen-mann-und-frau-klafft-auseinander/38487234

⁵ Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (Hrsg.). „Plattform Lohngleichheit“. Nachzulesen unter: <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=de>

der Geschlechterunterschiede in der Lohnstatistik auch hausgemacht sein könnte: Möglicherweise sind noch nicht alle Lohndeterminanten in der Statistik erfasst. Und was nicht erhoben wird, lässt sich auch nicht als Erklärung heranziehen. Wie kommt also das Gleichstellungsbüro des Bundes – und mit ihm verschiedene Gewerkschaften und Vertreter der Politik – auf einen Diskriminierungseffekt im Umfang von beinahe 10%?

Ein Diskriminierungseffekt?

Zwei Elemente bilden die Grundlage dieses Vorwurfs einer geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung im Umfang von fast 10% – das eine ist normativer, das andere deskriptiver Natur. Beide verdienen eine nähere Betrachtung.

Von einem „Vorwurf“ der Lohndiskriminierung ist die Rede, weil bei der Entlohnung von Arbeitskräften in Abhängigkeit von ihrem Geschlecht eine Unterscheidung vorgenommen würde, die als unsachgemäss und damit verwerflich qualifiziert wird. Es handelt sich hierbei um eine normative Setzung. Der Begriff der Diskriminierung (von lat. *discriminare* „trennen, absondern, abgrenzen, unterscheiden“) beinhaltet ursprünglich eine solche Setzung nicht – etwas zu „diskriminieren“ bedeutet schlicht, eine Unterscheidung vorzunehmen. Erst der Kontext lässt beurteilen, ob eine solche Unterscheidung gutzuheissen, abzulehnen oder schlicht moralisch bedeutungslos ist.

Eine Unterscheidung nach dem Geschlecht wird nicht in jedem Fall negativ gewertet. Wenn sich Privatpersonen in der Partnerwahl aufgrund ihrer persönlichen Präferenzen auf ein Geschlecht beschränken, gilt das nicht nur als völlig unbedenklich, sondern als die Norm. Auch eine Diskriminierung am Arbeitsmarkt, im Sinne einer Ungleichbehandlung, gilt nicht in jedem Fall als verwerflich. Lohn und Gehalt nach Leistung, nach Qualifikation, sogar nach körperlichen Merkmalen wie Grösse oder Kraft (etwa im Spitzensport oder in gewissen handwerklichen Berufen) zu differenzieren, widerspricht weder sozialen noch rechtlichen Normen.

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist heute eine soziale wie auch eine rechtliche Norm – diese Differenzierung ist durchaus von Bedeutung, da nicht jede soziale auch eine rechtliche Norm ist, und umgekehrt. Gerade in einer liberalen Gesellschaftsordnung sind unterschiedliche soziale Normen möglich (beispielsweise je nach Religionsgemeinschaft), ebenso wie Unterschiede zwischen vielfältigen komplexen sozialen Normen und auf das Wesentliche beschränkten rechtlichen Normen. Nicht alles, was sich nicht gehört, ist also auch verboten.

Die rechtliche Norm der Gleichbehandlung der Geschlechter bezieht sich zuvörderst auf das Handeln des Staates. Da der Staat als territorialer Gewaltmonopolist mit besonderer Macht ausgestattet ist, ist sein Handeln an allgemeine Normen gebunden, die eine willkürliche Machtanwendung ausschliessen sollen. Vor dem Gesetz sind darum alle Bürger gleich, eine Ungleichbehandlung nach dem Geschlecht ist ausgeschlossen – seit der Revision der Schweizerischen

Bundesverfassung 1981 auch explizit. In seiner Formulierung greift das Gleichbehandlungsgebot der Verfassung jedoch über den öffentlichen Rechtsverkehr hinaus und entfaltet eine Drittwirkung auch auf den Privatverkehr.

Die Verfassung und das darauf aufbauende Gleichstellungsgesetz untersagen also auch in der Ausgestaltung privater Arbeitsbeziehungen eine Unterscheidung („Benachteiligung“) in der Behandlung des Vertragspartners nach dessen Geschlecht. Wenngleich derartige Übertragungen des Diskriminierungsverbots von der Sphäre des öffentlichen Rechts auf jene des Privatrechts durchaus umstritten sind⁶, lässt sich in diesem Fall davon ausgehen, dass die rechtliche Norm nahe an der verbreiteten sozialen Norm ist. Dies lässt sich daran erkennen, dass (wie beschrieben) kein nennenswerter gesellschaftlicher Akteur eine Lohnbenachteiligung aufgrund des Geschlechts befürwortet.

Die normative Qualifikation von Lohnunterschieden aufgrund des Geschlechts impliziert eine bedeutende deskriptive Eingrenzung: Als verwerflich betrachtet (und auch rechtlich sanktioniert) werden also nur solche Unterschiede, die *spezifisch* auf das Geschlecht zurückzuführen sind. Andere Ursachen einer Lohndifferenzierung sind somit weder verwerflich noch verboten, mögen sie auch willkürlich sein. Hierzu zählen beispielsweise, wie beschrieben, Unterschiede, die durch die Erfahrung oder Qualifikation einer Arbeitskraft begründet sind. In der Analyse ist daher gründlich zu unterscheiden, worauf beobachtete Lohnunterschiede zurückzuführen sind. Damit wird auch deutlich: Die Feststellung eines durchschnittlichen Lohnunterschieds von rund 20% zwischen Männern und Frauen besagt für sich genommen nichts darüber aus, ob die Arbeitgeber ein Geschlecht bevorzugen oder benachteiligen. Relevant ist allein der Anteil des Lohnunterschieds, der tatsächlich auf eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung *allein aufgrund des Geschlechts* zurückgeführt werden kann.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann schlägt hierfür eine Art Ausschlussverfahren vor, nach dem alle Einflüsse, die nicht anderweitig erklärt werden können, pauschal der Geschlechterdiskriminierung zugerechnet werden. Das bedeutet auch: Je mehr geschlechtsunabhängige Einflussfaktoren des Lohnniveaus bekannt werden, desto geringer ist automatisch der noch verbleibende Anteil der Geschlechterdiskriminierung. Hinter den angenommenen 9% „Diskriminierungseffekt“ des Gleichstellungsbüros können sich also noch nicht erhobene, aber auch schlicht nicht bekannte Einflüsse verstecken, die nichts mit einer geschlechterbasierten Diskriminierung von Arbeitskräften zu tun haben. Im Interesse einer möglichst realistischen Einschätzung der Lohnlücke oder Gehaltsschere zwischen Mann und Frau gilt es darum sowohl die normative als auch die deskriptive Grundlage der These einer Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsmarkt zu hinterfragen.

⁶Siehe etwa Habermann, G. (2011). Freiheit oder Knechtschaft? München: Olzog.

III. Die Unwahrscheinlichkeit der Lohndiskriminierung

Sowohl das Gesetz als auch der gesellschaftliche Konsens lehnt heute eine nicht sachgemäße Unterscheidung in der Entlohnung von Arbeitskräften aufgrund ihres Geschlechts ab. Dass Kritiker dennoch von einer solchen Unterscheidung im Umfang von durchschnittlich fast 10% des Lohns ausgehen, legt nahe, dass eine Geschlechterdiskriminierung relativ leicht in die Praxis umzusetzen und auch verbreitet sei. Hierbei handelt es sich um eine These oder – kritischer formuliert – eine Unterstellung. Worauf ist eine solche These zurückzuführen? Wie wahrscheinlich ist es eigentlich, dass Arbeitgeber auf breiter Front und in voller Absicht weibliche Arbeitskräfte finanziell benachteiligen?

Vor- und Nachteile tiefer Löhne

In der Verhandlung eines Beschäftigungsverhältnisses hegen Arbeitgeber neben vielen anderen Wünschen auch eine naheliegende Präferenz für ein tiefes Lohnniveau. Ein tiefes Lohnniveau kann zu tiefen Produktionskosten beitragen, was die Profitabilität eines Unternehmens erhöht. Es sind jedoch keineswegs die Löhne allein, die das Kostenniveau eines Unternehmens – oder gar dessen Profitabilität – bestimmen. Und: tiefe Löhne implizieren keineswegs immer auch tiefe Kosten.

Eine im Lohn günstige, aber wenig qualifizierte Arbeitskraft einzustellen, kann beispielsweise zu zahlreichen Folgekosten führen (notwendige Aus- und Weiterbildung, Kontrolle, Reparatur, Ausfälle, Fluktuation etc.). Gering bezahlte Arbeitskräfte können schwächer motiviert und weniger loyal sein, sie können zu Arbeitsvermeidung neigen oder versuchen, wahrgenommene Lohnmängel durch Vorteilsnahmen zu kompensieren. Auch aus diesem Grund besteht in einigen Fällen ein Substitutionsverhältnis zwischen Personalkosten auf der einen und Sach- oder Systemkosten auf der anderen Seite. Vermeintlich günstige Arbeitskräfte machen teure Prozesse der Automation oder der Überwachung und Sicherung notwendig.

Mit anderen Worten: Die Lohnkosten sind ein Teil einer komplexen Optimierungsaufgabe der Arbeitgeber. Dabei gilt keineswegs das Motto „je tiefer, desto besser“. Im Fall einer vom Unternehmenserfolg abhängigen Entlohnung haben die Arbeitgeber sogar ein Interesse an hohen Auszahlungen, weil diese Teil und Indikator einer erfolgreichen Entwicklung des Unternehmens sind. Neben den Kosten sind ausserdem viele weitere Eigenschaften einer Arbeitskraft entscheidend für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses.

Aus all diesen Gründen ist es notwendig, ein Zerrbild der Arbeitgeber zu vermeiden, nach welchem diese in jedem Fall Löhne zu drücken bemüht sind – ob gegenüber Männern oder Frauen. Insbesondere in der Argumentation der Gewerkschaften schwingt häufig eine solche Unterstellung mit, was angesichts der Aufgabe der Gewerkschaften verständlich erscheinen mag, aber nicht unkritisch übernommen werden sollte.

Diskriminierungspräferenz

Voraussetzung für die Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsmarkt ist neben einer möglichen generellen Präferenz der Arbeitgeber für niedrige Löhne eine weitergehende Präferenz für die Benachteiligung weiblicher Arbeitskräfte. Der Vorwurf der Geschlechterdiskriminierung geht also davon aus, dass Arbeitgeber nicht nur generell tiefe Löhne auszahlen möchten (was für sich genommen bereits eine fragwürdige Annahme ist), sondern dass sie insbesondere bestrebt sind, Frauen tiefere Löhne zu zahlen als Männern.

Nun ist es sicher denkbar, dass es Arbeitgeber gibt, die aus persönlichen, kulturellen, religiösen oder sonstigen Erwägungen geneigt sind, weibliche Arbeitskräfte zu benachteiligen. Es ist nicht zu leugnen, dass es Vorurteile hinsichtlich der Fähigkeiten von Frauen geben mag, dass manchen Menschen männliche Arbeit als überlegen gilt, dass Männer mitunter anstreben, ihre Dominanz am Arbeitsplatz zu perpetuieren. Auch schlichte Frauenfeindlichkeit mag es geben.

Damit derartige Präferenzen jedoch zu markanten Lohnunterschieden in der ganzen Gesellschaft führen, müssten sie nicht nur bei einzelnen Personen vorhanden sein, sondern ganze Organisationen durchdringen. Mehr noch, sie müssten über verschiedene Organisationen hinweg verbreitet sein, in einer Stärke, die tatsächlich eine grosse Zahl geschlechterdiskriminierender Arbeitsverträge zur Folge hat. Zwar zeigen diverse Studien, dass in der Öffentlichkeit diverse geschlechterspezifische Klischees oder Vorurteile durchaus verbreitet sind; manche davon sind tief in Geschichte und Kultur verwurzelt. Doch es weist nur wenig darauf hin, dass es zahlreiche Unternehmen gibt, die es als Organisationen darauf anlegen, Frauen zu benachteiligen. Mehr noch, es gibt zumindest theoretische Hinweise darauf, dass eine solche Präferenz eine *unwahrscheinliche* Erscheinung darstellt.

Die Ineffizienz der Diskriminierung

Verschiedene Ökonomen haben sich mit dem Phänomen der Diskriminierung im Sinne einer absichtlichen Benachteiligung einer Personengruppe auseinandergesetzt. Führend waren dabei die Studien des späteren Wirtschaftsnobelpreisträgers Gary Becker. In seinem Werk „The Economics of Discrimination“⁷ beschreibt er Diskriminierung bei der Bewertung einer Arbeitsleistung als eine Berücksichtigung von Merkmalen, die nichts mit der Produktivität der Arbeitskraft zu tun hat. Diese Definition ist praktisch identisch mit dem heute in der Bundesverwaltung, insbesondere im Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann verbreiteten Verständnis.

Becker geht davon aus, dass manche Menschen – auch Arbeitgeber – eine Präferenz für Diskriminierung aufweisen. Eine erfolgreiche Diskriminierung verschafft ihnen einen Nutzengewinn. Gleichzeitig stellt Becker jedoch fest, dass Diskriminierung mit Kosten verbunden ist: Die Selektion oder unterschiedliche Behandlung einer Arbeitskraft aufgrund von Merkmalen, die nichts mit ihrer

⁷ Becker, G. (1957). The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Press.

Produktivität zu tun haben (die also ohne eine Präferenz für Diskriminierung nicht berücksichtigt würden), verursachen zusätzliche Transaktionskosten. Diese Kosten liessen sich vermeiden, wenn Diskriminierung unterbliebe.

Mehr noch: Unternehmen können einen Profitabilitätsverlust erleiden, wenn sie Arbeitskräfte unangemessen entlohnen – wer benachteiligt ist, mag unproduktiv werden, inneren Widerstand aufbauen oder das Unternehmen schlicht verlassen. Ein Verzicht auf die Diskriminierung würde den Arbeitgeber finanziell besserstellen. Wie aber verhält sich diese finanzielle Einbusse zum Nutzengewinn, den ein zu Diskriminierung neigender Arbeitgeber erzielt? Gibt es einen Nettonutzengewinn? Überwiegt die Freude an der Diskriminierung das Unbehagen angesichts steigender Kosten und/oder sinkender Profitabilität?

Beckers Analyse zeigt: Arbeitgeber müssen schon eine relativ starke Präferenz für Diskriminierung hegen, um aus dieser im Saldo einen Vorteil zu ziehen. Dies gilt umso mehr, wenn die Gruppe der zu Benachteiligten gross ist, da diese dann schwieriger auszusondern, zu umgehen oder vom Ergreifen von Gegenmassnahmen abzuhalten ist. Im Fall der Frauen ist all dies gegeben, und das macht deren Diskriminierung teuer und damit unwahrscheinlicher.

Aus der ökonomischen Theorie der Diskriminierung folgt noch eine weitere wichtige Erkenntnis: Wettbewerb reduziert die Verbreitung von Diskriminierung. Angenommen, ein in scharfem Wettbewerb stehender Arbeitgeber diskriminiert eine Gruppe von Arbeitskräften, indem er diesen unabhängig von ihrer Produktivität einen vergleichsweise geringen Lohn auszahlt. In diesem Fall ergibt sich für konkurrierende Arbeitgeber die Möglichkeit, diese Arbeitskräfte abzuwerben, indem sie ihnen einen etwas höheren Lohn auszahlen und so die bisher unterbewertete Profitabilität abschöpfen. Dieser Prozess setzt sich bei entsprechendem Wettbewerb so lange fort, bis den Arbeitskräften ein angemessener, also nicht-diskriminierender Lohn bezahlt wird und sich also mit der Abwerbung der Arbeitskräfte kein Vorteil mehr generieren lässt. Der Schweizer Arbeitsmarkt ist relativ liberal und damit wettbewerbsintensiv (trotz eines fortschreitenden Verlusts dieser Liberalität etwa durch „flankierende Massnahmen“ im Zuge bilateraler Abkommen mit der EU).⁸ Damit ist eine Diskriminierung am Schweizer Arbeitsmarkt eher unwahrscheinlich.

Beckers Theorien der Diskriminierung am Arbeitsmarkt sind verschiedentlich geprüft und auch bestätigt worden.⁹ Somit lässt sich festhalten: Eine Diskriminierung am Arbeitsmarkt setzt eine relativ starke Präferenz der Arbeitgeber für eine Benachteiligung von Frauen voraus, da sie mit Kosten und Wettbewerbsnachteilen verbunden ist. Da es sich bei Frauen um eine sehr grosse Personengruppe handelt und der schweizerische Arbeitsmarkt sehr wettbewerbsintensiv ist, kann eine

⁸ Siehe etwa die Auswertungen des Global Competitiveness Reports: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015/economies/#economy=CHE>

⁹ Siehe etwa Charles, K. K., & Guryan, J. (2007). Prejudice and The Economics of Discrimination. NBER Working Paper No. 13661.

absichtsvolle Diskriminierung von Frauen am Schweizer Arbeitsmarkt als besonders unwahrscheinlich gelten.

Letztlich führt diese Überlegung zurück zur eingangs beschriebenen Unterstellung: Warum sollte davon ausgegangen werden, dass Schweizer Arbeitgeber eine so starke Abneigung gegenüber Frauen empfinden, dass sie trotz allen offenkundigen ökonomischen Nachteilen eine sachlich ungerechtfertigte Lohndiskriminierung vornehmen? Und dies in einer so grossen Breite und Häufigkeit, dass sich nennenswerte Effekte auf das durchschnittliche Lohnniveau ergeben? Wer diskriminieren will, sollte sich als Plattform dafür nicht gerade den Arbeitsmarkt aussuchen, wo die ökonomischen Anreize egalisierender wirken als in anderen Sphären der Gesellschaft.

Da die normative Betrachtung zum Ergebnis führt, dass eine breite, substanzielle Diskriminierung von Frauen am Schweizer Arbeitsmarkt theoretisch unwahrscheinlich erscheint, wird ein zusätzlicher Blick auf das deskriptive Element der Diskriminierungsthese notwendig. Was sagen die Daten wirklich über den Diskriminierungsanteil an den Lohndifferenzen zwischen Mann und Frau aus?

IV. Einflüsse auf das Lohnniveau

Das Bundesamt für Statistik ermittelt im Rahmen der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung einige Faktoren, die das Lohnniveau beeinflussen. Diese können herangezogen werden, um Unterschiede im durchschnittlichen Lohn von Männern und Frauen zu analysieren. Wie beschrieben gilt dabei: Je grösser der Anteil dieses Lohnunterschieds ist, der sich durch Eigenschaften des Arbeitsplatzes oder durch andere Arbeitnehmercharakteristika als das Geschlecht erklären lässt, desto kleiner ist der Anteil, der möglicherweise auf Diskriminierung zurückzuführen ist.

Überblick

Was sind also solche Eigenschaften des Arbeitsplatzes oder der Arbeitskräfte, die Lohnunterschiede erklären können?

- **Qualifikation:** Einen häufig diskutierten und weithin anerkannten Einflussfaktor stellt die Qualifikation der Arbeitskraft dar. Je besser qualifiziert die Arbeitskraft ist, desto grösser ist auch ihr Wertschöpfungsbeitrag, desto „wertvoller“ ist die Arbeitskraft also für den Arbeitgeber und umso höhere Löhne ist der Arbeitgeber bereit zu zahlen. Über lange Zeit wiesen weibliche Arbeitskräfte ein tieferes Qualifikationsniveau auf als ihre männlichen Gegenüber. Bis heute bestehen hier substantielle Unterschiede.¹⁰ Diese Qualifikationsdifferenz reduziert sich jedoch zunehmend, und tatsächlich sinkt entsprechend auch die Lohndifferenz vor allem zwischen jüngeren Arbeitskräften.

Auch hier ist freilich eine differenzierte Betrachtung notwendig: Häufig wird darauf verwiesen, dass der Akademisierungsgrad von Frauen zunimmt. In den Jahrgängen im Alter von weniger als 35 Jahren ist der Anteil der Personen mit (Fach-)Hochschulbildung unter Frauen grösser als unter Männern. Lohnrelevant ist jedoch nicht allein, dass überhaupt ein Bildungsabschluss vorliegt, sondern vor allem die Art der fachlichen Qualifikation. Tatsächlich finden sich erhebliche Unterschiede in der Fächerwahl studierender Männer und Frauen.

Der Frauenanteil liegt im Studium der Geistes- und Sozialwissenschaften über 70%, in den Wirtschaftswissenschaften hingegen bei nur etwa 30%, in den Maschinen- und Elektroingenieurwissenschaften gar unter 10%.¹¹ Dabei unterscheiden sich die Gehaltsaussichten der jeweiligen fachlichen Qualifikationen unabhängig vom Geschlecht der Arbeitskraft. Wenn sich die Gehaltsaussichten nach einem Studium der Geisteswissenschaften als relativ tief erweisen, dann trägt der hohe Frauenanteil unter den Akademikern dieses

¹⁰ Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2014). „Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren“. Nachzulesen unter: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/bildungsstand.html

¹¹ Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2011). Frauen und Männer an den Schweizer Hochschulen: Indikatoren zu geschlechtsspezifischen Unterschieden. Nachzulesen unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=4543>

Feldes nur bedingt zu einer Angleichung der durchschnittlichen Löhne von Männern und Frauen bei.

In der Diskussion um die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern wird immer wieder darauf verwiesen, dass diese mit zunehmender Qualifikation sogar zunehme – je höher gebildet, desto grösser die Lohnlücke. Dies wird bisweilen als eine bewusste Diskriminierung gebildeter Frauen interpretiert, ist jedoch möglicherweise allein durch die gewählte Studienrichtung, also die Art der fachlichen Qualifikation begründet. Bei gering qualifizierten Arbeitskräften führen solche Unterschiede in der (geringen) fachlichen Qualifikation nicht zu dramatischen Abweichungen. Je höher aber der Qualifikationsgrad ist, desto stärker fallen Unterschiede der fachlichen Qualifikation bei der Entlohnung ins Gewicht.

- **Arbeitszeit:** Ein weiterer häufig genannter und anerkannter Einflussfaktor auf das Lohnniveau ist die Arbeitszeit. Vollzeitkräfte verdienen mehr als Teilzeitarbeitskräfte. Dabei ist die Teilzeitarbeit unter Frauen verbreiteter als unter Männern. Im Durchschnitt arbeiten etwa 35% aller Schweizer Arbeitskräfte Teilzeit. Jedoch arbeiten beinahe 60% aller Frauen Teilzeit und nur etwa 15% aller Männer.¹²

Nun verdienen allerdings Vollzeitkräfte nicht nur deshalb mehr, weil sie effektiv länger arbeiten. Lohnunterschiede zwischen Teil- und Vollzeitkräften sind nicht nur eine Frage der Stundenlohn-Arithmetik. Vollzeitkräfte erhalten zumeist komplexere oder verantwortungsvollere Aufgaben, die besser entlohnt werden. Vollzeitarbeit eröffnet auch besser Aufstiegschancen. Zudem sind nicht alle Berufe gleichermassen der Teilzeitarbeit zugänglich. Gerade Führungsaufgaben sind regelmässig mit Vollzeitarbeit verbunden.

Daher lässt sich das Lohnniveau von Vollzeit- und Teilzeitkräften nicht einfach durch die geleistete Arbeitszeit dividieren, wenn man einen Vergleich vornehmen will. Hinter dem Arbeitspensum verbergen sich unterschiedliche Qualitäten der Arbeit, die für das Lohnniveau ebenso bedeutsam sind wie die reine Quantität.

- **Beruf:** Unterschiedliche Berufe eröffnen unterschiedliche Gehaltsaussichten. So sind Tätigkeiten im Finanz- und Versicherungsgewerbe im Durchschnitt mit deutlich höheren Löhnen verbunden als Tätigkeiten beispielsweise im Gesundheits- und Sozialwesen oder gar im Gastgewerbe.¹³ Wie bereits im Kontext der Qualifikation beschrieben, unterscheiden sich männliche und weibliche Arbeitskräfte erheblich nach den angestrebten Berufsfeldern.

¹² Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2014). „Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit – Indikatoren“. Nachzulesen unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/teilzeit.html>

¹³ Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2014). „Löhne, Erwerbseinkommen – Indikatoren“. Nachzulesen unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/teilzeit.html>
Nachzulesen unter:
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_branche.html

Ausbildungs-¹⁴ und Studiendaten¹⁵ wie auch internationale Studien¹⁶ zeigen: Frauen wählen überdurchschnittlich häufig eine Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch im Gastgewerbe. Branchenunterschiede im Lohnniveau schlagen sich also im Geschlechtervergleich nieder, da Frauen und Männer nicht in allen Branchen gleichermassen vertreten sind.

- **Erfahrung:** Die Erfahrung einer Arbeitskraft hängt positiv mit dem Lohnniveau zusammen. In zahlreichen Berufen wird die Seniorität der Arbeitskraft honoriert – durch Beförderungen, aber durchaus auch innerhalb der Hierarchiestufen. Damit wird einerseits die Loyalität einer Arbeitskraft belohnt und andererseits die Erfahrung, das Wissen, das im Laufe der Zeit aufgebaute Humankapital honoriert.

Aufgrund langjähriger Qualifikationsunterschiede zwischen den Geschlechtern ist bis heute der Anteil männlicher Arbeitskräfte in den gehobenen Positionen überproportional hoch. Im Durchschnitt haben die männlichen Arbeitskräfte mehr Erfahrung. Nicht in allen Fällen lassen sich diese Erfahrungsunterschiede an der formellen berufshierarchischen Einstufung der Arbeitskräfte ablesen, in manchen Fällen unterscheidet sich allein das Lohnniveau.

- **Unterbrechungen:** Mit der Erfahrung ist ein weiterer, häufig auch öffentlich debattierter Einflussfaktor des Lohnniveaus verbunden: berufliche Unterbrechungen. Eine berufliche Unterbrechung, also eine wie auch immer begründete Auszeit, senkt das Lohnniveau. Wer durchgehend arbeitet, hat einen nur schwer auszugleichenden Lohnvorsprung gegenüber jemandem, der für ein Jahr die Arbeit unterbricht und danach zur ursprünglichen Beschäftigung zurückkehrt. Die Arbeitskraft ohne Unterbrechung kann ihre Erfahrung und Qualifikation kontinuierlich aufbauen und weitere Karriereschritte tun. Die Arbeitskraft mit Unterbrechung hingegen kehrt danach nicht einfach nur auf das beim Austritt vorhandene Niveau zurück, sie hat vielmehr häufig einen Nachholbedarf, um das ursprüngliche Erfahrungs- und Qualifikationsniveau wiederzugewinnen.

Neben formellen Unterschieden in der Erfahrung und Qualifikation bestehen zudem informelle Unterschiede im Blick beispielsweise auf Bekanntschaften oder Freundschaften („Sozialkapital“), die für Karriere und Einkommen von erheblicher Bedeutung sind. Gerade solche informellen Vorteile sind bisweilen langwierig aufzubauen. Aus all diesen Gründen entspricht eine Arbeitsunterbrechung von einem Jahr nicht allein einem Lohnausfall von einem Jahr. Die erlittenen Einbußen sind zum Teil erheblich grösser.

¹⁴ Siehe Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2015). „Sekundarstufe II: Allgemein- und Berufsbildung - Übersichtstabellen“: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/04/00/blank/allgemein-_oder_berufsbildung.html

¹⁵ Siehe Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2014). „Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren“: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/eintritte_in_berufsbildungen.html

¹⁶ Siehe Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2013). Frauenanteil 2012 nach Branchen. Nachzulesen unter: <http://doku.iab.de/kurzgraf/2013/kbfolien23134.pdf>

Arbeitsunterbrechungen sind unter Frauen deutlich weiter verbreitet als unter Männern. Häufig sind solche Unterbrechungen mit der Gründung einer Familie verbunden. Da Lohnnachteile aufgrund von Arbeitsunterbrechungen umso grösser sind, je länger die Unterbrechung währt, ist eine berufliche Auszeit von drei bis vier Jahren zum Zweck der Kinderbetreuung im Verlauf einer Karriere nur schwer zu kompensieren.

- **Lohn- und Karriereziele:** Einflussfaktoren wie die Art und das Niveau der Qualifikation sowie die Verweildauer auf einer Arbeitsstelle sind relativ einfach zu erheben und zu analysieren. Darüber hinaus gibt es indes noch weitere Einflüsse auf das Lohnniveau, die auf den ersten Blick nicht offensichtlich sind. Hierzu zählen die Karriereziele der Arbeitskräfte. Zwei Personen mit identischer Qualifikation und Verweildauer in demselben Beruf, sogar in demselben Unternehmen an demselben Standort, können nach wenigen Jahren auf erheblich voneinander abweichenden Positionen und Lohnniveaus landen, wenn sie unterschiedliche Karriere- und auch Einkommensziele verfolgen.

So können sie sich darin unterscheiden, welchen Einsatz sie bringen, wie bereitwillig sie Verantwortung übernehmen, wieviel Ehrgeiz sie in der (Über-)Erfüllung von Aufgaben entwickeln und wie proaktiv sie ihren Aufstiegswillen kommunizieren. Obwohl die offensichtlichen, „harten“ Einflussfaktoren des Lohnniveaus völlig identisch sind, ergeben sich verhaltensbedingte substantielle Lohnunterschiede, die auf keine Weise diskriminierend im Sinne von ungerechtfertigt benachteiligend sind.

A priori gibt es natürlich keinen Grund anzunehmen, dass Frauen weniger ehrgeizig im Beruf sind als Männer. Dennoch sollten solche Einstellungsunterschiede in der Analyse von Lohnunterschieden Berücksichtigung finden. Für Deutschland haben Wissenschaftler festgestellt, dass weibliche Hochschulabgänger geringere Lohnerwartungen hegen als Männer. Sie betrachten den Lohn auch als weniger wichtig für die Stellenwahl.¹⁷ Es scheinen zudem systematische Unterschiede zwischen den Karrierezielen der Geschlechter zu bestehen.¹⁸

- **Verhandlungsgeschick:** Der Lohn ist Bestandteil eines Arbeitsvertrags, der auf einer Verhandlung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beruht. Unzählige Studien zeigen, dass die Verhandlungsführung das Verhandlungsergebnis beeinflusst. Schon physische Merkmale können eine solche Verhandlung beeinflussen – beispielsweise scheint die schiere Körpergrösse die Lohnverhandlung zu Gunsten der Arbeitskraft zu beeinflussen: Grosse Arbeitnehmer erzielen höhere Löhne als kleine.¹⁹

¹⁷ Siehe: Wirz, C. (2014). Der kleine Unterschied auf dem Lohnzettel. Neue Zürcher Zeitung, 08.12.2014.

¹⁸ Elprana, G., Stiehl, S., Gatzka, M. & Felfe, J. (2012). Gender differences in motivation to lead in Germany. In: C. Quaiser-Pohl & M. Endepohls-Ulpe (Hrsg.), Women's choices in Europe. Influence of gender on education, occupational career and family development. Münster: Waxmann.

¹⁹ Gautschi, T., & Hangartner, D. (2006). Size Does Matter. Körpergröße, Humankapital und Einkommen. Soziale Welt, 57(3), 273-294.

Was für subtile Einflüsse wie die Körpergrösse gilt, ist erst Recht mit konkreten, expliziten Einflüssen wie der Verhandlungstaktik oder Verhandlungsführung verbunden. In Studien hat sich gezeigt, dass Männer häufiger und bisweilen auch aggressiver verhandeln als Frauen.²⁰ Solche Unterschiede schlagen sich dann in den Löhnen nieder, völlig unabhängig davon, ob der Arbeitgeber zur Diskriminierung neigt. Es handelt sich somit zwar um einen Geschlechterunterschied, dessen Ursache gewiss Aufmerksamkeit verdient, aber eben nicht um eine Diskriminierung durch den Arbeitgeber.

- **Arbeitgebereigenschaften:** Unterschiedliche Berufe und Branchen – und damit auch unterschiedliche Qualifikationen – sind, wie beschrieben, mit Lohnunterschieden verbunden. Lohnunterschiede finden sich jedoch auch innerhalb von Branchen, auf Ebene der Einzelunternehmen. So ist es durchaus möglich, dass in ihren Produkten ähnliche Unternehmen derselben Branche, die also ähnlich qualifizierte Arbeitskräfte beschäftigen, unterschiedliche Lohnniveaus aufweisen.

Beispielsweise ist bekannt, dass grosse Unternehmen höhere Löhne bezahlen als kleine.²¹ Ebenso ist möglich, dass ein negativer Zusammenhang zwischen der Qualität von Mitarbeiterführung und Unternehmenskultur einerseits und dem Lohnniveau andererseits besteht: Es könnte notwendig sein, ein ruppiges oder unangenehmes Unternehmensklima durch einen höheren Lohn zu kompensieren, um qualifizierte Arbeitskräfte anzuziehen, während Unternehmen mit einem besonders angenehmen Unternehmensklima trotz eines niedrigeren Lohnniveaus für Arbeitskräfte attraktiv sein können.

Bisweilen besteht auch ein Zusammenhang zwischen Grösse und Kultur eines Unternehmens – gerade kleine Arbeitgeber sind oft bemüht, sich durch ein angenehmes Arbeitsklima zu profilieren. Der Zusammenhang zwischen dem Geschlecht der Arbeitskraft und deren Präferenz für Arbeitgeber einer bestimmten Grösse oder Kultur verdient zweifellos mehr Aufmerksamkeit, es bestehen jedoch schon jetzt Hinweise, dass Frauen eine Präferenz für kleinere Unternehmen aufweisen. Möglicherweise gilt dies auch für Unternehmen mit einem angenehmen Arbeitsklima, aber tieferen Löhnen.²² Solche geschlechtstypischen Präferenzen würden sich abermals in Lohnunterschieden niederschlagen, ohne dass damit ein Hinweis auf Diskriminierung verbunden wäre.

- **Arbeitsort:** Sehr ähnlich wie die zuletzt genannten Arbeitgebereigenschaften hat auch der Ort einer Arbeitsstelle einen Einfluss auf das Lohnniveau. Es bestehen regionale Lohndifferenzen, die sich im individuellen Lohnniveau niederschlagen.

²⁰ Leibbrandt, A., & List, J. A. (2012). Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale Natural Field Experiment. NBER Working Paper No. 18511. Nachzulesen unter: <http://www.nber.org/papers/w18511>

²¹ Gerlach, K., & Schmidt, E.M. (1989). Unternehmensgrösse und Entlohnung. Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 22. Jg. http://doku.iab.de/mittab/1989/1989_3_mittab_gerlach_schmidt.pdf

²² Siehe etwa Cliff, J. E. (1998). Does one size fit all? exploring the relationship between attitudes towards growth, gender, and business size. Journal of Business Venturing, 13(6), 523-542.

Diese Differenzen lassen sich zum Teil durch die Mobilität der Arbeitskräfte kompensieren (Pendeln). Das setzt jedoch voraus, dass die Arbeitskraft mobil ist. Auch in diesem Fall sind weitere Untersuchungen notwendig, doch die vorhandenen Daten weisen darauf hin, dass Männer mobiler sind als Frauen, tiefen regionalen Lohnverhältnissen also eher ausweichen. Somit könnten Frauen von regionalen Lohnnachteilen überproportional betroffen sein, ohne dass eine Diskriminierung stattfindet.

Die hier präsentierte Liste ist keineswegs abschliessend. Zahlreiche weitere Faktoren können das Lohnniveau unabhängig vom Geschlecht der Arbeitskräfte beeinflussen. Hier ging es zunächst darum, einen Eindruck davon zu vermitteln, wie vielfältig und komplex sich die bereits heute bekannten Einflüsse auf das Lohnniveau – und deren Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitskraft – gestalten.

Was bleibt vom Diskriminierungseffekt?

Wenn nur schon die hier genannten Einflüsse auf das Lohnniveau berücksichtigt würden, welcher Anteil des Unterschieds im Durchschnittslohn von Männern und Frauen bliebe unerklärt, wäre also nach dem Verständnis der Politik und Verwaltung „diskriminierend“? Wir wissen es nicht. Es existiert für die Schweiz schlicht keine Erhebung, die alle hier genannten Einflüsse berücksichtigt. Für viele dieser Einflüsse fehlen sogar die notwendigen Daten.

In den auf der Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik fussenden Analysen finden vor allem die Erfahrung, das Bildungs- und Anforderungsniveau sowie die Branche Berücksichtigung. Schon aufgrund dieser Korrekturen schrumpft der vermutete Geschlechterunterschied von etwa 20 Prozent auf knapp 10 Prozent. Weil aber diese Analyse unvollständig ist, entzündet sich Kritik an der Behauptung des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, der Diskriminierungseffekt betrage somit beinahe 10 Prozent. Eine solche Aussage ist schlicht unhaltbar angesichts der Tatsache, dass das Bundesamt für Statistik die für eine umfassende Analyse notwendigen Daten gar nicht erhebt, sie also auch nicht in die Analyse einfließen.²³

Richtiger und seriös wäre vielmehr die Aussage, dass nach der Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik *höchstens* eine Lohndifferenz von 9-10 Prozent auf Diskriminierung zurückgeführt werden kann, vermutlich jedoch deutlich weniger. Über die Grössenordnung des herauszurechnenden Anteils geben immer mehr internationale Studien Aufschluss.

In einer deutschen Studie, die auf einer umfangreichen Panel-Untersuchung der Karrierepfade von Männern und Frauen fusst, stellten Wissenschaftler jüngst fest, dass der Aufstieg von Frauen in Führungspositionen durch „ausserbetriebliche“ Faktoren zu erklären sei: durch das Studienfach und die Entscheidung für eine

²³ Feusi, D. (2014). Lohndiskriminierung bleibt rätselhaft. Nachzulesen unter: <http://www.ordnungspolitik.ch/2014/05/03/lohndiskriminierung-bleibt-raetselhaft/>

Familiengründung.²⁴ Eine darauf aufbauende Studie ergab, dass es einen erheblichen Einfluss auf das später erzielte Lohnniveau hat, wenn junge Leute bei der Wahl des Studienfachs die damit verbundenen Karriere- und Einkommenschancen berücksichtigen. Darüber hinaus spielen auch Qualifikation und Erfahrung eine erhebliche Rolle.²⁵ Deutlich wird dadurch vor allem: Vor allem die Präferenzen der Arbeitskräfte und deren darauf aufbauende Entscheidungen sind entscheidend für das Lohnniveau.²⁶

Was aber geschieht, wenn man diese Präferenzen in der Analyse der Lohnlücke berücksichtigt? In einer amerikanischen Studie wurden nicht weniger als 25 Karriereentscheidungen und deren Einflüsse auf das Lohnniveau analysiert. Das Ergebnis: Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen verschwindet nicht nur, sie kehrt sich sogar um. Unter exakt denselben Voraussetzungen verdienen Frauen durchschnittlich mehr als Männer.²⁷ Zu diesen Voraussetzungen zählen unter anderem die Arbeitszeit, die Risiken einer Stelle, die Mobilität der Arbeitskraft und die Fächerwahl in der Ausbildung.²⁸

Dieses verblüffende Resultat einer Analyse, die nicht nur differenzierter ist als jene des schweizerischen Bundesamtes für Statistik, sondern vor allem bedeutende subjektive Einflussfaktoren des Lohns auf Seiten der Arbeitskräfte berücksichtigt, macht deutlich: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – das ist längst Realität. Es gibt schlicht keine nachweisbare Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt. Selbst das Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten kam basierend auf einem umfassenden Überblick über bestehende Studien schon im Jahr 2009 zu dem Resultat, Unterschiede in der durchschnittlichen Entlohnung von Frauen und Männer seien wohl vollständig auf deren individuelle Entscheidungen zurückzuführen.²⁹

Realitätsverweigerung

Eine zentrale Erkenntnis lautet: Es ist völlig unsinnig, durch eine Regulierung der Arbeitgeber die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen schliessen zu wollen. Die Ursachen für die beobachtete Lohnlücke liegen bei den Arbeitskräften. Ihre Entscheidung für den Grad und den Gegenstand ihrer Ausbildung, ihre Berufswahl, ihre Karriere- und Einkommensziele, ihr Arbeitseinsatz, ihr Verhandlungsgeschick,

²⁴ Ochsenfeld, F. (2012). Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64(3), 507-534.

²⁵ Ochsenfeld, F. (2014). Why do Women's Fields of Study Pay Less? A Test of Devaluation, Human Capital, and Gender Role Theory. *European Sociological Review*, 30(4), 536-548.

²⁶ Siehe etwa auch: Rosenbloom, J., Ash, R. A., Dupont, B., & Coder, L. (2008). Why are there so few women in information technology? Assessing the role of personality in career choices. *Journal of Economic Psychology*, 29(4), 543-554.

²⁷ Farrell, W. (2005). *Why Men Earn More: The Startling Truth Behind the Pay Gap -- and What Women Can Do About It*. New York: AMACOM.

²⁸ Siehe auch: Corbett, C., & Hill, C. (2012). *Graduating to a Pay Gap: The Earnings of Women and Men One Year after College Graduation*. Washington: AAUW.

²⁹ U.S. Department of Labor (Hrsg.) (2009). *An Analysis of the Reasons for the Disparity in Wages Between Men and Women – Final Report*. Nachzulesen unter: <http://www.consad.com/content/reports/Gender%20Wage%20Gap%20Final%20Report.pdf>

ihre Weiterbildungsbemühungen und ihre Mobilität entscheiden über das persönliche Lohnniveau. Männer und Frauen weisen deshalb im Durchschnitt unterschiedliche Lohnniveaus auf, weil sie unterschiedliche Präferenzen haben und deshalb unterschiedliche Entscheidungen treffen.

Es ist schlicht nicht ersichtlich, wie oder warum dem Arbeitgeber hier eine Verantwortung zugeschrieben werden sollte. Es ist nicht „die Wirtschaft“, die diskriminiert, es sind die Arbeitskräfte selbst, die mit ihrem Verhalten eine Differenzierung bewirken. Im Übrigen ist auch nicht nachvollziehbar, warum Politik und Verwaltung sich diesen seit Jahren bekannten Fakten verschliessen. Es wäre zu erwarten, dass eine Behörde wie das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, die sich schliesslich den hier beschriebenen Fragestellungen widmet, Kenntnis vom aktuellen Stand der Forschung hat und diesen anerkennt. Es wäre ein Gebot der intellektuellen Redlichkeit, auf die gravierenden Mängel einer Analyse hinzuweisen, die auf den unvollständigen Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung fusst.

Die Bundesverwaltung in Form des Gleichstellungsbüros unterlässt es hingegen nicht nur, ihre Aussagen hinsichtlich unerklärter Lohnunterschiede zu qualifizieren, sie stellt wiederholt die Behauptung eines Diskriminierungseffekts im Umfang von etwa 9 Prozent auf.³⁰ Da nicht nur die theoretischen Einwände ignoriert, sondern auch verfügbare empirische Fakten und Erkenntnisse ausgeblendet werden, ist der Verwaltung und, in Form des Bundesrates, auch den politischen Entscheidungsträgern Desinformation vorzuwerfen. Die Ursachen oder Motivation zu erforschen, die hinter dieser Desinformation stehen, würde den Rahmen der vorliegenden Studie überschreiten, sie verdienen jedoch dringend Aufmerksamkeit.

³⁰ Siehe etwa Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (Hrsg.) (2015). „Statistiken“. Nachzulesen unter: <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00594/index.html?lang=de>

V. Fazit

Findet am Schweizer Arbeitsmarkt eine „alarmierende“, gar „skandalöse“ Diskriminierung von Frauen statt, wenn es um deren Entlohnung geht? Glaubt man Politik und Verwaltung, ist dies der Fall – sogar in einem beachtlichen Umfang: Satte 10 Prozent Gehaltsunterschied zwischen den Geschlechtern sei auf eine ungerechtfertigte Diskriminierung zurückzuführen, heisst es. So hoch ist jedenfalls der Anteil des durchschnittlichen Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern, der nach den Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung nicht erklärt werden kann. Der politische (Kurz-)Schluss: Es muss sich um Diskriminierung handeln! Aktuelle theoretische und empirische Erkenntnissen indes legen ein ganz anderes Ergebnis nahe.

- **Eine Lohndiskriminierung von Frauen am Schweizer Arbeitsmarkt ist a priori äusserst unwahrscheinlich:** Schon die theoretische Überlegung zeigt, dass eine Diskriminierung von Arbeitskräften unabhängig von deren Produktivität teuer für Arbeitgeber ist. Sie setzt daher eine sehr starke Präferenz der Arbeitgeber für Diskriminierung voraus – dafür gibt es jedoch keine Anhaltspunkte. Hinzu kommt: Je grösser die betroffene Gruppe und je wettbewerbsintensiver der Arbeitsmarkt ist, desto teurer wird die Diskriminierung. Eine verbreitete Diskriminierung von Frauen am relativ liberalen Schweizer Arbeitsmarkt wäre daher äusserst überraschend.
- **Unterschiede in den Löhnen von Arbeitskräften sind massgeblich auf deren Präferenzen und Entscheidungen zurückzuführen:** Je nach Aus- und Weiterbildung, fachlicher Qualifikation, Wahl des Berufs, der Branche und des Arbeitgebers, Erfahrung, Ehrgeiz, Einsatz, Verweildauer und Mobilität erhalten Arbeitskräfte unterschiedliche Löhne. Das gilt völlig unabhängig vom Geschlecht der Arbeitskräfte.
- **Es gibt vermutlich keine Lohndiskriminierung von Frauen am Schweizer Arbeitsmarkt:** Die heute verfügbaren Schweizer Daten zeigen, dass maximal ein diskriminierender Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern von knapp 10 Prozent besteht. Dieser ist jedoch vermutlich deutlich kleiner, möglicherweise sogar nicht existent, da zahlreiche bedeutende Einflussfaktoren des Lohns in den heutigen Statistiken schlicht nicht erhoben und damit auch nicht berücksichtigt werden. Vergleichbare Studien aus dem westlichen Ausland zeigen: Bei einer Berücksichtigung dieser Faktoren schrumpft der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern mindestens auf null; möglicherweise sind Frauen heute sogar im Vorteil.

Mangelnde Einsicht

Die durch Politik und Verwaltung verbreitete Behauptung eines Diskriminierungseffekts von fast 10 Prozent im Vergleich der durchschnittlichen

Löhne von Frauen und Männern ist entweder auf eine Unfähigkeit zur korrekten Interpretation der verfügbaren Statistiken zurückzuführen (was für sich genommen bedenklich genug wäre) oder aber sogar auf eine bewusste Irreführung der Öffentlichkeit. Die Zahl von fast 10 Prozent ist schon heute offenkundig falsch. Richtig und redlich wäre es, von einem Effekt von maximal knapp 10 Prozent zu sprechen, dessen tatsächlicher Umfang jedoch heute nicht bekannt ist, nach dem aktuellen Stand der Forschung aber wohl deutlich niedriger liegt, möglicherweise sogar bei Null Prozent.

Nicht nur verweigern sich Politik und Verwaltung (sowie diverse Interessengruppen, beispielsweise Gewerkschaften) den längst verfügbaren wissenschaftlichen Erkenntnissen zu Entstehung und Umfang der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern, zunehmend werden nun neue, zunehmend auch abenteuerliche Vorwürfe der Diskriminierung am Arbeitsmarkt erhoben. So findet sich in den Mitteilungen des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann die Behauptung, „typisch weibliche“ Berufe oder Qualifikationen würden systematisch schlechtergestellt oder nicht genügend gewürdigt.³¹

Eine rationale, wettbewerbliche Entlohnung von Arbeitsleistungen in Abhängigkeit von deren Profitabilität wird nun also als ein Akt der Diskriminierung interpretiert. Daraus ergibt sich ein Zirkelschluss: Löhne im Gastgewerbe sind im Durchschnitt tief, viele Frauen arbeiten in diesem Gewerbe, es handelt sich also um eine „typische Frauenbranche“, folglich müssen die tiefen Löhne in diesem Gewerbe auf Diskriminierung zurückzuführen sein. Der Diskriminierungsvorwurf wird zu einer selbsterfüllenden Prophezeiung, vor allem weil grundlegende Prinzipien und Gesetze der Ökonomie zugunsten eines bestimmten Erkenntnisinteresses ausgeblendet werden.

Ganz ähnlich steht es mit dem Vorwurf des Gleichstellungsbüros, die Leistungsbeurteilung von Frauen sei in der Praxis diskriminierend. Einerseits würden manche wichtigen Leistungen von Frauen nicht ausreichend explizit eingefordert, andererseits würden manche als unwichtig betrachtete Leistungen nicht honoriert. Auch hier entsteht ein Zirkelschluss: Die Bewertung von Arbeitsleistungen aufgrund von Einsatz, Ehrgeiz, Umfang, Flexibilität etc. fällt offenbar in Einzelfällen zu Ungunsten auch weiblicher Arbeitskräfte aus, also sind die zugrundeliegenden Beurteilungskriterien ungünstig für Frauen, mithin handelt es sich um einen Akt der Diskriminierung, der nur überwunden werden kann, indem Kriterien angelegt werden, die ein besseres Abschneiden der Frauen garantieren. Was zählt, ist das Abschneiden weiblicher Arbeitskräfte, nicht mehr deren Profitabilität.

Solche zunehmend verzweifelt wirkenden Versuche, den Mythos einer verbreiteten Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt am Leben zu erhalten, werfen ein ungutes Licht auf die verantwortlichen Akteure. Die Diskriminierung von Frauen durch „die Wirtschaft“ erscheint zunehmend als ein Dogma, das auch durch Fakten nicht zu erschüttern ist. Indem sich seine Anhänger seit Jahren verfügbaren

³¹ Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (Hrsg.) (2015). „Ursachen für Lohndiskriminierung“. Nachzulesen unter: <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00078/index.html?lang=de>

theoretischen und empirischen Erkenntnissen verschliessen, erscheinen sie zunehmend ideologisch motiviert, was eine sachliche Debatte erschwert. Es stellt sich die Frage, inwiefern ein offener Diskurs noch möglich und zielführend ist, oder ob bei zunehmender Realitätsverweigerung nicht vielmehr der Konflikt, eine Konfrontation gesucht werden sollte.

Besonders bedenklich ist, dass die vermeintlichen Verteidiger der Rechte von Frauen in ihrem Anliegen versagen. Da im Diskriminierungsvorwurf „die Wirtschaft“ als Schuldige stets schon festzustehen scheint, wird die Erkenntnis ausgeblendet, dass Lohnunterschiede in Wahrheit auf Präferenzen und Entscheidungen von Arbeitskräften basieren. Wer diese Erkenntnis jedoch ausblendet, kann an der heutigen Situation durchschnittlich massiv unterschiedlicher Löhne effektiv nichts verändern, da so deren wahre Ursachen nie angegangen werden. Entscheidend wäre heute stattdessen die Frage, wie es kommt, dass Männer und Frauen so unterschiedliche Präferenzen hegen, unterschiedliche Berufs- und Karriereziele aufweisen und entsprechend unterschiedliche Karrierepfade einschlagen. Auch hierzu sind erste Forschungserkenntnisse verfügbar. Ein schlagkräftiges, ernstzunehmendes Engagement für die Rechte und die wirtschaftliche Prosperität von Frauen setzt voraus, dass man sich vom Mythos der Diskriminierung wie von wirtschaftsfeindlichen Affekten verabschiedet und eine sachliche Ursachenanalyse betreibt.

Herausforderung für die Zukunft

Abschliessend stellt sich die Frage, wie die heutigen Versuche, die Lohnschere zwischen Männern und Frauen zu schliessen, zu werten sind.

- **Eine materielle Gleichstellung der Frau kann nicht durch eine Regulierung oder Überwachung von Unternehmen erreicht werden.** Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern liegen schlicht nicht in einer Diskriminierung durch Arbeitgeber. Vorschläge wie eine öffentliche Lohnberichterstattung und eine Kontrolle durch Lohnkommissionen sind daher überflüssig. Sie sind sogar kontraproduktiv, da sie ohne Gegenwert Mehrkosten erzeugen und damit vielmehr die Chancen von Männern *und* Frauen reduzieren, eine Beschäftigung zu finden, Einkommen zu erzielen und beruflich aufzusteigen.
- **Es ist die Freiheit (und damit Wettbewerbsintensität) der Märkte, die eine Diskriminierung am Arbeitsmarkt verhindert – gleich ob von Frauen oder anderen Gruppierungen.** Dies betrifft insbesondere die Arbeits-, aber auch weitere Güter- und Absatzmärkte. Wettbewerb macht Diskriminierung teuer für Arbeitgeber (wenn diese überhaupt eine Präferenz für eine solche Diskriminierung haben). Er bietet daher einen nachhaltigen Schutz vor Diskriminierung. Eine sozialdemokratische Politik, oft unterstützt von Gewerkschaften, die auf geschlossene Märkte und eine hohe Regulierungsdichte setzt, muss demnach einer Diskriminierung eher Vorschub leisten, als sie zu lindern.

- **Eine Frauenquote für Verwaltungsräte ist reine Symbolpolitik.** Es ist heute noch nicht ausreichend bekannt, warum Frauen andere Karrierepfade einschlagen als Männer – nicht zuletzt, weil sich die Verantwortungsträger der Debatte über diese Präferenzen verschliessen. Die Frauenquote suggeriert, dass Frauen schlicht nicht bewusst sind, dass sie eine Karriere bis in den Verwaltungsrat ergreifen können. Durch eine höhere Sichtbarkeit weiblicher Verwaltungsräte sei dies zu ändern. Eine solche Vorstellung erscheint naiv (wenn nicht sogar ein wenig frauenfeindlich), sie ist jedenfalls durch den aktuellen Stand der Forschung nicht substantiiert. Die ebenfalls vorgebrachte Behauptung, weibliche Verwaltungsräte könnten die Prozesse der Personalbeurteilung und der Personalentwicklung im Unternehmen zu Gunsten von Frauen verändern, geht von der fragwürdigen Prämisse aus, dass die heutigen Prozesse nicht auf die Produktivität der Arbeitskräfte ausgerichtet sind, sondern einer Diskriminierungsabsicht folgen.

In Summe ist festzustellen, dass die aktuellen politischen Vorschläge im besten Fall wirkungslos, vermutlich aber kontraproduktiv wirken. Vieles deutet darauf hin, dass eine wirksame Förderung der Rechte und Prosperität von Frauen einen Einsatz *für* freie Märkte voraussetzt, nicht *gegen* den Markt. Die heutigen Fortschritte hinsichtlich der politischen Rechte, des Bildungszugangs, der Qualifikation, der Arbeitsmarktbeteiligung und der Entlohnung von Frauen sind jedenfalls auf offene Märkte und die nachhaltige Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften zurückzuführen.³² Dies gilt auch für einen gleichberechtigten Zugang zu Verdienst- und Aufstiegchancen in der Zukunft.

Es ist also höchste Zeit, dass Scheuklappen abgelegt, Feindbilder beerdigt und ergebnisoffene Debatten im Dienste der Sache eröffnet werden.

³² Horwitz, S. (2015). Hayek's Modern Family: Classical Liberalism and the Evolution of Social Institutions. London: Palgrave Macmillan.

Nachwort

Karen Horn *

Wer sich mit der Frage beschäftigt, was an der angeblichen Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt eigentlich dran ist, betritt vermintes Gelände. Auf der einen Seite steht das Thema in der öffentlichen Diskussion unter massivem Druck der „Political correctness“, verbunden mit dem Generalverdacht „sozialer Ungerechtigkeit“, was eine seriöse, vorurteilsfreie Auseinandersetzung mit den Fakten erschwert. Auf der anderen Seite werden in jüngster Zeit die reaktionären Stimmen immer lauter, nach denen allein schon dieses Thema völlig fehl am Platze und nur Zeichen eines auf Bevormundung und Gleichschaltung zielenden Egalitarismus ist, zumal sich die „wahre Bestimmung“ der Frau ohnehin nicht auf dem Arbeitsmarkt verwirklichen lasse. Das eine ist dabei so verfehlt wie das andere.

Es ist in der Tat noch gar nicht so lange her, da durften sich die Frauen weder an politischen Wahlen beteiligen noch ohne ausdrückliche Erlaubnis des Ehemannes einen Beruf ausüben oder Geschäfte abschliessen. Es herrschte ein Zustand gesetzlich festgeschriebener, staatlich positiv sanktionierter Diskriminierung. Die Schweiz zählte hier nicht immer zu den Reformvorreitern. Schon allein deshalb liegt die Vermutung nahe, dass der lange, schwierige Aufholprozess auch hierzulande bis heute nicht abgeschlossen ist. Ihn weiter zu ermöglichen, bleibt Ziel und Aufgabe.

Es wäre schlechterdings nicht mit dem Selbstverständnis einer der Freiheit verpflichteten Bürgerschaft vereinbar, wenn die Hälfte der Bevölkerung systematisch daran gehindert würde, ihr Selbst mit jenem Ziel zu entwickeln und zu entfalten, das dem jungen, schwärmerischen Wilhelm von Humboldt in seinen wohl im Jahre 1792 entstandenen „Ideen zu einem Versuch, die Grenzen der Wirksamkeit des Staats zu bestimmen“ für jeden Menschen vorschwebte: „die höchste und proportionierlichste Bildung seiner Kräfte zu einem Ganzen“. Man braucht dies nicht mit Humboldt als Vorschrift der „ewig unveränderlichen Vernunft“ und als edle Pflicht zu überhöhen, um doch jedermann ein zumindest von willkürlichen Schranken unbeeinträchtigttes Recht auf Selbstentfaltung in alle denkbaren und nicht denkbaren Richtungen einzuräumen, auch und gerade der davon lange ausgeschlossenen Frau.

* Karen Horn, Dr. rer. publ., Ökonomin und Publizistin, ist Mitglied des Akademischen Beirats des Liberalen Instituts.

Wer sich halbwegs ernsthaft als Liberaler versteht, wird hiermit keine Schwierigkeiten haben. In der christlich-abendländischen Tradition, die nicht nur vielen konservativen, sondern auch liberalen Denkern bis heute eine wichtige Richtschnur ist, leitet sich aus der Gottesebenbildlichkeit eines jeden Menschen dessen Würde als individuelle Person ab. Diese jedermann in gleicher Weise mitgegebene Würde gebietet nicht nur in ordnungstheoretischer Perspektive die nicht-diskriminierende Gleichbehandlung aller Bürger durch das Recht, sondern hält in individualethischer Hinsicht an zu Respekt, gerechtem Verhalten und freundlicher Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Menschen – und zwar in deren Eigenschaft als Individuen, nicht als Träger eines spezifischen Merkmals, das sie einer kollektiven identitären Kategorie zuordnet und auf diese reduziert (Frau oder Mann, arm oder reich, ungebildet oder gebildet, schwarz oder weiss, muslimisch oder christlich, homo- oder heterosexuell, blond oder braun, dick oder dünn usw.).

Die Frage, ob eine Frau noch heute auf dem Arbeitsmarkt der Diskriminierung ausgesetzt ist, wie es die Lohnlücke auf ersten Blick nahelegt, muss mithin gerade Liberale bewegen. Als erstes rückt der Staat selbst als möglicher Verursacher der Lohnungleichheit ins Visier. Nach freiheitlichem Verständnis darf eine Regierung keine Gesellschaftspolitik in dem Sinne betreiben, dass sie eine bestimmte Form des Zusammenlebens – und damit auch der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern – gegenüber anderen Entwürfen privilegiert, auch nicht die traditionelle. Wenn es tatsächlich eine Lohnlücke gibt, soll der Staat sie nicht verursachen oder auch nur vergrössern; er darf nicht diskriminieren, sondern muss sich neutral verhalten.

Dabei sind nicht nur unmittelbar diskriminierende Regulierungen, sondern auch indirekt wirksame Anreize, beispielsweise im Steuerrecht, in der Lage, das soziale Koordinationsergebnis zu verzerren, zum Beispiel wenn die gemeinsame steuerliche Veranlagung von Eheleuten einen abschreckend hohen, gar prohibitiven Grenzsteuersatz für die potentiell geringer verdienende Person, zumeist die Frau, mit sich bringt. Dies drückt die Frauenerwerbsquote vor allem am unteren Ende der Lohnskala, und damit geht eine Verzerrung des Lohngefüges einher. Auf jeden Fall werden in einem derartigen System Menschen – und zumeist sind dies heute eben noch Frauen – fiskalisch „bestraft“, die sich nicht mit einer häuslichen Rolle zufrieden geben. Moderne, auf neuen Formen der partnerschaftlichen Arbeitsteilung fussende Lebensmodelle finanziell unattraktiv zu machen, ist eine rückwärtsgewandte, fortschrittsfeindliche und vor allem respektlose, illiberale Politik.

Der grösste Teil der Lohndifferenz lässt sich freilich gar nicht auf diskriminierende staatliche Eingriffe zurückführen. Und wo dem Anspruch Genüge getan ist, dass kodifizierte Regeln allgemein und nichtdiskriminierend zu halten sind, ist der Gesetzgeber auch mitnichten aufgerufen, das Ergebnis der spontanen gesellschaftlichen Koordination im Nachhinein zu korrigieren oder es für die Zukunft, beispielsweise mit einer „Lohnpolizei“, in Richtung grösserer Gleichheit zu steuern. Zumal auch den Arbeitgebern aller theoretischen Logik und empirischen Evidenz

zufolge in der Regel keine frauenfeindliche Ader vorzuwerfen ist, wie Christian Hoffmanns Überblick zeigt. Sie kalkulieren schlicht präzise.

Die Lücke geht wesentlich auf objektive ökonomische Bestimmungsgründe zurück, beispielsweise auf eine geringere Dauer der Vollzeittätigkeit und der Betriebszugehörigkeit von Frauen, zumeist durch die jeweilige(n) Babypause(n) und das in dieser Zeit zumindest nicht in unmittelbar arbeitsmarktrelevanter Weise weiter wachsende „Humankapital“ bedingt; auf eine stärkere Nachfrage kleiner Dienstleistungsbetriebe nach weiblichen Arbeitskräften und umgekehrt auf deren Bevorzugung eines überschaubaren Umfelds; daneben aber auch auf die Ergebnisse beruflicher Segregationsprozesse in der Gesellschaft, infolge derer sich „typisch weibliche“, schlecht bezahlte Berufsgruppen herauskristallisiert haben.

Wie Christian Hoffmann ganz zu Recht betont, erklärt sich die Lohndifferenz damit letztlich schlicht aus entsprechenden Präferenzen: Die Erwerbsbiographie ist oftmals deshalb unterbrochen, weil viele Frauen Kinder haben und sich, anders als traditionell die Männer, auch selbst um sie kümmern möchten. Viele Frauen wählen genau deshalb auch von vornherein Berufe, in denen ihnen Zeit für die Familie bleibt – oft aus völlig freien Stücken, vielfach aber auch von Sachzwängen getrieben wie fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder oder ein in dieser Hinsicht nicht an Teilhabe interessierter Partner. Viele Frauen streben gar nicht erst nach einer fulminanten Karriere, sondern nach einer inhaltlich dauerhaft erfüllenden Tätigkeit, was nicht immer synonym ist. Mit Präferenzen – und zwar durchaus sympathischen Haltungspräferenzen – hat es auch zu tun, wenn Frauen in Gehaltsverhandlungen allzu bescheiden auftreten, der Arbeit im bewährten Team oft den Vorzug gegenüber dem Aufstieg geben und sich in einer Männerwelt zwar die Karriere befördernden, aber nervenaufreibenden taktischen Spielereien, Loyalitätsnetzwerken und Wettkämpfen verweigern. All dies wirkt sich gehaltsmindernd aus.

Darauf zu verweisen, dass Lohnunterschiede auf entsprechende Präferenzen auf der Arbeitsangebotsseite, nicht auf der Nachfrageseite zurückgehen, und dass deshalb den Arbeitgebern, „der Wirtschaft“, kein Vorwurf zu machen ist, bedeutet nicht, dass man die Hände in den Schoss legen kann. Für die Frauen bleibt die Situation unbefriedigend. Die Vermutung liegt auf der Hand, dass zwar gewiss nicht alle, aber doch etliche von ihnen eher Vollzeit arbeiten, regional mobil sein und in Führungsetagen aufsteigen würden, wenn sie denn nur könnten, das heisst, wenn praktische Probleme der Alltagsorganisation gelöst wären. Das Dilemma der schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt derzeit noch immer vor allem an den Frauen hängen. Ein Auftrag an die Regierung ergibt sich daraus freilich nicht.

Dem Staat steht es in freiheitlicher Perspektive nicht zu, in persönliche Präferenzen und in die Bedingungen freiwillig eingegangener privater Kooperationen ändernd oder gar verhindernd einzugreifen. Damit würden Privateigentum und Vertragsfreiheit verletzt, die Säulen einer freiheitlichen Verfassung. Wenn tatsächlich eine staatliche Lohnpolizei in den Betrieben Lohngleichheit erzwänge, dann wäre zumindest eines garantiert: dass jene spontanen gesellschaftlichen Prozesse gar nicht erst Fahrt aufnehmen könnten, die über ein sich wandelndes Bewusstsein und

ein sich von altbackenen Klischees allmählich ablösendes Rollenverständnis – zwischen wie auch innerhalb der Geschlechtergruppen – womöglich ganz von selbst eine Annäherung der beruflichen Chancen und Erträge herbeiführen würden.

Gesellschaftliche Wandlungen brauchen Zeit. Die meisten Paare sind längst dabei, moderne Formen eines „Burden sharing“ auf Augenhöhe in Kindererziehung, Haushalt und Beruf auszuprobieren, einzuüben und in der Erziehung weiterzugeben; der Entdeckungsprozess ist noch längst nicht abgeschlossen. Frauen brauchen Zeit, um zu lernen, sich in der insbesondere in den Kaderetagen bisher noch männlich dominierten beruflichen Männerwelt durchzusetzen, ihre Regeln zu begreifen und sich im Umgang damit nicht zu verbiegen; Männer brauchen Zeit, um zu lernen, dass ihre berufliche Kooperation mit Frauen andere als die gewohnten Verhaltensmuster erfordert, begünstigt und auch honoriert. Möglicherweise braucht es mehrere Generationen – aber man darf zuversichtlich sein, dass beide Seiten ihre Lektionen lernen, festgefügte Geschlechterrollen aufbrechen und die Formen des Miteinanders produktiver werden. Alles andere wäre ökonomisch halsbrecherisch.

Für einen solchen Wandel zu werben und ihn – natürlich ohne Rückgriff auf staatliche Zwangsmassnahmen – zu unterstützen, ist eine eminent wichtige, allzu oft übersehene „positive“ Aufgabe freiheitlich denkender Menschen, die gleichberechtigt neben die verinnerlichte „negative“ Aufgabe tritt, Übergriffe des Kollektivs auf Formen und Ergebnisse freiwilliger privater Kooperation abzuwehren. Hier können sich Menschenfreundlichkeit, Fortschrittlichkeit und Zukunftsbejahung beweisen, hier ist die Kraft gefragt, eigene Klischees und Borniertheiten abzubauen. Nicht nur Männer, auch unter ihrer anstrengenden Doppelrolle in Familie und Beruf ächzende Frauen empfinden es oft noch als unmännlich, wenn sich der eigene Partner als Hausmann allein oder zumindest vorrangig um Haushalt und Kinder kümmern sollte – wieso eigentlich?

Jenseits der Arbeit an den eigenen Einstellungen besteht ein weiterführender Ansatz beispielsweise darin, Unternehmen dahingehend zu beraten und zu stärken, dass sie betriebsinterne Kinderbetreuungsmöglichkeiten anbieten und dabei auch gleich ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Eine kluge Personalentwicklung würde darin bestehen, insbesondere Männern neue, offenere, nicht so sehr die eigenen Eigenschaften perpetuierenden Varianten der Personalakquise und des Führungsstils beizubringen. Und dass sich die Industrie zunehmend bemüht, Frauen für technische Berufe zu begeistern, hat nicht die sauertöpfische Kommentierung verdient, damit wolle sie nur den absehbaren Fachkräfteengpass abwenden. Das ist zwar richtig und auch gut so – doch zugleich befördert sie damit die Lockerung statischer, einengender Rollenverständnisse, geleitet von einer „unsichtbaren Hand“, wie es der grosse schottische Moralphilosoph und Ökonom Adam Smith einst nannte. Auf sie ist in der Marktwirtschaft noch immer Verlass.



Impressum

Liberales Institut
Rennweg 42
8001 Zürich, Schweiz
Tel.: +41 (0)44 364 16 66
Fax: +41 (0)44 364 16 69
libinst@libinst.ch

Alle Publikationen des Liberalen Instituts finden Sie im Internet unter www.libinst.ch.

Diese Studie wurde durch die Unterstützung der Stiftung Liberale Aktion ermöglicht.



Disclaimer

Das Liberale Institut vertritt keine Institutspositionen. Alle Veröffentlichungen und Verlautbarungen des Instituts sind Beiträge zu Aufklärung und Diskussion. Sie widerspiegeln die Meinungen der Autoren und entsprechen nicht notwendigerweise den Auffassungen des Stiftungsrates, des Akademischen Beirates oder der Institutsleitung.

Die Publikation darf mit Quellenangabe zitiert werden.
Copyright 2015, Liberales Institut.