

avenir debate

Gleichstellung

Warum der Arbeitsmarkt nicht versagt

Marco Salvi, in Zusammenarbeit mit Monika Engler,

Verena Parzer Epp, Patrik Schellenbauer und Claudia Wirz

Dank

Der Herausgeber bedankt sich bei Frau Dr. Karen Horn für die wertvollen Hinweise und das externe Lektorat. Die Verantwortung für den Inhalt liegt allein beim Herausgeber und beim Direktor von Avenir Suisse, Gerhard Schwarz.

Autoren	Marco Salvi, in Zusammenarbeit mit Monika Engler, Verena Parzer Epp, Patrik Schellenbauer und Claudia Wirz.
Herausgeber	Avenir Suisse, www.avenir-suisse.ch
Gestaltung	Pascal Müller, n c ag, www.ncag.ch
Abbildungen	Pascal Müller, n c ag, www.ncag.ch
Druck	Staffel Medien AG, www.staffelmedien.ch

© November 2015 Avenir Suisse, Zürich

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Da Avenir Suisse an der Verbreitung der hier präsentierten Ideen interessiert ist, ist die Verwertung der Erkenntnisse, Daten und Grafiken dieses Werks durch Dritte ausdrücklich erwünscht, sofern die Quelle exakt und gut sichtbar angegeben wird und die gesetzlichen Urheberrechtsbestimmungen eingehalten werden.

Bestellen	assistent@avenir-suisse.ch , Tel. 044 445 90 00
Download	http://www.avenir-suisse.ch/52133/gleichstellung/

Ein Vorwort: Einfache Schuldzuweisungen meiden!

Gerhard Schwarz

Als Emilie Kempin-Spyri 1886 vor Gericht erschien, um ihren Gatten in einer Mietsache zu vertreten, kam sie nicht weit. Auch Beschwerden vor dem Bezirksgericht Zürich und später vor dem Bundesgericht blieben umsonst. Der Verfassungsgrundsatz der Gleichbehandlung bedeute keineswegs, dass die Geschlechter rechtlich in jeder Hinsicht gleichgestellt seien, lautete die Absage der Justiz. Der Fall der ersten Schweizer Juristin Kempin-Spyri war keine Ausnahme. Wie *Avenir Suisse* in der Publikation *Wegbereiterinnen der modernen Schweiz* dokumentiert hat, war Gleichberechtigung lange alles andere als selbstverständlich. Doch der bis in die achtziger Jahre des 20. Jahrhunderts andauernde Kampf mündete in einen grossen Erfolg. Heute stehen Frauen grundsätzlich alle Berufe offen.

Die Gesellschaft toleriert keine Geschlechterdiskriminierungen mehr. Aber der Gesetzesvorschlag, den das Bundesamt für Justiz im Oktober 2014 präsentiert hat, geht viel weiter als dieser Grundkonsens. Vorgesehen sind Quoten sowie eine statistische Überprüfung der Löhne. Diese Vorschläge zeugen von einem massiven Misstrauen gegenüber der Schweizer Wirtschaft und zugleich von mangelndem Verständnis der Funktionsweise des Arbeitsmarkts. Zumindest unterschwellig wird den Unternehmen unterstellt, sie hegten noch immer einen systematischen Willen zur Lohndiskriminierung, sie wollten Frauen bei gleichen Fähigkeiten also schlechter entlohnen als Männer. Eine ganze Batterie an statistischen Untersuchungen deutet angeblich auf eine systematische Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt hin. Diese soll per Gesetz eliminiert werden, denn, wie das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung unbeirrt festhält, «was lohnrelevant sein darf und was nicht, das schreibt der Gesetzgeber vor» (EBG 2013).

Wie diese Publikation von *Avenir Suisse* zeigt, für die mein Kollege Marco Salvi verantwortlich zeichnet, und die unter der Mitwirkung von Monika Engler, Verena Parzer Epp, Patrik Schellenbauer und Claudia Wirz entstand, ist eine solche Interpretation fragwürdig. Blieben den Frauen tatsächlich – wie oft behauptet – rund 8 Prozent ihres Lohnes vorenthalten, bedeutete dies, dass sie als Arbeitskräfte in exakt diesem Ausmass günstiger zu haben wären als ähnlich produktive Männer. Sie wären als Anbieterinnen auf dem Arbeitsmarkt also äusserst kompetitiv und würden von den Firmen deshalb nach aller ökonomischen Logik bevorzugt angestellt. Angesichts der stetigen Frankenaufwertung und des steigenden Wettbewerbsdrucks im Hochlohnland Schweiz wäre dies für viele Firmen die effektivste Art der Kostensenkung. Firmen mit hohem Frauenanteil wären erfolgreicher, weil sie günstiger produzierten.

Den Unternehmen wird unterstellt, sie hegten einen Willen zur Lohndiskriminierung.

Auf einem flexiblen Arbeitsmarkt wie dem schweizerischen müssten die Löhne der Frauen dann aber nachfragebedingt steigen, und zwar exakt so lange, bis der diskriminierungsbedingte «Kostenvorteil» der Frauen verschwunden wäre. Mit anderen Worten: Eine verbreitete Diskriminierung der Frauen kann kein stabiler Zustand sein, schon gar nicht in einer Wirtschaft, die mehr als 50 % ihrer Produktion exportiert und damit dem globalen Wettbewerb ausgesetzt ist.

Die verbliebene Lohndifferenz muss also andere Ursachen haben. Sie lässt vorwiegend auf gesellschaftlich eingeübte Gepflogenheiten und Wertvorstellungen schliessen, die schon bei der Berufswahl und dann in der Aufteilung der Erziehungsarbeit in der Familie zum Tragen kommen. Dass Unternehmen diese Normen steuern könnten, ist illusorisch. Sie liegen aber auch ausserhalb der Reichweite der Politik – auch deshalb greift diese in den Arbeitsmarkt ein. Unseres Erachtens ist es aber nicht Aufgabe der Politik, diese Normen von oben zu verändern. Der Staat hat «seine» Bürgerinnen und Bürger nicht zu erziehen. Dazu kommt, dass die gegenwärtigen Anstrengungen über weite Strecken kontraproduktiv sind: Wenn etwa eine Geschlechterquote für Verwaltungsräte eingeführt oder die Beförderung von Frauen in höhere Kaderstellen erzwungen wird, droht dies die Stellung der Frauen in den Unternehmen allgemein zu schwächen und die gute Funktionsweise des Arbeitsmarkts – seit jeher ein entscheidender Standortvorteil der schweizerischen Volkswirtschaft – zu beeinträchtigen.

Damit ist nicht gesagt, dass die Gleichstellung kein wichtiges politisches Thema wäre. Es gilt nur, allzu einfache Schuldzuweisungen zu meiden und auf der Suche nach Verbesserungen konsequent vom Individuum her zu denken. Deshalb legt Avenir Suisse in dieser Publikation drei Vorschläge für eine liberale Gleichstellungspolitik vor: (1) den Übergang zur wahlweisen Individualbesteuerung, (2) die Einrichtung eines Elternurlaubs als Ergänzung zur gegenwärtigen Mutterschaftsversicherung und (3) die Deregulierung der familienergänzenden Kinderbetreuung. Im Unterschied zu staatlich verordneten Quoten und amtlicher Lohnüberwachung würden solche Massnahmen dazu beitragen, dass Frauen und Männer ihr Potenzial gleichermassen und noch besser als bisher ausschöpfen könnten.

Die verbliebene Lohn-
differenz lässt auf
Wertvorstellungen
schliessen, die schon
bei der Berufswahl
zum Tragen kommen.

Inhalt

1 _ Der Weg: Grosse Fortschritte der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt	_7
1.1 _ Ein politisch konservatives Land	7
1.2 _ Erwerbsbeteiligung in Konvergenz	8
1.3 _ Die grosse Aufholjagd der Löhne	9
1.4 _ Bildung: Frauen auf der Überholspur	11
1.5 _ Kritik statt Stolz über das Erreichte	12
1.6 _ Versagt der Arbeitsmarkt?	13
2 _ Der Befund: Fakten, Zahlen und Tendenzen zur Lohndifferenz	_15
2.1 _ Lohnunterschiede in der Schweiz	15
2.2 _ Branche, Beruf, Bildung	17
2.3 _ Frauen und Männer haben unterschiedliche Erwerbsbiografien	19
2.4 _ Familienmodelle zwischen Wunsch und Realität	20
2.5 _ Die Erwerbsbiografie prägt den Lohnverlauf	22
3 _ Die Theorie: Wie Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern zustande kommen	_25
3.1 _ Humankapitalansatz: Unterschiedliche Löhne basieren auf unterschiedlichen Ausstattungen	25
3.2 _ Frauen neigen zu familienkompatiblen, aber schlechter bezahlten Berufen	26
3.3 _ Wird die Arbeitsleistung von Frauen weniger geschätzt?	28
3.4 _ Wettbewerb wirkt der Diskriminierung entgegen	28
3.5 _ Ungleichbehandlungen sind subtiler als gedacht	29
3.6 _ Diskriminierung von Gruppen oder Individuen	30
3.7 _ Abneigungen der Unternehmer sind nicht der Haupttreiber der Lohndifferenzen	32
4 _ Die Analyse: Welcher Anteil der Lohndifferenz ist erklärbar, welcher nicht?	_34
4.1 _ Messprobleme: Wie macht man Menschen und Jobs vergleichbar?	34
4.2 _ Bessere Daten, schwindende Lohndifferenz	36
4.3 _ Nur rudimentäre Ergebnisse für die Schweiz	37
5 _ Die Hemmnisse: die Unternehmen, der Staat und die Frauen selbst	_40
5.1 _ Karrierehürden in den Unternehmen	41
5.2 _ Karrierehürden durch den Staat	42
5.3 _ Karrierehürden im Verhalten der Frauen selbst	42
5.4 _ Nicht ohne Lust auf Verantwortung	43
5.5 _ Selbstbewusst in den Wettbewerb	44
6 _ Die Vorschläge: Eckpunkte einer liberalen Gleichstellungspolitik	_45
6.1 _ Steuerpolitik	45
6.2 _ Elternurlaub	49
6.3 _ Familienergänzende Kinderbetreuung	52
Ein Nachwort: Work-Life-Blending oder Die letzte Meile der Gleichstellung	_57
<i>Claudia Wirz</i>	
Literatur	62
Die Autoren	67
Warum der Arbeitsmarkt nicht versagt	5

1_ Der Weg: Grosse Fortschritte der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt

Frauen sind Männern heute rechtlich gleichgestellt. Die Emanzipation der Frauen und die Aufweichung rigider geschlechtsspezifischer Rollenmuster zählen zu den herausragenden Veränderungen des vergangenen Jahrhunderts in der westlichen Welt, sowohl in gesellschaftlicher als auch in ökonomischer Hinsicht. Noch vor hundert Jahren waren der individuelle Lebensweg und der Platz in der Gesellschaft weitgehend durch das Geschlecht bestimmt – neben der sozialen Herkunft. Die Frauen hatten in der ehelichen Gemeinschaft gleichsam den Innendienst zu versehen, die Männer den Aussendienst.

Gemäss dieser «traditionellen» Arbeitsteilung war den Frauen der Zugang zu höherer Bildung versagt und der Weg auf den Arbeitsmarkt versperrt; sie hatten keine Aussicht auf ein selbstbestimmtes Leben und einen selbst erarbeiteten gesellschaftlichen Aufstieg. Der tiefgreifende technologische und gesellschaftliche Wandel jedoch, der in den 1920er-Jahren ausgehend von den Metropolen einsetzte, hat ihnen mit der Zeit einen massiven Zugewinn an Freiheit, Selbstbestimmung und Lebensoptionen gebracht. Vieles davon musste mit Hartnäckigkeit und unter Erduldung schmerzhafter Rückschläge erkämpft werden, gegen die Widerstände einer verunsicherten Männerwelt. Doch die Männer gewannen schliesslich durch die Emanzipation der Frauen neue Chancen und Freiheiten.

Die Frauen hatten in der ehelichen Gemeinschaft den Innendienst zu versehen, die Männer den Aussendienst.

1.1_ Ein politisch konservatives Land

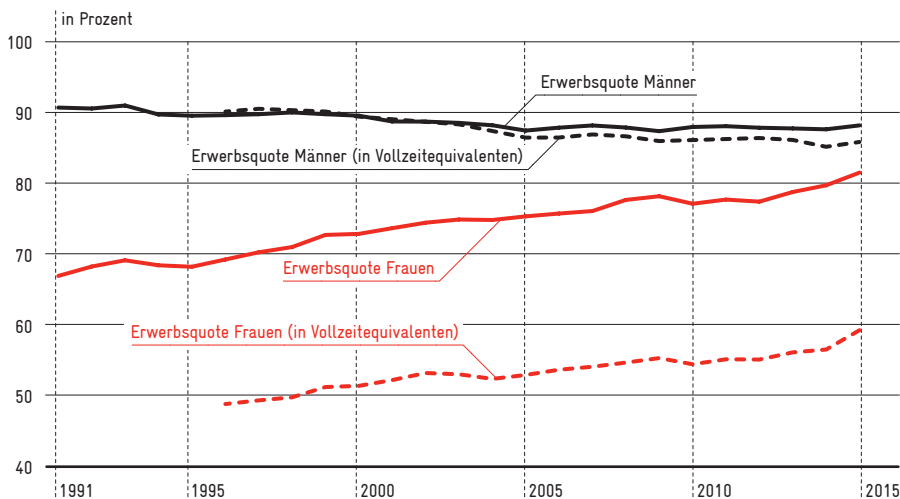
Die Schweiz gilt gewiss nicht als Vorreiterin der Frauenrechte, vor allem nicht, was die politische Gleichstellung betrifft. In Nord- und Westeuropa erlangten die Frauen das Stimm- und Wahlrecht in der Zeit von 1906 (Finnland) bis 1931 (Spanien); Frankreich (1944) und andere südeuropäische Länder folgten in den 1940er Jahren. Die Schweiz vollzog die politische Gleichstellung auf Bundesebene erst 1971; einige Westschweizer Kantone hatten diesen Schritt allerdings schon zehn Jahre zuvor getan. Als letzter Kanton wurde Appenzell Innerrhoden 1990 vom Bundesgericht gezwungen, den Frauen das Stimmrecht auf kantonaler Ebene zu verleihen. Immerhin holte die Schweiz in der politischen Gleichstellung eindrücklich auf. Als erstes Land zählte sie von 2010 bis 2011 eine Frauenmehrheit in der Regierung.

Auch jenseits der Politik gehörte die von ländlichen Traditionen geprägte Schweiz der 1950er und 1960er Jahre nicht zu den Schrittmachern der Gleichstellung. Das alte Eherecht, das den Mann als «Oberhaupt der Familie» bestimmte, galt bis 1985. Nach diesem Gesetz war die wirtschaftliche Freiheit einer Ehefrau stark eingeschränkt: Sie durfte ohne Einverständnis ihres Ehemannes weder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen noch ohne seine Unterschrift ein eigenes Bankkonto führen. Ebenso verfügte

Abbildung 1

Die Erwerbsquoten konvergieren

Die Abbildung zeigt die Entwicklung der Erwerbsquoten von Schweizerinnen und Schweizern seit 1991. Die Erwerbsquote misst den Anteil der Erwerbspersonen an der aktiven Bevölkerung (15–64 Jahre). Während die Erwerbsquote der Männer um rund 3 Prozentpunkte gesunken ist, hat diejenige der Frauen kontinuierlich zugenommen und liegt heute bei fast 82%.



Quelle: BFS (SAKE)

er über das von ihr in die Ehe eingebrachte Vermögen und bestimmte den Wohnort der Familie. Auch wenn die Schweizer in den 1970er und 1980er Jahren mehrheitlich nicht mehr so lebten, wie es das formelle Recht beschrieb, erscheint die damals vom Staat dekretierte einseitige Verteilung von Macht und Last vielen jungen Frauen und Männern von heute geradezu grotesk. In den vergangenen dreissig Jahren hat ein rasanter Wandel von Lebensentwürfen und Werthaltungen stattgefunden.

Die Gleichstellung der Frauen hatte grosse Rückwirkungen auf die Wirtschaft. Im Vordergrund stehen drei zentrale Entwicklungen: Die Frauen nehmen immer stärker am Arbeitsmarkt teil; ihre Entlohnung holt stetig auf; und ihr Bildungsniveau wird ständig besser.

1.2_ Erwerbsbeteiligung in Konvergenz

Das Vordringen der Frauen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt spiegelt sich am auffälligsten in der statistischen Erwerbsquote, die seit 1995 kontinuierlich gestiegen ist (vgl. Abbildung 1). Heute sind fast 82 % der Schweizer Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Die Quote der Männer sank im beobachteten Zeitraum leicht auf 88 %. Falls sich der Trend fortsetzt, wogegen a priori nichts spricht, werden die Frauen in der Erwerbsbeteiligung um das Jahr 2025 mit den Männern gleichziehen.

Hinter dieser Entwicklung stehen diverse Veränderungen in den Erwerbsbiografien und Lebensplänen (siehe Kapitel 2). Ein genereller gesellschaftlicher Wandel dürfte dabei entscheidend gewesen sein: Während die

weibliche «Normbiografie» noch bis in die 1980er Jahre vorsah, dass eine Frau während der Kinderphase keiner Erwerbstätigkeit nachging, sondern sich dem Nachwuchs widmete, verkürzen heutige Mütter die Babypause überwiegend auf ein Minimum bzw. den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub. Darum sind die späten «Wiedereinsteigerinnen», die lange als arbeitsmarktpolitische Herausforderung galten, inzwischen in der Minderheit. Statt eine – angesichts der drohenden Abschreibungen ihres Humankapitals – kostspielige Erwerbspause einzulegen, arbeiten Frauen, die Kinder zu betreuen haben, heute Teilzeit.¹ Sie bleiben dem Arbeitsmarkt damit in der Regel ohne grosse Unterbrechung erhalten. Hierbei hilfreich war der massive Ausbau der externen Kinderbetreuung, auf den in Kapitel 6 eingegangen wird.

Eine wichtige Voraussetzung war auch die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts hinsichtlich des Anstellungsgrades. Die Schweiz wurde damit (zusammen mit den Niederlanden) zur Weltmeisterin der Teilzeitarbeit, denn die Schweizer Frauen (und einige Männer) nützen die neue Flexibilität des Arbeitsmarkts intensiv. Da aber mehr Frauen als Männer Teilzeit arbeiten, liegt nahe, dass die Konvergenz auf dem Arbeitsmarkt weniger deutlich ausfällt, wenn nicht allein die Teilnahme am Arbeitsmarkt, sondern auch der Anstellungsgrad in Rechnung gestellt wird. Zwar bewegen sich die Geschlechter bei einer Messung in Vollzeitäquivalenten noch aufeinander zu, aber die Bewegung vollzieht sich langsamer, und der Abstand bleibt grösser.

Die Frauen nützen die Flexibilität des Arbeitsmarkts intensiv.

1.3_ Die grosse Aufholjagd der Löhne

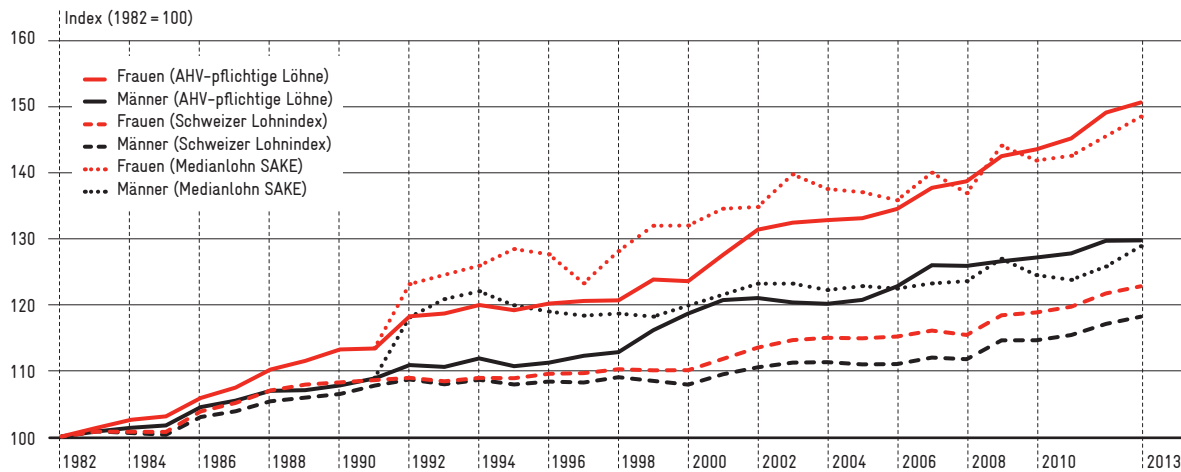
Die Entlohnung der Frauen hat in den vergangenen dreissig Jahren kontinuierlich und deutlich aufgeholt. Gemäss den Daten der AHV sind die Reallöhne der Frauen seit 1982 (auf Vollzeitbasis) um fast 50 % gestiegen, diejenigen der Männer nur um 30 % (Abbildung 2). Im Mittel entspricht dies einem jährlichen inflationsbereinigten Anstieg von 1,3 % für die Frauen und 0,8 % für die Männer. Die seit 1991 durchgeführte «Schweizerische Arbeitskräfteerhebung» (SAKE) stützt die Aussagen der AHV-Daten über den Zeitraum von gut zwanzig Jahren. Zwar gab es in den 1990er Jahren einige Abweichungen zwischen dem AHV-Index und dem SAKE-Index; seit 2006 sind die beiden Reihen aber mehr oder weniger gleichlaufend, vor allem ist der Reallohnanstieg bis 2012 fast identisch.²

-
- 1 Unter Humankapital versteht man die Summe aller Qualifikationen, die jemand im Rahmen von Aus- und Weiterbildung, Berufspraxis und -erfahrung erlangt hat. Je mehr Humankapital eine Person akkumuliert hat und je weniger davon u.a. durch Erwerbsunterbrüche entwertet worden ist, desto höher sind ihr Leistungspotenzial und ihre Arbeitsproduktivität – und desto höher fällt in der Regel auch ihre Entlohnung aus.
 - 2 Zu beachten ist auch, dass der SAKE-Lohnindex Medianlöhne verknüpft (Mitte der Lohnverteilung), der AHV-Lohnindex hingegen die arithmetischen Durchschnittslöhne. Die SAKE-Angaben der 1990er Jahre sind aufgrund kleiner Stichproben zudem mit grösserer Unsicherheit behaftet.

Abbildung 2

Die Reallöhne der Frauen steigen seit 30 Jahren schneller

Die Grafik zeigt den Verlauf der Reallöhne gemäss drei Quellen: AHV-pflichtige Löhne, Schweizer Lohnindex und Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Sowohl die AHV-Löhne als auch die SAKE-Daten zeigen den massiven Reallohnanstieg seit 1982, der im Fall der Frauen wesentlich stärker war. Der Schweizer Lohnindex misst hingegen den Preis einer homogenen Kategorie an Arbeit (konstante Qualifikation) und unterschätzt die effektive Lohnentwicklung substanziell – vor allem im Fall der Frauen.



Quelle: BFS (SAKE), BSV (AHV), eigene Berechnungen

Die Aufholjagd der Löhne von Frauen wird in der Schweiz wenig gewürdigt. Grund dafür ist unter anderem die unbefriedigende Datenlage. Die Lohnentwicklung im Zeitverlauf wird oft mit dem «Schweizerischen Lohnindex» dargestellt, der hier aber eine denkbar ungeeignete Statistik darstellt, weil er die «reine» Lohnentwicklung einer möglichst konstanten Kategorie von Arbeit misst. Damit blendet er die Dynamik des Arbeitsmarkts ebenso aus wie die Zunahme der Qualifikation. Mittel- bis langfristig steigen die bezahlten Löhne in der Realität weit stärker, als es der Lohnindex ausweist. Die Löhne der Frauen sind allerdings selbst gemäss dem Schweizerischen Lohnindex mehr gewachsen als diejenigen der Männer.

Der frappante Unterschied zwischen der Lohnentwicklung gemäss den AHV-Zahlen und jener gemäss dem Schweizerischen Lohnindex lässt sich im Wesentlichen auf zwei Gründe zurückführen: Der Bildungsstand der Frauen hat zugenommen, und es hat sich, was aufs Ganze gesehen wohl noch wichtiger ist, eine selbstverstärkende Eigendynamik entfaltet. Durch ihre zunehmende Partizipation und kürzere Erwerbsunterbrüche sammeln die Frauen mehr Erfahrung; sie erhalten und stärken ihr Humankapital. Das wird auf dem Arbeitsmarkt honoriert. Dies wiederum erhöht den Anreiz, im Job zu bleiben. Dazu kommt, dass nicht nur die generelle Arbeitsmarkterfahrung, sondern auch die höhere Betriebstreue positiv zu Buche schlägt, denn betriebsspezifische Kenntnisse sind besonders wertvoll.

Noch deutlicher zeigt sich das fulminante Aufholen der Frauen, wenn man nicht die Löhne zum Massstab nimmt, sondern die (AHV-pflichtige) Lohnsumme. Wegen ihrer stark zunehmenden Erwerbsbeteiligung ist die Lohnsumme der Frauen inflationsbereinigt um 140 % gestiegen, die von Männern verdiente reale Lohnsumme hingegen nur um 64 %. Immerhin 42 % der gesamtwirtschaftlichen Kaufkraftzunahme der Löhne seit 1982 gehen auf den zusätzlichen Verdienst der Frauen zurück. 2012 betrug die gesamte von Frauen erarbeitete Lohnsumme 103 Mrd. Fr. Diese Zahlen zeigen eindrücklich, dass Frauen an ökonomischer Macht und damit an Selbstbestimmung gewonnen haben – und auch weiter gewinnen werden.

Noch deutlicher zeigt sich das fulminante Aufholen der Frauen, wenn man die Lohnsumme als Massstab nimmt.

1.4_ Bildung: Frauen auf der Überholspur

Eine der Hauptursachen für das starke Wachstum der Löhne von Frauen ist deren immer höhere Bildung. Die Bildungsexpansion der 1980er und 1990er Jahre, die auf einen Ausbau der nachobligatorischen Bildung (Berufsbildung und Mittelschulen) zielte, wirkte sich vorrangig zugunsten der Frauen aus. So ist der Anteil von Gymnasialschülerinnen mittlerweile auf 59 % (2013) gestiegen, während er 1990 bei rund der Hälfte lag. Die Maturitätsquote der Frauen liegt in allen Kantonen höher als diejenige der Männer, teilweise sogar sehr deutlich höher. Einzig in der Berufsmaturität sind die Frauen noch leicht im Hintertreffen; sie holen jedoch hier schnell auf. Der Unterschied betrug 2013 nur mehr 1 Prozentpunkt.

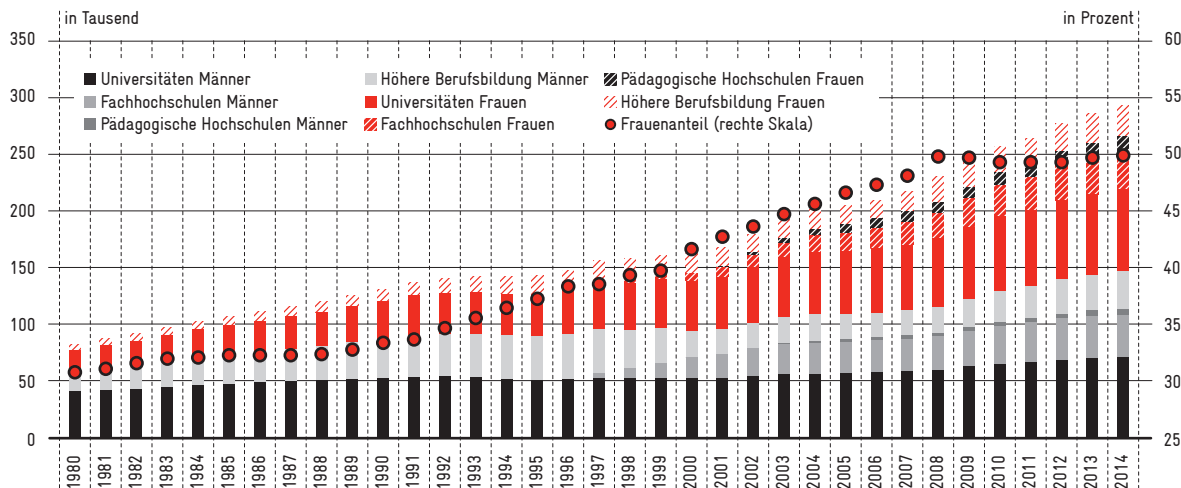
Das Vordringen der Frauen auf der ersten nachobligatorischen Bildungsstufe (Berufsbildung und Mittelschulen) wirkt sich mittlerweile ebenfalls auf die Hochschulen aus. Während der Anteil der Frauen an den Studenten auf der Tertiärstufe (Universitäten, Fachhochschulen, höhere Berufsbildung) insgesamt 1980 bei 30 % lag, schwenkte er 1990 auf einen steilen Anstieg ein und erreichte 2008 50 % (Abbildung 3). Seitdem verharrt die Quote bei dieser Marke. Von den seit 1995 bis 2014 hinzugekommenen Studierenden an den Universitäten (150 000) sind gut 62 % weiblich. An den Fachhochschulen und in der höheren Berufsbildung sind die Männer leicht überproportional vertreten; dafür werden die pädagogischen Hochschulen klar von Studentinnen dominiert.

Aufgrund der noch immer steigenden Präsenz der Frauen an den Mittelschulen würde es kaum überraschen, wenn sie über kurz oder lang die klare Mehrheit an den Hochschulen bildeten. Im gesamten Arbeitskräftepool der Schweiz sind die Männer mit Blick auf die Bildung vorerst zwar im Vorteil, weil die älteren Kohorten der Frauen nicht von der Bildungsexpansion profitierten. Die Angleichung wird sich aber mit der Zeit in der Grundgesamtheit aller Arbeitskräfte niederschlagen. Auch aus diesem Grund dürften die Löhne der Frauen aller Voraussicht nach weiterhin schneller wachsen als diejenigen der Männer.

Abbildung 3

Die Frauen haben in der Tertiärbildung gleichgezogen

Die Grafik zeigt die Anzahl Studierende an Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und in der höheren Berufsbildung. Die Tertiärbildung wurde in der Schweiz seit 1980 massiv ausgebaut. Die Expansion geht zum einen auf die Einführung der Fachhochhochschulen zurück, zum anderen auf das Wachstum der Universitäten. Über alle Tertiärbereiche gesehen stieg der Frauenanteil von 30% auf 50%.



Quelle: BFS (SAKE), BSV (AHV), eigene Berechnungen

1.5_ Kritik statt Stolz über das Erreichte

Diese bemerkenswerten Errungenschaften gelten heute als so selbstverständlich, dass sie kaum mehr als Fortschritt wahrgenommen werden. Die verbreitete Wahrnehmung konzentriert sich einseitig auf die verbliebenen Unterschiede zwischen den Geschlechtern. In grossen Teilen der Politik, aber auch in breiten Kreisen der Gesellschaft herrscht Unzufriedenheit, gar Frustration über das als zu langsam erachtete Vorwärtskommen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Der Unmut entzündet sich im Wesentlichen an zwei Fakten: daran, dass erstens die Frauen bei gleichem Anstellungsgrad im Durchschnitt rund 19 Prozent weniger verdienen als die Männer und dass zweitens das weibliche Geschlecht vor allem in Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten schwach vertreten ist (siehe Kapitel 2). Darüber hinaus empfinden es viele als stossend, dass es noch immer typische Frauen- bzw. Männerberufe und entsprechende Branchen gibt (berufliche Geschlechtersegregation) – bei einer für die Frauen ungünstigen Lohnspreizung.

Die Debatte über die Ursachen der verbleibenden Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt wird heute zwar differenzierter geführt als vor zehn Jahren, sie bleibt jedoch hoch emotional. Im Unterschied zu anderen gesellschaftlichen Themen sind alle direkt und persönlich betroffen.

Die Debatte krankt freilich daran, dass die Vorwürfe oft zu pauschal formuliert sind. Umso wichtiger ist eine sachliche Analyse – und deshalb stellt eine vertiefte Ergründung der Lohndifferenz zwischen Frauen und

Männern in der Schweiz den zentralen Bestandteil dieser Publikation dar. Wenn es um das Thema «Gleichstellung» geht, sind die Männer übrigens auffallend abwesend. Dabei dürften jene Männer, die (irrtümlich) glauben, Gleichstellung sei Frauensache und betreffe sie selbst kaum, in der Minderheit sein. Viele Männer halten sich zurück, weil sie glauben, sie könnten in solchen Diskussionen nur verlieren – vielleicht, weil sie Nachteile befürchten, vielleicht, weil sie die Konfrontation scheuen. In dieser Konstellation drohen die politischen Positionen zu Gleichstellung und Lohngleichheit zum Dogma zu werden.

1.6_ Versagt der Arbeitsmarkt?

Das Gros der aktuellen Diskussionen und politischen Forderungen kreist um das Ziel einer «Vereinbarkeit von Beruf und Familie». Es geht einerseits um die familienexterne Betreuung der Kinder, andererseits um das Engagement der Männer in Haushalt und Familie. Gleichzeitig verfestigt sich die Überzeugung, dass der Arbeitsmarkt versagt, indem er die Frauen noch immer mehr oder minder offen benachteiligt. Dies erscheint vielen umso stossender, als sich der Bildungsstand der Frauen deutlich verbessert hat, ihnen nun aber der Arbeitsmarkt (bzw. die männlichen Entscheidungsträger) den weiteren Aufstieg verwehrt – so die Lesart.

Die Schweizer Bundesverfassung enthält einen Gleichstellungsartikel. In Artikel 8, Abs. 3 BV heisst es: «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Die Lohngleichheit der Geschlechter wird regelmässig vom «Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann» (EGB) überprüft, das zu diesem Zweck empirische Studien in Auftrag gibt. Diese Analysen haben ergeben, dass mehr als ein Drittel der erwähnten 19 Prozent Lohndifferenz (ca. 8 Prozent) nicht durch Unterschiede in den objektiven lohnbestimmenden Faktoren erklärt werden kann (BFS 2015a, BFS 2015b). Daraus wird dann kurzerhand der Schluss gezogen, dass die Frauen auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden, sprich: dass ihnen ein Teil des ihnen zustehenden Einkommens vorenthalten wird. Ob Absicht oder nicht, bleibt dabei dahingestellt.

In dieser Situation war es nur eine Frage der Zeit, bis Forderungen nach behördlichen Eingriffen in den Arbeitsmarkt politischen Widerhall finden würden. Seit 2014 steht ein Vorschlag des Bundesrates im Raum, der für Arbeitgeber mit mehr als 50 Angestellten eine periodische Überprüfung der Lohnstruktur vorsieht (vgl. Box 2). Firmen, in deren Lohnstruktur der statistisch nicht erklärbare Unterschied 5 Prozent der Männerlöhne übersteigt, sollen verpflichtet werden, dies im Geschäftsbericht zu deklarieren und Massnahmen zu ergreifen. Für die Schweiz, die traditionell einen vergleichsweise flexiblen Arbeitsmarkt und ein liberales Arbeitsrecht hat, wäre dies ein schwerwiegender Eingriff. Das hat insofern etwas fast Paradoxes, als, wie wir gezeigt haben, gerade der liberale Arbeitsmarkt zur Befreiung der Frauen von vielen gesellschaftlichen Zwän-

Der liberale Arbeitsmarkt hat zur Befreiung der Frauen entscheidend beigetragen.

gen entscheidend beigetragen hat. Die Diagnose der weitverbreiteten Diskriminierung wird öffentlich kaum mehr hinterfragt. Dabei ist der Befund der Diskriminierung – verstanden als ökonomisch nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Frauen durch die Arbeitgeber – keineswegs sicher, wie in den nächsten Kapiteln klar werden dürfte.

2_Der Befund: Fakten, Zahlen und Tendenzen zur Lohndifferenz

Um eine qualifizierte Antwort auf den Vorwurf der ungenügenden faktischen Gleichstellung und der Ungleichbehandlung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu finden, gilt es zunächst, den Befund zu sichern und zu beurteilen, wie gross die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in der Schweiz überhaupt ist. Wie weit lässt sie sich auf unterschiedliche Qualifikationen, Produktivität oder gar Präferenzen sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber zurückführen? Welche Entwicklungen sind aufgrund dessen zu erwarten? Diese Fragen stehen im Zentrum der folgenden beiden Kapitel.

2.1_Lohnunterschiede in der Schweiz

Die aktuellsten Zahlen zum Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen enthält die Lohnstrukturerhebung für das Jahr 2012. Danach betrug der auf ein Vollzeitpensum hochgerechnete Medianlohn der Männer brutto 6840 Franken und der Frauen 5808 Franken (Tabelle 1).³ Die Frauen verdienten damit 15,1% weniger als die Männer. Wenn nur der Privatsektor betrachtet wird, liegen die Löhne für beide Geschlechter tiefer; die Lohndifferenz beläuft sich auf 18,9%.⁴

In internationalen Studien, die den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen bis zu Beginn der 1970er Jahre zurückverfolgen, zeigt sich, dass sich die Löhne zwischen den Geschlechtern im Zeitverlauf ge-

Tabelle 1

Medianlöhne (brutto) nach Geschlecht, privater und öffentlicher Sektor, 2012

	<i>Gesamte Wirtschaft</i>	<i>Privatsektor</i>	<i>Öffentlicher Sektor</i>
Frauen (Medianlöhne in Fr.)	5 808	5 317	7 244
Männer (Medianlöhne in Fr.)	6 840	6 553	8 384
Lohndifferenz (in % des Medianlohns der Männer)	15,1%	18,9%	13,6%

Anmerkung: Öffentlicher Sektor = Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen.

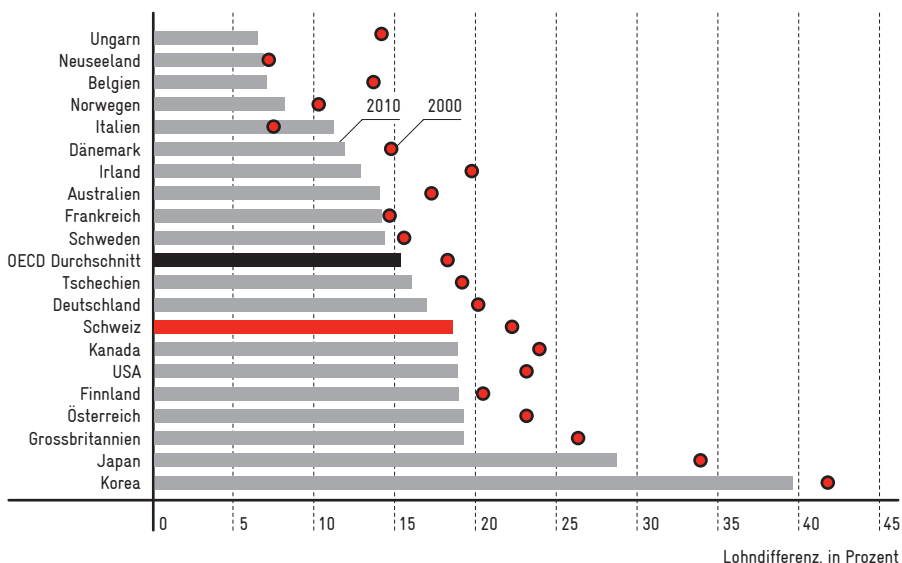
Quelle: Lohnstrukturerhebung 2012.

- ³ In der Lohnstrukturerhebung werden in der Regel die standardisierten Bruttolöhne ausgewiesen. Für diese Zahlen werden Lohnbeträge inkl. der vom Arbeitnehmer zu entrichtenden Sozialabgaben erfasst und auf Monatslöhne umgerechnet, die einheitlich auf einer Arbeitszeit von 4 1/3 Wochen zu 40 Stunden basieren. Mit diesem Vorgehen ist gewährleistet, dass unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und insbesondere Vollzeit- und Teilzeitpensum miteinander verglichen werden können. Der Medianlohn gibt das Lohnniveau an, das von 50% der Beschäftigten unterschritten bzw. überschritten wird.
- ⁴ In der öffentlichen Diskussion wird häufig die Lohndifferenz basierend auf den Durchschnittslöhnen ausgewiesen, die etwas grösser ausfällt als jene basierend auf den Medianlöhnen. Da Durchschnittswerte anfällig sind für Verzerrungen durch Extremwerte (Ausreisser), sind sie allerdings weniger repräsentativ als Medianwerte. Im Folgenden wird daher die vom Bundesamt für Statistik angewendete Praxis übernommen und der Medianlohn als Referenzgrösse verwendet.

Abbildung 4

Weltweit rückgängiges Lohngap

Die Gründe für die länderspezifischen Lohnunterschiede sind vielfältig, doch fast überall sind diese Unterschiede in den 2000er Jahren zurückgegangen.



Quelle: OECD

nerell angenähert haben (Blau 2006; Polachek 2014). Diese Entwicklung setzte sich nach der Jahrtausendwende fort (Abbildung 4). In der Schweiz bildete sich die Lohnunterschied im Privatsektor zwischen 2000 und 2010 von 22,2% auf die bereits genannten 18,5% zurück, bevor sie bis 2012 wieder leicht stieg. Im internationalen Quervergleich ist die Entwicklung in der Schweiz indes auf einem höheren Niveau verlaufen; eine Verminderung des Abstands zum OECD-Durchschnitt ist ausgeblieben. Doch diese Differenz lässt sich vermutlich auf die hohe Arbeitsmarktpartizipation der Frauen in der Schweiz zurückführen (siehe Box 1).

Box 1

Problematische Ländervergleiche

Kritiker betrachten die Schweiz in Sachen Lohnungleichheit bestenfalls als Mittelmasse. Sie stützen sich auf Ländervergleiche (OECD, Eurostat) der Bruttolohnunterschiede zwischen den Geschlechtern.

Die Schweiz liegt dabei oberhalb des OECD-Mittels. Doch diese Differenz stellt, isoliert betrachtet, keinen verlässlichen Indikator dar. Von entscheidender Bedeutung ist vielmehr, welcher Teil der Bevölkerung einer Erwerbsarbeit nachgeht bzw. wer zu Hause bleibt.

In vielen Ländern hat politische Überregulierung (Kündigungsschutz, Mindestlöhne, unflexible Lohnbildung, starre Arbeitszeiten u.a.) zur Verkrustung der Arbeitsmärkte geführt, sodass einem (wachsenden) Teil der aktiven Bevölkerung der Weg in eine stabile Beschäftigung verwehrt bleibt. Ein ineffizienter Arbeitsmarkt führt indes nicht nur zu Arbeitslosigkeit, sondern auch zu einer Veränderung der Erwerbspartizipation. Viele Menschen unternehmen

gar nicht erst den Versuch, einen Job zu finden, weil sie um die Aussichtslosigkeit des Unterfangens wissen. Meist betrifft dies eher Frauen als Männer. Da sich traditionell die Männer noch immer wesentlich in der Erwerbsverantwortung fühlen, sind es in der Regel die Frauen, die sich unter widrigen Umständen zurückziehen oder verdrängt werden. Dann verbleiben nur die besser gebildeten, begabteren Frauen auf dem Arbeitsmarkt, denn für sie wären die Kosten des Erwerbsverzichts besonders hoch. Deshalb ist die Bruttolohndifferenz in Ländern mit geringer (besser gesagt: künstlich tief gehaltener) Partizipation der Frauen kleiner als in Ländern, deren Arbeitsmärkte die Bevölkerung umfassend integrieren. Die Effekte solcher Selektionsprozesse auf die gemessene Lohnstruktur und damit auf die Lohndifferenzen werden unterschätzt oder ausser Acht gelassen – obschon sie in der Forschung längst etabliert sind (Olivetti und Petrongolo 2008).

2.2_Branche, Beruf, Bildung

Was erklärt nun aber die Lohndifferenz? Klar ist: Die Lohndifferenz auf gesamtwirtschaftlicher Ebene ist eine Aggregatgrösse, die keinerlei Rückschlüsse auf Grösse und Entwicklung ihrer einzelnen Komponenten zulässt. Es werden zumeist drei Gruppen von relevanten Einflussfaktoren unterschieden (z.B. Maier et al. 2013):

- Unternehmensbezogene Merkmale: Branche, Betriebsgrösse, Arbeitsort etc.
- Tätigkeitsbezogene Merkmale: Berufliche Stellung, Tätigkeitsbereich/Beruf, Anforderungsniveau etc.
- Arbeitnehmerbezogene Merkmale: Ausbildung, Weiterbildung, Berufserfahrung, Erwerbsintensität/Arbeitspensum, Familiensituation, Familienhintergrund, Präferenzen etc.

Die nachfolgenden zwei Abbildungen 5 und 6 zeigen für die Bereiche der unternehmens- und tätigkeitsbezogenen Merkmale exemplarisch die Lohndifferenzen in verschiedenen Branchen und verschiedenen beruflichen Stellungen. Im Produktionssektor, in dem der Frauenanteil rund 22 % beträgt, bewegen sich die Lohndifferenzen zwischen 10 % (Baugewerbe) und 32 % (Herstellung von Uhren, Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Produkten). Im Dienstleistungssektor mit einem Frauenanteil von durchschnittlich 52 % ist die Spanne ähnlich. Dort weisen die Bereiche Verkehr, Post- und Kurierdienste, Gastronomie und Beherbergung sowie Erziehung und Unterricht die geringsten Unterschiede auf, während in der Finanz- und Versicherungsbranche der Lohnabstand der Frauen ebenfalls rund einen Drittel des Lohns der Männer beträgt. Im Produktions- wie im Dienstleistungssektor gilt, dass unter den Branchen mit hohem Frauenanteil sowohl solche mit vergleichsweise geringen als auch mit grossen Lohndifferenzen vorhanden sind. Die oft gehörte Aussage, dass Unternehmen in Branchen mit hohem Frauenanteil systematisch die Frauen diskriminieren würden, ist also inkorrekt. Ebenso können verschiedene Lohnsegmente (Tief- und Hochlohnbereiche) mit geringen oder grossen Lohndifferenzen einhergehen.

Die Aufgliederung der Lohndifferenzen nach beruflicher Stellung zeigt, dass der Lohnabstand bei Erwerbstätigen ohne Kaderfunktion und

Abbildung 5

Je nach Wirtschaftszweig variiert die Lohndifferenz

In der Grafik sind der Medianlohn und der Lohnabstand der Frauen in verschiedenen Wirtschaftszweigen abgebildet (Zahlen von 2012). Am geringsten ist die Differenz am Bau sowie in Gastronomie und Beherbergung. Im Produktions- wie im Dienstleistungssektor gilt, dass unter den Branchen mit grossem Frauenanteil sowohl solche mit vergleichsweise geringen als auch solche mit grossen Lohndifferenzen vorhanden sind.

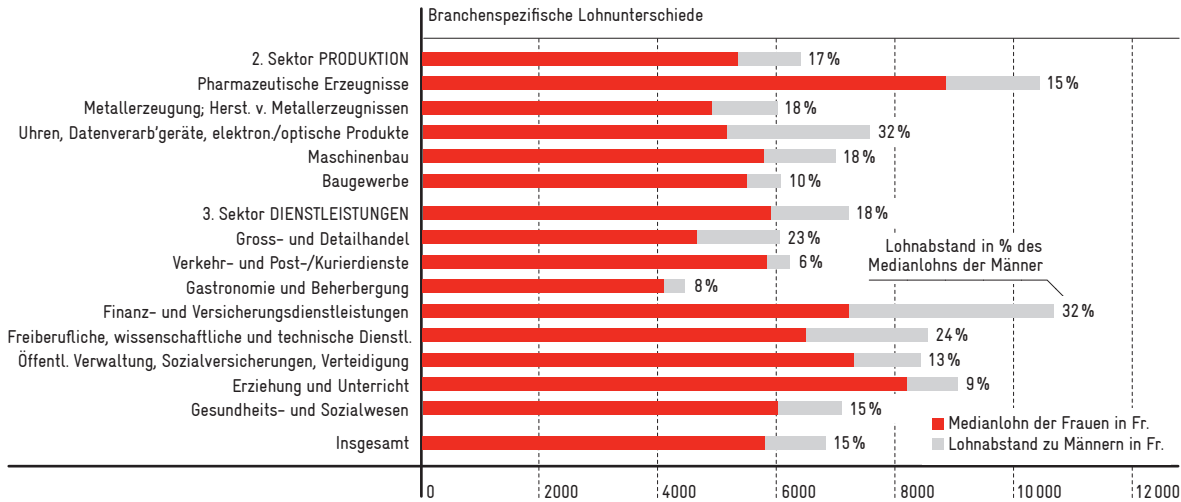


Abbildung 6

Mit der Karriere steigt der Lohnabstand

Die Grafik zeigt die Medianlöhne der Frauen sowie den Lohnabstand zu den Männern auf verschiedenen Niveaus der beruflichen Hierarchie. Die Lohndifferenz nimmt nach oben hin deutlich zu.

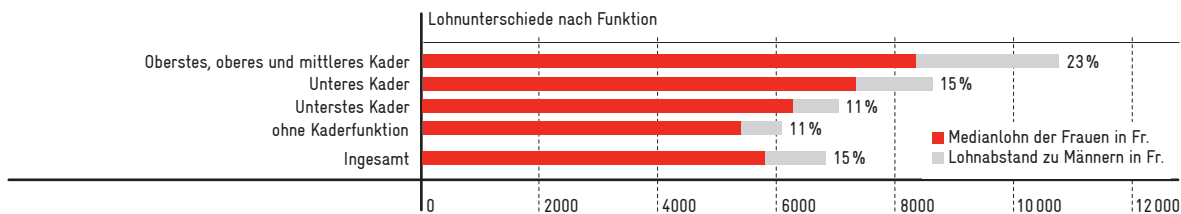
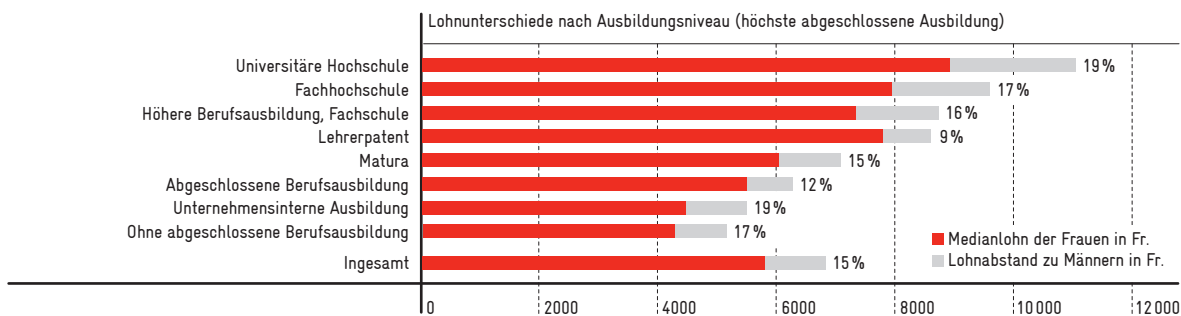


Abbildung 7

Höhere Bildung reicht nicht zur Nivellierung der Differenzen

Die Grafik zeigt die Medianlöhne der Frauen und die Lohndifferenzen nach Bildungsabschluss. Während mit höherer Ausbildung das Niveau der Löhne laufend zunimmt, folgen deren Differenzen keinem gleichartigen Trend. Die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern sind in der Lehrerschaft am geringsten und unter Absolventen einer Universität oder einer betrieblichen Ausbildung (ohne Berufsbildungsabschluss) am grössten.



Quelle: BFS (LSE, Lohnstrukturerhebung), 2012

im untersten Kader relativ gering ist und mit steigender Hierarchiestufe – und stark abnehmendem Frauenanteil – zunimmt. Frauen, die dem mittleren, oberen und obersten Kader angehören, erzielen einen um 23 % tieferen Medianlohn als Männer auf denselben Stufen.

In den Lohnunterschieden spiegeln sich allerdings auch individuelle Eigenschaften der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Von zentraler Bedeutung sind die Qualifikationen, die entscheidend für die Arbeitsproduktivität und die Wertschöpfung der einzelnen Arbeitskraft sind (Abbildung 7).

2.3_Frauen und Männer haben unterschiedliche Erwerbsbiografien

Lohndifferenzen ergeben sich nicht nur durch verschiedene Branchen, berufliche Stellungen und Ausbildungsniveaus, sondern auch durch Merkmale wie Betriebsgrösse, Arbeitsregion, Beruf und Anforderungsniveau (vgl. z.B. BASS 2010). Zu diesen Querschnittsfaktoren kommt des Weiteren ein entscheidender Längsschnitteinfluss hinzu: die *unterschiedlichen Erwerbsbiografien der Geschlechter*. Wie in Kapitel 2 beschrieben, setzen heute nach wie vor mehr Frauen als Männer während ihrer Laufbahn mit ihrer Erwerbstätigkeit aus und arbeiten Teilzeit. Damit reduziert sich ihre lohnrelevante Berufspraxis im Vergleich zu jener gleichaltriger Männer.

Dieser Rückstand besteht ungeachtet davon, dass die Erwerbsbeteiligung der Frauen deutlich zugenommen hat. Zwischen 1970 und dem Jahr 2000 hat sich die Zahl der Haushalte in der Schweiz, die ihr Erwerbs- und Familienleben gemäss dem traditionellen, bürgerlichen Modell organisierten (Mann in Vollzeit erwerbstätig, Frau nicht erwerbstätig), von 330 000 auf 120 000 verringert (Bühler und Heye 2005). Dieser Rückgang betraf vor allem Schweizer Mütter; bereits 1970 waren mehr ausländische Mütter erwerbstätig. Die Erwerbsquote der Frauen lag 2014 mit insgesamt 78,9 % nur rund 10 % unter jener der Männer. Bemerkenswert ist dabei insbesondere der Aufholprozess der Frauen mit Kindern, deren Erwerbsquote in den vergangenen 20 Jahren von 58,7 % auf 78,6 % gestiegen ist und heute praktisch gleichauf liegt mit der Erwerbsquote kinderloser Frauen (Tabelle 2).

In Bezug auf den Anstellungsgrad ist die Annäherung der Geschlechter weit langsamer fortgeschritten. So arbeiten heute halb so viele erwerbstätige Frauen Vollzeit (bzw. mind. 90 Stellenprozente) wie erwerbstätige Männer. Von letzteren absolvieren noch immer rund 84 % ein volles Pensum. Wie aus Tabelle 2 hervorgeht, hat sich diese Differenz in den zurückliegenden zwei Jahrzehnten sogar vergrössert – und dies nicht nur aufgrund der Frauen mit Kindern, die heute zu knapp 20 % voll erwerbstätig sind, sondern auch aufgrund der Frauen ohne Kinder, unter denen die Vollzeitquote von rund 60 % auf gut 50 % gesunken ist. Der Rückstand der Frauen in der Vollzeitquote ist im internationalen Vergleich hoch (Krone-Germann 2010). Markant zugenommen haben dagegen die mittleren Pensen zwischen 50 und 90 Stellenprozenten – unter allen Frauen. Obwohl der Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer seit vielen Jahren ebenfalls abnimmt, sind mehr als dreimal so viele Frauen heute mit einem

Der Rückstand der Frauen in der Vollzeitquote ist im internationalen Vergleich hoch.

mittleren Pensum tätig als Männer. Weit mehr Frauen nehmen kleine Arbeitspensum von weniger als 50 Stellenprozenten wahr; trotz starkem Rückgang bei den Frauen mit Kindern und leicht gegenläufiger Entwicklung bei den Männern. In der Schweiz liegt somit die Differenz zwischen den Anteilen von männlichen und weiblichen Teilzeitbeschäftigten rund 20 Prozentpunkte höher als im europäischen Durchschnitt.

Die unterschiedlichen Erwerbsbiografien hängen unmittelbar mit der familiären Situation zusammen. Die Erwerbsintensität von jungen Männern und Frauen unterscheidet sich nur wenig; mit der Gründung einer Familie ändert sich dies (Brandt 2012). Während Männer ihr Erwerbsverhalten in der Folge kaum anpassen bzw. den Erwerbsumfang eher steigern, fahren Frauen letzteren deutlich zurück. Dies führt im Ergebnis zu sehr grossen Unterschieden zwischen den Erwerbssituationen von Müttern und Vätern, wie die nachfolgende Abbildung 8 zeigt. Eine Mehrheit der Mütter mit Kindern unter 15 Jahren ist nicht oder weniger als 50 Prozent erwerbstätig, während Väter von Kindern in diesem Alter zu mindestens 88 % vollzeiterwerbstätig sind. Mit dem Heranwachsen der Kinder ergibt sich eine gewisse Annäherung zwischen den Elternteilen, doch bleibt das Grundmuster unverändert.

2.4. Familienmodelle zwischen Wunsch und Realität

Die weibliche «Normbiografie» hat in den zurückliegenden drei Jahrzehnten einen markanten Wandel durchlaufen. Die traditionelle Rollenenteilung mag heute weniger festgefügt sein, in vielen Partnerschaften hat sie offenbar aber dennoch weiterhin Bestand. Dabei gibt es durchaus Anzeichen, dass das traditionelle Familienmodell immer weniger den Erwartungen und Wünschen der Beteiligten entspricht. Ein beträchtlicher Teil der Frauen würde seine Erwerbstätigkeit erhöhen, wenn die familiäre Situation dies zuliesse. Konkret äussert rund ein Drittel der nicht erwerbstätigen Frauen, die mindestens ein Kind oder einen Erwachsenen betreuen, den Wunsch, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und die Betreuungsaufgaben zu reduzieren. Knapp 20 % der erwerbstätigen Frauen mit

Tabelle 2

Erwerbs-, Vollzeit- und Teilzeitquoten, Männer und Frauen, 1994–2014

	Männer		Frauen		Frauen ohne Kinder <15		Frauen mit Kindern <15	
	1994	2014	1994	2014	1994	2014	1994	2014
Erwerbsquote	89,8	88,5	68,7	78,9	72,7	79,1	58,7	78,6
Voll-/Teilzeitquoten in %								
< 49 %	3,0	3,7	23,9	23,9	16,2	15,7	47,2	38,7
50–89 %	3,8	10,0	25,1	35,0	24,5	31,9	27,9	42,0
90–100 %	93,2	84,2	51,0	41,2	59,3	52,4	25,0	19,3

Erwerbsquote: Anteil Erwerbspersonen an der (weiblichen bzw. männlichen) Gesamtbevölkerung. Vollzeitquote: Anteil Erwerbstätige mit Pensum >90% an der Gesamtzahl Erwerbstätigen. Teilzeitquote: Anteil Erwerbstätige mit Pensum <90% an der Gesamtzahl Erwerbstätigen.

Quelle: BFS (SAKE, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung)

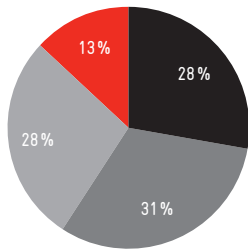
Abbildung 8

Die Mütter bleiben zu Hause

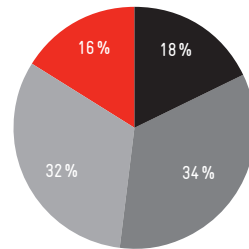
Die Grafik zeigt das Arbeitspensum von nicht alleinerziehenden Müttern und Vätern von Kindern verschiedener Altersstufen. Frauen stecken in der Berufstätigkeit auch heute zugunsten der Familie zurück.

Mütter mit Partner

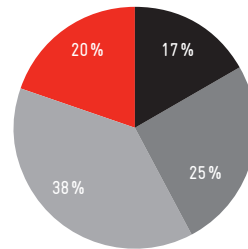
Jüngstes Kind 0–6 Jahre



7–14 Jahre



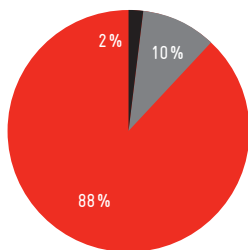
15–24 Jahre



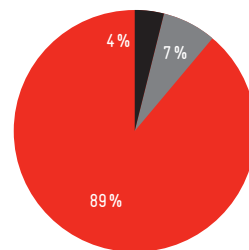
■ Nichterwerbstätig ■ Teilzeit unter 50% ■ Teilzeit 50–89% ■ Vollzeit (90–100%)

Väter mit Partnerin

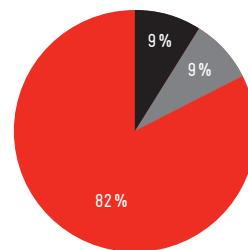
Jüngstes Kind 0–6 Jahre



7–14 Jahre



15–24 Jahre



■ Nichterwerbstätig ■ Teilzeit (1–89%) ■ Vollzeit (90–100%)

Quelle: BFS (SAKE), 2013

mindestens einer Betreuungsaufgabe würden das Arbeitspensum erhöhen, wenn die Betreuungsfragen gelöst wären; nur 6% würden sie lieber reduzieren (BFS 2014).

Auch die Männer stellen die heute üblichen Erwerbsverläufe zunehmend in Frage.⁵ Gemäss einer Studie von Pro Familia Schweiz (2011) würden 90% der Männer eine Reduktion der Arbeitszeit bzw. 70% den Wechsel von einer Beschäftigung in Vollzeit zu Teilzeit gutheissen. Inwiefern diese Angaben tatsächlichen Wünschen entsprechen oder nur die Internalisierung neuer gesellschaftlicher Normen abbilden, sei bei einem effektiven Teilzeitanteil von 15% dahingestellt. Weniger als 1% der Männer und Frauen in der Schweiz sprechen sich für eine familieninterne Arbeitsteilung aus, bei der die Frau einen höheren Erwerbsgrad aufweist als der Mann (z.B. Frau arbeitet in Vollzeit, Mann bleibt zu Hause oder

5 Mit dem Projekt «Der Teilzeitmann» strebte der Dachverband der Schweizer Männer- und Väterorganisationen männer.ch eine Teilzeitquote der Männer von 20 Prozent bis zum Jahr 2020 an.

arbeitet Teilzeit). Dabei sind es eher die Männer als die Frauen, die eine Umkehr der Geschlechterrollen bevorzugen würden (Beyeler et al. 2015).

Allerdings wünschen sich 36 % der Frauen und 34 % der Männer ein egalitäres Familienmodell, in dem die «Lasten» gleich aufgeteilt werden. Unter jungen Frauen (Jahrgang 1997), sind es sogar 44 %. Diese gewünschte Teilung nimmt eindeutig die Form einer partnerschaftlichen Kinderbetreuung an, wobei beide Eltern in Teilzeit erwerbstätig sind. Nur 3 % der Männer und 4 % der Frauen bevorzugen ein Familienmodell, bei dem beide Partner in Vollzeit erwerbstätig sind und einen grossen Teil der Kinderbetreuung an Dritte abgeben. Der immer häufiger geäusserte Wunsch der Männer nach einer Teilzeitbeschäftigung ist mithin das Abbild einer wichtigen Veränderung der Mentalitäten, die sich in einer langsamen Konvergenz der Lebenspläne äussert. Das ist jedoch keine Revolution.

Nur 4% der Frauen bevorzugen ein Familienmodell, bei dem beide Partner Vollzeit arbeiten.

2.5_Die Erwerbsbiografie prägt den Lohnverlauf

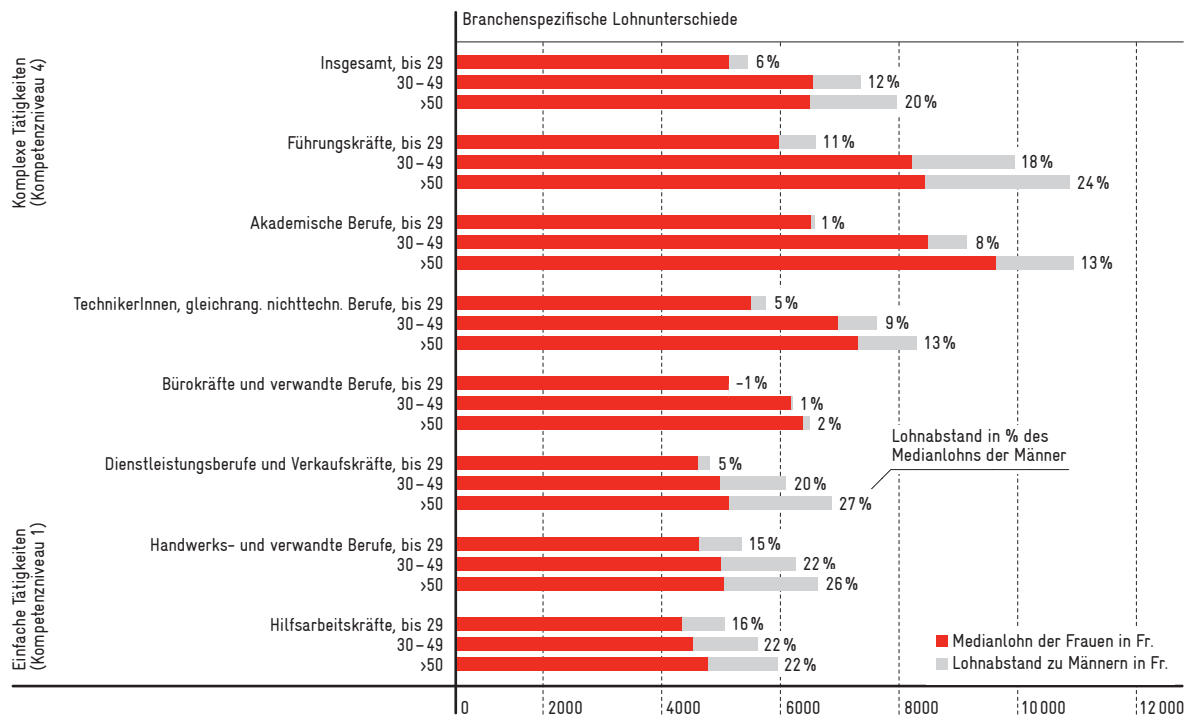
Das zeitliche Engagement im Beruf ist für die Karriere- und Verdienstperspektiven von entscheidender Bedeutung. Diesbezügliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern übersetzen sich unmittelbar in Lohndifferenzen. Dafür gibt es mehrere Gründe (vgl. z.B. Hammermann und Schmidt 2015; Maier et al. 2013):

- Erwerbsunterbrüche und Teilzeitbeschäftigungen schränken Berufspraxis und Erfahrung ein. Dabei liegt gerade hier nach dem ersten Bildungsabschluss der Schlüssel zur Weiterentwicklung der persönlichen Qualifikation. Wichtige Kompetenzen wie Problemlösungsfähigkeit und Kommunikationsvermögen sowie eine verantwortungsbewusste und selbständige Arbeitsweise lassen sich oft erst in der Praxis erwerben. Die Bedeutung der Berufserfahrung ist entsprechend gross – beispielsweise liegt heute der Anteil an Stelleninseraten, in denen Berufserfahrung explizit gefordert wird, bei mehr als 70 % (Müller 2014).
- Mit einer reduzierten Berufstätigkeit steigt die Gefahr, dass einmal erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse obsolet und unbrauchbar werden, oder in Vergessenheit geraten. Auch fehlt die Weiterentwicklung der Erstausbildung, da Weiterbildung, sei sie «on» oder «off the job», eng an die berufliche Tätigkeit geknüpft ist. Wie schon in Kapitel 2 angetönt, erhöht beides die Wahrscheinlichkeit, dass sich Investitionen in Humankapital entwerten und fallweise «abgeschrieben» werden müssen.
- Ausstiege und Teilzeit verringern die Möglichkeiten, Kompetenz und Leistungsbereitschaft unter Beweis zu stellen und sich für anspruchsvollen und verantwortungsvollere Tätigkeiten zu empfehlen. Führungspositionen sind selten in Teilzeit zu haben, da zeitlicher Flexibilität und der Bereitschaft zu Überstunden hier besonders grosse Bedeutung zugemessen werden (z. B. Rütter et al. 2013).
- Eine niedrige Erwerbsintensität kann in verschiedenen Branchen und Berufen mit disproportionalen Lohneinbussen einhergehen. Goldin

Abbildung 9

Die Unterschiede verfestigen sich mit der Zeit

Die Grafik zeigt die Medianlöhne der Frauen und die Lohnunterschiede nach Alter und Berufsgruppen, sortiert nach der jeweiligen Komplexität der Tätigkeit. Es zeigt sich, dass mit steigendem Alter und unterschiedlicher Entwicklung der Berufserfahrung die Lohnunterschiede zunimmt.



Quelle: BFS (LSE), privater und öffentlicher Sektor, 2012

(2014) spricht von «nichtlinearen Beziehungen» zwischen Einkommen und Arbeitsstunden. Für Tätigkeitsbereiche, die eine hohe zeitliche und örtliche Flexibilität erfordern, – z.B. wegen vieler Kundenkontakte, häufiger Teammeetings und schlechter Möglichkeiten zur Stellvertretung – stellt sie fest, dass Firmen diese verrichteten Arbeitsstunden überproportional honorieren.

- Schliesslich führen Erwerbsunterbrüche dazu, dass man weniger stark vom System der Senioritätslöhne profitieren kann, der Lohn also mit der wachsenden Anzahl Dienstjahre steigt. Dieses System ist bei vielen öffentlichen wie privaten Arbeitgebern noch vorhanden.

Statistische Daten zur Berufserfahrung sind nur ansatzweise vorhanden. In der Schweizer Lohnstrukturerhebung sind nur die Anzahl der Dienstjahre beim aktuellen Arbeitgeber und das Alter als grobe Annäherungen verfügbar. Trotzdem lässt sich bereits an diesen Informationen ablesen, dass die Lohnunterschiede von der Berufserfahrung abhängen. So sind im jungen Alter, wenn die gesammelte Berufserfahrung bei Frauen und Männern ähnlich gering ist und die Familiengründung noch aussteht, die Lohnunterschiede relativ klein. In den in Abbildung 9 dargestellten Tätig-

keitsbereichen beträgt der Lohnrückstand der Frauen im Mittel 6%, in akademischen Berufen mit längerer Ausbildungszeit beträgt er nur 1%. Mit steigendem Alter und unterschiedlicher Entwicklung der Berufserfahrung jedoch nimmt die Lohndifferenz zu. Für die 30–49-Jährigen beträgt sie 12%, für die mehr als 50-Jährigen 20%.⁶

Länderübergreifende Untersuchungen der OECD (2012) bestätigen – wie viele andere Studien – das Bild der mit dem Alter steigenden Lohndifferenzen. Im OECD-Durchschnitt beträgt der Lohnunterschied bei den 25–29-Jährigen durchschnittlich rund 9% und steigt dann in den Folgejahren deutlich an. Der detaillierte Vergleich von kinderlosen Frauen und Müttern zeigt, dass der Lohnabstand der kinderlosen Frauen zu den Männern mit durchschnittlich rund 7% (25- bis 44-Jährige) relativ gering bleibt und es die Mütter sind, die um zusätzliche 14% in Rückstand geraten (OECD 2012). Diese Zahlen stützen den Befund, dass Frauen vor allem die Mutterschaft bzw. die eigene Betreuung der Kinder mit Blick auf Beruf und Entlohnung in den Rückstand bringt – was in der Literatur den Begriff der «Mutterschafts-Strafe» geprägt hat. Damit drängt sich indes eine grundsätzlichere Feststellung auf: Der grosse Lohnunterschied besteht weniger zwischen Männern und Frauen als zwischen Männern und Müttern.

Der grosse Lohnunterschied besteht weniger zwischen Männern und Frauen als zwischen Männern und Müttern.

6 Hinter der Zunahme der Lohndifferenzen mit dem Alter sind zusätzliche Effekte zwischen jüngeren Alterskohorten (in denen u.a. das Bildungsniveau allgemein und speziell im Fall der Frauen höher liegt) und älteren Alterskohorten (u.a. tieferes Bildungsniveau, allgemein und vor allem im Fall der Frauen) zu vermuten. Diese können die Lohnunterschiede in den höheren Alterskategorien zusätzlich akzentuieren, da dort mehr Frauen mit tieferen Bildungsabschlüssen, tieferen Berufsaustrittskosten und (entsprechend) längeren Nicht- oder Geringerwerbsphasen vertreten sind. Aufgrund dieser ungünstigen Erwerbsbiografien sind deren Lohnabstände zu den Männern grösser, als sie die heute jüngeren Frauen später erleben werden.

3_ Die Theorie:

Wie Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zustande kommen

Um den Einfluss der verschiedenen Faktoren auf die Lohnunterschied zu ermitteln, reicht die isolierte Betrachtung von einzelnen Merkmalen nicht aus. Es braucht vielmehr die Ökonometrie mit ihren «multivariaten Verfahren», die das Zusammenspiel der verschiedenen Einflussgrößen berücksichtigen und auf dieser Basis die Bedeutung der einzelnen Faktoren bestimmen können. Bevor die Ergebnisse solcher Studien in Kapitel 5 vorgestellt werden, soll hier zunächst ein etwas breiterer Überblick über mögliche theoretische Erklärungsansätze für Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen erfolgen, abgerundet durch eine Beurteilung der jeweiligen Validität durch jüngere Forschungsarbeiten.

3.1_Humankapitalansatz: Unterschiedliche Löhne basieren auf unterschiedlichen Ausstattungen

In der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie spielen die unterschiedlichen Ausstattungen der Individuen mit Humankapital bei der Erklärung der Lohnunterschiede eine grosse Rolle. Wie bereits gezeigt, haben die Frauen in der Bildung enorm aufgeholt. Unterschiede im Erstausbildungsniveau dürften deshalb zusehends weniger zur Erklärung der Lohnunterschiede beitragen. Da im Anschluss an die Erstausbildung die Erwerbskarrieren von Frauen und Männern jedoch vielfach einen anderen Verlauf nehmen, kommt es nach wie vor zu Unterschieden im weiterführenden Humankapitalaufbau während des Berufslebens.

Unterschiede im
Erstausbildungsniveau
dürften deshalb
zusehends weniger zur
Erklärung der Lohn-
unterschiede beitragen.

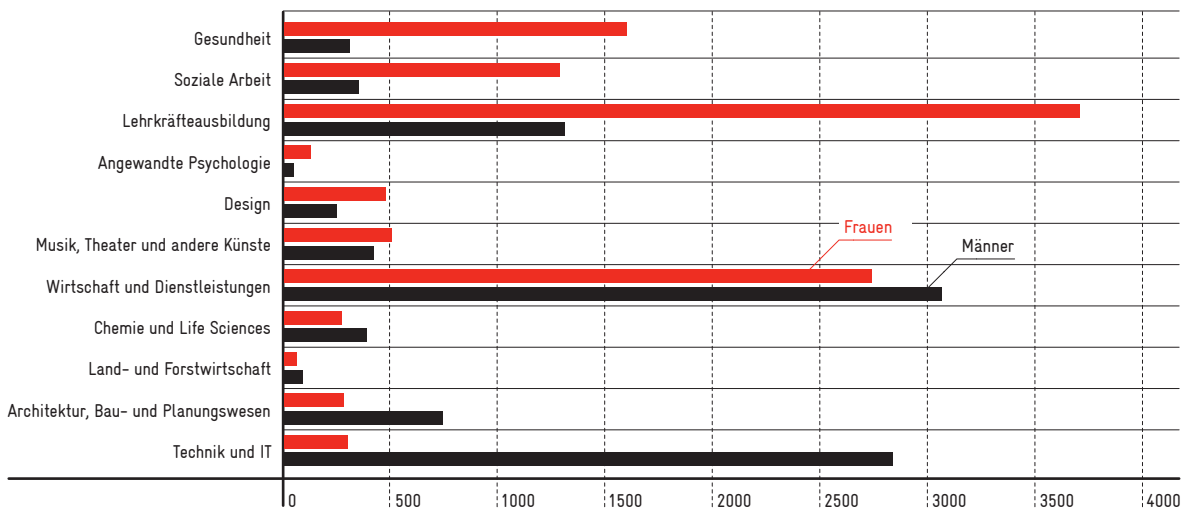
Wenn der Entscheid für oder gegen eine Weiterqualifikation ansteht, nehmen eine Berufsperson und allenfalls der mitfinanzierende Arbeitgeber eine Kosten-Nutzen-Abwägung vor. Der Entscheid fällt üblicherweise positiv aus, wenn sich aus der Zusatzqualifikation ein Einkommens- bzw. Produktivitätszuwachs ergibt, der die Kosten (Schulgeld, entgangenes Einkommen) übersteigt. In Anbetracht der nach wie vor unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Männern und Frauen ist jedoch klar, dass sich die Bedingungen für einen positiven Entscheid unterscheiden. Frauen mit diskontinuierlichen Karrieren profitieren weniger von Weiterbildungsinvestitionen, da mit dem Erwerbsausstieg oder der Verminderung des Arbeitspensums der Auszahlungszeitraum schrumpft. Die Statistik stützt diesen Befund. Sie zeigt, dass Frauen im beruflichen Bereich weniger nicht-formale Qualifikationen ⁷ absolvieren als Männer

7 Unter nicht-formaler Bildung versteht man Lernaktivitäten im Rahmen einer Schüler-Lehrer-Beziehung ausserhalb des formalen Bildungssystems (obligatorische Schule, Sekundarstufe II, Tertiärstufe). Dazu gehören beispielsweise Kurse, Konferenzen, Seminare und Privatunterricht.

Abbildung 10

Frauen bleiben technischen Disziplinen fern

Die Grafik zeigt die Zahl der Frauen und Männer, die im Jahr 2013 in die verschiedenen Fachrichtungen an Schweizer Fachhochschulen eingetreten sind. Frauen haben eine deutliche Präferenz für eher «soziale», nicht technische Fachrichtungen.



Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem, Hochschulabsolventenbefragung 2013

und von den Unternehmen seltener durch finanzielle Beiträge oder Arbeitszeitgutschriften unterstützt werden (BFS 2015c). Für die Deutschschweiz beleuchtet eine Längsschnittstudie, die eine repräsentative Stichprobe von Personen vom 15. bis ins 49. Altersjahr begleitet hat, die geringere berufliche Mobilität der Frauen. Während junge Frauen im Vergleich mit jungen Männern häufiger in anspruchsvollen Berufen tätig sind, dreht sich das Bild bis zum mittleren Erwachsenenalter: Männer in den Dreissigern weisen – dank Weiterbildungen und Karriere – einen markant verbesserten Berufsstatus aus (Häfeli 2015).

3.2. Frauen neigen zu familienkompatiblen, aber schlechter bezahlten Berufen

Aus der Humankapitaltheorie lässt sich ein zweiter Ansatz für die Erklärung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden ableiten. Wenn junge Frauen ihre diskontinuierliche Laufbahn antizipieren, wählen sie häufiger Berufe und Tätigkeiten, in denen die Einkommenseinbussen infolge von Unterbrechungen und geringen Arbeitspensen weniger hoch ausfallen. Sie meiden Berufe, in denen die erworbenen Qualifikationen rasch veralten, in denen laufend neue Weiterbildungsanstrengungen notwendig sind und in denen hohe Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität gestellt werden, die sich mit familiären Pflichten kaum vereinbaren lassen. Empirisch können solche Überlegungen nachgewiesen werden. So haben Maihofer et al. (2013) für die Schweiz festgestellt, dass Vorstellungen zu Elternschaft und Familie schon in den Berufswahl-

prozess von Jugendlichen im Alter von 16 Jahren einfließen. Vor allem Mädchen berücksichtigen dies, indem sie von vornherein einen frauentypischen Beruf wählen.

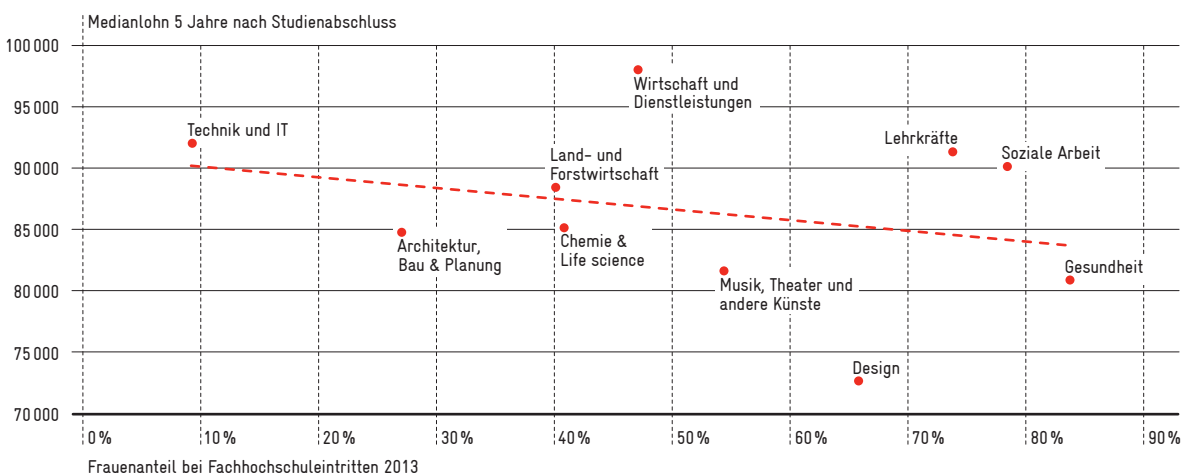
Das Ergebnis ist eine *berufliche «Geschlechtersegregation»*, in der sich Frauen auf weniger humankapitalintensive und damit weniger gut entlohnte Berufe konzentrieren, während Männer humankapitalintensivere und besser entschädigte Berufe wählen (Polacheck 2014). Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind demnach auf unterschiedliche Präferenzen und Entschiede in Bezug auf Berufswahl und Karriereverlauf und auf die sich daraus ergebenden unterschiedlichen Humankapitalausstattungen zurückzuführen.

Die verfügbaren Daten zeigen, dass sich Frauen in der Tat auf andere Branchen und Berufe konzentrieren als Männer und dass zwischen mehr frauen- und mehr männerdominierten Berufen erhebliche Lohnunterschiede bestehen. Die Unterschiede in der Berufswahl lassen sich exemplarisch anhand der Eintritte in die Schweizer Fachhochschulen nach Studienrichtung und Geschlecht verdeutlichen (Abbildung 10). Daraus geht hervor, dass Frauen die Bereiche Gesundheit, Soziale Arbeit und Lehrtätigkeit deutlich häufiger wählen als Männer, während sie den technischen Disziplinen häufiger fernbleiben.

Auch wenn die berufliche Segregation in den zurückliegenden Jahrzehnten in der Schweiz sowie in den meisten entwickelten Ländern etwas abgenommen hat (u.a. Blau et al. 2013), wählen Frauen weiterhin vor allem Bereiche mit schlechteren Einkommensaussichten. Die Gegenüberstellung des Frauenanteils in den einzelnen Fachhochschul-Studienrichtun-

Abbildung 11
Berufe mit hohem Frauenanteil sind schlechter entlohnt

Die Grafik zeigt die Einkommensaussichten in verschiedenen Fachbereichen in Gegenüberstellung mit dem Frauenanteil. Eine Regressionsgerade durch die verschiedenen Kombinationen zeigt ein Gefälle: Je höher der Frauenanteil, desto geringer die Entlohnung.



Quelle: Hochschulabsolventenbefragung 2013

gen und ihres Medianlohns fünf Jahre nach Abschluss zeigt deutlich, dass in frauendominierten Branchen tiefere Lohnniveaus erzielt werden (Abbildung 11). Dieser negative Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil und dem Lohnniveau bleibt auch bei einer umfassenden Analyse über alle Branchen und Berufe bestehen (Jann 2008).

3.3_ Wird die Arbeitsleistung von Frauen weniger geschätzt?

Die Erklärung, dass typische Frauenberufe tiefere Anforderungen an das Humankapital stellen und das Lohnniveau deshalb tiefer ausfällt, ist umstritten. Vertreter einer entgegengesetzten Position führen die tieferen Löhne auf eine ökonomisch nicht gerechtfertigte direkte Diskriminierung von Frauen zurück, die darin besteht, dass Frauen für ihre Arbeitsleistung generell weniger Wertschätzung erfahren als Männer. Sie weisen darauf hin, dass sich die Feminisierung von Berufen im Zeitverlauf negativ auf deren Lohnentwicklung ausgewirkt hat (Levanon et al. 2009; Mandel 2013). Ihnen ist entgegenzuhalten, dass durch diesen verstärkten Einzug von Frauen in bisher männerdominierte Berufe dort eine allfällige Knappheit an Arbeitskräften abgenommen und der Wettbewerb um Stellen zugenommen hat, was die Löhne drückt.

Typische Frauenberufe stellen tiefere Anforderungen an das Humankapital. Deshalb fällt der Lohn tiefer aus.

3.4_ Wettbewerb wirkt der Diskriminierung entgegen

Der spätere Nobelpreisträger Gary S. Becker präsentierte 1957 ein Modell, das hilft, ein üblicherweise als moralisch stossend empfundenen, explizit diskriminierendes Verhalten – also die unterschiedliche Entlohnung von zwei Personen mit gleicher Produktivität – im ökonomischen Kontext zu beschreiben. In diesem Modell kann es vorkommen, dass *Arbeitgeber* insofern eine Diskriminierungsneigung (*taste for discrimination*) aufweisen, als sie aufgrund von Vorurteilen und Abneigung die Zusammenarbeit mit Frauen (oder anderen spezifischen Gruppen wie Ethnien, Religionsrichtungen) als nachteilig erachten. Diese empfundenen Nachteile gründen nicht in Produktivitätsunterschieden, sondern sind nichtökonomischer Natur – z.B. weil es Männern missfällt, eine Frau zur Vorgesetzten zu haben. Um die Nachteile auszugleichen, müssen die Frauen bei gegebenem Lohn eine höhere Produktivität vorweisen oder bei gleicher Produktivität einen tieferen Verdienst akzeptieren.

Wenn sich die Unternehmen in ihrem diskriminierenden Verhalten unterscheiden, führt eine starke Diskriminierungsneigung den einzelnen Arbeitgeber allerdings ins Hintertreffen: Während wenig oder nicht diskriminierende Unternehmen von den niedrigeren Löhnen oder der höheren Produktivität von Frauen profitieren können, muss der stark diskriminierende Arbeitgeber mit zu hohen Lohnkosten oder zu geringer Arbeitsproduktivität zurechtkommen. Vor dem Hintergrund dieser Überlegung argumentierte Becker, dass Diskriminierung bei funktionierendem Wettbewerb von selbst verschwinden sollte, da mit einem Vorurteil

belastete Arbeitgeber sich ihr diskriminierendes Verhalten auf Dauer nicht leisten können.

Empirische Studien stützen diese These. Je mehr Wettbewerb in einer Branche herrscht und je höher der Grad der Deregulierung und der Globalisierung ist, desto geringer fallen die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern oder anderen Gruppen aus (vgl. Hirsch et al. 2014; Black und Strahan, 2001; Black und Brainerd 2004). Im Umkehrschluss bedeutet dieses Ergebnis allerdings auch, dass sich Unternehmen, die in Branchen mit geringem Wettbewerb oder starker Regulierung aktiv sind, durchaus ein gewisses Mass an Diskriminierung leisten können. Doch auch in diesem Fall ist die ungleiche Behandlung der Geschlechter allein aufgrund von Vorurteilen ökonomisch ineffizient und steht im Widerspruch zur üblicherweise anzunehmenden Gewinnorientierung der Unternehmen.

Je mehr Wettbewerb herrscht, desto geringer die Lohndifferenzen.

Nun ist es aber auch möglich, dass die Diskriminierungsneigung gegen Frauen nicht vom Arbeitgeber, sondern von der *Kundschaft* ausgeht, die bestimmte Güter oder Dienstleistungen bevorzugt von Männern bezieht. Im Gegensatz zur Diskriminierung, die ein Unternehmen selbst wünscht, muss es im Fall einer Diskriminierung von Frauen durch die Kunden die Kostenfolgen nicht selber tragen. Es kann höhere Lohnkosten entweder auf die Kunden mit einer entsprechenden Zahlungsbereitschaft für Diskriminierung abwälzen oder Preisnachlässe über tiefere Löhne den Frauen anlasten. Aus der fehlenden Kostenbeteiligung der Unternehmen folgt, dass diskriminierendes Verhalten sogar bei funktionierendem Wettbewerb und damit längerfristig Bestand haben kann. Die (wenigen) empirischen Befunde stützen solche Bedenken. Sie zeigen, dass die in der Gesellschaft vorherrschenden Einstellungen in Bezug auf Geschlechterrollen und Gleichberechtigung signifikanten Einfluss auf die in einem Land generell zu beobachtenden Lohndifferenzen (Fortin 2005) haben, ebenso wie auf diskriminierende Lohnpraktiken (Janssen et al. 2014).

3.5_Ungleichbehandlungen sind subtiler als gedacht

Lohndiskriminierung kann entstehen, ohne dass Arbeitgeber oder Kunden Vorurteile und Abneigungen hegen – also ganz ohne schlechte Absichten. Eine Möglichkeit besteht in der sogenannten «*statistischen Diskriminierung*». Der Entscheid, eine Arbeitskraft anzustellen, erfolgt in der Regel unter Unsicherheit. Diese Unsicherheit besteht in Bezug auf die tatsächliche Arbeitsproduktivität einer Person, wobei neben der heutigen Arbeitsleistung auch die künftige Arbeitsleistung und die Verweildauer im Betrieb von Bedeutung sind (Fang und Moro 2011 für eine umfassende Übersicht).

Da von Stellenbewerberinnen und -bewerbern immer nur unvollständige Informationen über ihre individuellen Charakteristika erhältlich sind, suchen die Personalverantwortlichen ihren Eindruck durch eine Zuordnung der jeweiligen Person zu Gruppen zu erweitern, denen bestimmte Eigenschaften zugeschrieben sind. Diese Gruppen fassen Menschen gleichen Geschlechts, Alters oder Ausbildungsorts etc. zusammen.

Damit wird die unsichere Einschätzung der individuellen Arbeitsproduktivität auf Basis beobachtbarer Informationen um die geschätzte durchschnittliche Arbeitsproduktivität der Gruppen ergänzt, denen die bewerbende Person zugeordnet werden kann. Bei diesen zusätzlichen Einschätzungen handelt es sich um Annahmen und Erwartungen bzw. um pauschale (*Vor-*)Urteile, die feststehen, *bevor* eine Person ihre Arbeitsleistung unter Beweis stellen kann. So mag ein Arbeitgeber aufgrund der in einer Gesellschaft vorherrschenden traditionellen Rollenverteilung davon ausgehen, dass Frauen anders als Männer infolge der Doppelbelastung durch Beruf und Familie generell ein geringeres berufliches Engagement und weniger ambitionierte Karriereabsichten mitbringen und dass irgendwann ein Erwerbsunterbruch wahrscheinlich ist.

Aus solchen Annahmen folgen dann unter Umständen schlechtere Anstellungschancen, Lohnangebote oder Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen im Vergleich zu Männern, beispielsweise in Form von betrieblich finanzierter Weiterbildung oder Beförderungen in Führungspositionen. Die unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern spiegelt hier schlicht die erwarteten durchschnittlichen Unterschiede in der Arbeitsleistung.

Sofern die Annahmen im Mittel zutreffen, stellt sie damit *keine Diskriminierung der Frauen als Gruppe dar*. Die Untergruppe der karrierewilligen Frauen erhält zwar weniger Aufmerksamkeit, als es ihnen gebühren würde. Allerdings steht dieser Untergruppe symmetrisch eine Gruppe nicht-karrierewilliger Frauen gegenüber, die übermässig *bevorzugt* wird. Diese Frauen erhalten von den Unternehmen bessere Angebote, als es ihnen in einer Welt mit vollkommener Information zustehen würde. Statt der «statistischen Diskriminierung» der einen Untergruppe könnte man also genauso gut von «statistischer Bevorzugung» der anderen sprechen. In der politischen Diskussion wird aber ausschliesslich der erste Aspekt erwähnt.

Die «statistische Diskriminierung» stellt keine Diskriminierung der Frauen als Gruppe dar.

3.6_Diskriminierung von Gruppen oder Individuen

Neben der eindeutigen, mit expliziter Aversion und grober Ausgrenzungsabsicht verbundenen Diskriminierungsneigung ist diese implizite, a priori unbeabsichtigte und durch die Arbeitgeber realistischerweise kaum zu vermeidende Benachteiligung aus Sicht des Individuums problematisch. Schliesslich erfährt auch hier einer Frau deshalb eine Lohneinbusse, weil sie nicht als Individuum wahrgenommen und behandelt wird, sondern lediglich als Teil eines Kollektivs. Allerdings finden solche «Schubladisierungen» bei jeder Anstellung fast notwendigerweise statt. Arbeitgeber gehen davon aus, dass Bewerber mit Studium besser qualifiziert sind als solche mit geringer Ausbildung oder sie schätzen die Erfahrung als Pluspunkt ein – und können im Einzelfall völlig falsch liegen.

Ob und in welchem Ausmass eine solche statistische Diskriminierung tatsächlich existiert, ist zudem schwer zu ermitteln, da man sie in der

empirischen Analyse nur schwer von anderen Gründen für ungleiche Lohn- und Karriereverläufe trennen kann (Fang und Moro 2011). Hinweise für eine statistische Diskriminierung in der Schweiz finden sich im Bereich der jungen Berufsleute. Bertschy et al. 2015 zeigen auf Basis einer Analyse von Schweizer Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern sowie detaillierten Informationen zu Ausbildungsweg, Berufstätigkeit und Berufserfahrung, dass bereits kurz nach dem Berufseinstieg die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern 7% beträgt und sich die Lohnschere im Anschluss weiter öffnet. Die Autoren führen dieses Ergebnis weniger auf explizit frauendiskriminierendes Verhalten der Arbeitgeber zurück (wogegen gleichzeitig durchgeführte Umfragen in den Firmen sprachen), sondern auf pauschale Erwartungen bezüglich der Wertvorstellungen der Frauen und deren künftigem Erwerbsverhalten. Eine Studie spezifisch für den Ingenieurbereich ergibt, dass Personalverantwortliche und Führungskräfte Frauen generell eine tiefere Technikkompetenz, geringere Belastbarkeit und Flexibilität sowie wenig Interesse an einer Karriere zuschreiben und so den beruflichen Aufstieg von Ingenieurinnen erschweren (Rütter et al. 2013).

Es fragt sich, ob statistische Diskriminierung langfristig Bestand haben kann. Gerade für Branchen mit intensivem Wettbewerb kann man ähnlich wie im Fall der Diskriminierung aufgrund von Abneigungen argumentieren, dass sich die Unternehmen systematische Fehleinschätzungen der Arbeitnehmerproduktivität und damit verbundene Fehlkalulationen der Löhne auf Dauer nicht leisten können. Altonji und Pierret 2001 finden empirische Evidenz in diese Richtung, indem sie zeigen, dass die Unternehmen ihre Einschätzungen der individuellen Arbeitsleistungen im Zeitverlauf verbessern.

Diesem Befund ist allerdings entgegenzuhalten, dass statistische Diskriminierung selbstverstärkend und selbsterfüllend wirken kann. Wenn einzelne Gruppenmitglieder aufgrund pauschalisierender Annahmen falsch eingeschätzt werden und daraus unzureichende Löhne und beschränkte Entwicklungsmöglichkeiten folgen, haben diese Personen weniger Anreize und Chancen, ihre heutige und künftige Produktivität voll auszuschöpfen, im Unternehmen zu bleiben oder sich weiter zu entwickeln. Wenn die heutige und künftige Arbeitsleistung dann tatsächlich tiefer ausfällt, wird aus dem Vor-Urteil eine empirisch gestützte Beobachtung, die die statistische Diskriminierung verstärkt (Blau und Ferber 1986).

In der neueren Literatur finden sich weitere Erklärungsansätze für die Lohndifferenz. Sie basieren auf dem unterschiedlichen Verhalten von Männern und Frauen, wie es in unzähligen Laborexperimenten untersucht worden ist. Frauen sind demnach meist risikoscheuer als Männer, meiden stark kompetitive Arbeitsumgebungen und führen die Lohnverhandlungen weniger aggressiv. Doch die meisten Versuche, die Auswirkung dieser Unterschiede auch ausserhalb des Labors nachzuweisen, also in der Realität des Arbeitsmarktes, sind bisher gescheitert (Bertrand 2011).

Unternehmen können sich systematische Fehleinschätzungen der Arbeitnehmerproduktivität nicht leisten.

Tabelle 3

Erklärungsansätze im Überblick

Die breite Palette von theoretischen Erklärungsansätzen für den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern lässt sich in zwei Klassen einteilen: In angebotsorientierten Modellen geht die Lohndifferenz auf die unterschiedlichen Humankapitalausstattungen der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurück, während in nachfrageorientierten Modellen ein diskriminierendes Verhalten der Arbeitgeber im Vordergrund steht.

		<i>Ergibt sich die Lohndifferenz aus einer Neigung zur Diskriminierung («taste for discrimination»)?</i>	<i>Was kann zur Verkleinerung der Lohndifferenz beitragen?</i>
Angebotsorientierte Ansätze (Arbeitnehmerinduzierte Lohndifferenz)			
Humankapitalansatz	Frauen verdienen weniger, weil sie im Rahmen der Aus- und Weiterbildung sowie der Berufspraxis weniger Qualifikationen erworben haben (d.h. ein geringeres Humankapital ausweisen).	Nein	<ul style="list-style-type: none"> – Angleichung von Aus- und Weiterbildung – Angleichung der Erwerbsintensität – Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Theorie der beruflichen Geschlechtersegregation	Frauen verdienen weniger, weil sie mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Berufe wählen, die geringere Anforderungen an die fortlaufende Qualifizierung sowie die zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität stellen.	Nein	<ul style="list-style-type: none"> – Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Geschlechterspezifische Verhaltensmuster	Unterschiedliches Verhalten von Männern und Frauen (Risikotoleranz, Selbsteinschätzung usw.)	Nein	<ul style="list-style-type: none"> – Rollenmodelle, Mentoring
Nachfrageorientierte Ansätze (Arbeitgeberinduzierte Lohndifferenz)			
Diskriminierungsneigung des Arbeitgebers	Frauen verdienen weniger, weil Arbeitgeber eine Abneigung gegen Frauen hegen und Frauen nur einstellen, wenn diese bei gegebener Produktivität einen tieferen Verdienst akzeptieren.	Ja	<ul style="list-style-type: none"> – Beseitigung von Wettbewerbsbeschränkungen zwischen Unternehmen
Diskriminierungsneigung der Kundschaft	Frauen verdienen weniger, weil die Kunden eine Abneigung gegen Frauen hegen und die Unternehmen die tiefere Zahlungsbereitschaft der Kunden auf die Frauen abwälzen.	Ja	<ul style="list-style-type: none"> – Abbau von gesellschaftlichen Vorurteilen
Statistische Diskriminierung	Frauen verdienen weniger, weil Arbeitgeber beobachtbare Merkmale mit pauschalen Annahmen über die Frauen ergänzen, um die künftige Arbeitsproduktivität einer Stellenbewerberin oder Mitarbeiterin besser einschätzen zu können.	Nein	<ul style="list-style-type: none"> – Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Beseitigung von Wettbewerbsbeschränkungen zwischen Unternehmen

Quelle: Eigene Darstellung

3.7_Abneigungen der Unternehmer sind nicht der Haupttreiber der Lohndifferenzen

Der Überblick zeigt, dass explizite Diskriminierung aufgrund von Abneigungen und Vorurteilen der Arbeitgeber nur eine von verschiedenen möglichen Ursachen für Lohnunterschiede ist. Sie dürfte zudem kaum der Haupttreiber sein. Dagegen spricht, dass sich Unternehmen in einer Wirtschaft, in der Wettbewerb auf dem Gütermarkt und zunehmend auch auf dem Arbeitsmarkt um begehrte Fachkräfte herrscht, ökonomisch unbegründete Lohnunterschiede – also Diskriminierungen – schlicht nicht leisten können. Die Hypothese expliziter Lohnabschläge für Frauen steht

zudem im Widerspruch zu verschiedenen in der Realität zu beobachtenden Lohnmustern. So sind die Lohndifferenzen zwischen jungen Frauen und Männern relativ gering. Dasselbe gilt für Erwerbstätige, die nie verheiratet waren oder kinderlos sind (Goldin 2014). Wenn Frauen aufgrund des Geschlechts diskriminiert würden, dürfte es keine Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Frauen, unverheirateten und verheirateten Frauen sowie kinderlosen Frauen und Müttern geben.

Die angebotsorientierten Erklärungsansätze, die auf unterschiedliche Humankapitalausstattungen und Arbeitsproduktivitäten fokussieren, dürften für die Erklärung der Lohndifferenzen dagegen von grösserer Bedeutung sein. Die empirische Evidenz legt nahe, dass Lohnunterschiede vor allem auf unterschiedliche Präferenzen und Entscheide von Männern und Frauen in Bezug auf die Berufswahl und den Verlauf der Erwerbskarriere zurückzuführen sind. Das heisst nicht, dass diese Entscheide frei von sachlichen und sozialen Gegebenheiten erfolgen. Diese Entscheide definieren aber, wie viel und in welcher Form in Ausbildung, Weiterbildung und die Sammlung von Berufserfahrung investiert wird. Damit stellen sie gleichsam den Schlüssel zu den heute und künftig erzielbaren Einkommen dar.

Wenn die Lohndifferenz kleiner werden soll, gilt es demnach nicht primär explizite, absichtliche Lohndiskriminierungen aufzuspüren und zu bekämpfen, wie es im moralischen Überschwang der öffentlichen Debatte oftmals verlangt wird. Vielmehr gilt es, dafür Sorge zu tragen, dass Frauen besser bezahlte Berufe und Branchen wählen und ihre Familienpflichten und ausserberuflichen Engagements besser mit den Erfordernissen der Berufswelt kombinieren können. Letzteres wäre auch notwendig für die Überwindung der subtileren Ursachen der Lohndifferenz, der statistischen Diskriminierung. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird mit sich bringen, dass die Arbeitgeber die Arbeitsleistung von Frauen, die Mutter sind oder zu gegebener Zeit sein werden, höher einschätzen – und dass sich damit deren Verhandlungsposition verbessert.

Lohnunterschiede sind vor allem auf unterschiedliche Entscheide in Bezug auf die Berufswahl zurückzuführen.

4_ Die Analyse: Welcher Anteil der Lohndifferenz ist erklärbar, welcher nicht?

Die ökonomische Literatur umfasst eine Vielzahl an Studien, in denen die Einflussfaktoren der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern empirisch ermittelt werden. Dabei steht die von der Humankapitaltheorie inspirierte Frage im Zentrum, bis zu welchem Grad Lohnunterschiede auf *unterschiedliche lohnbestimmende Faktoren* zurückzuführen sind (also z.B. auf unterschiedliche Qualifikationen, Erwerbsbiografien und Tätigkeitsbereiche) und inwiefern Lohnunterschiede *trotz vergleichbarer Ausstattung* bestehen.

Die durch unterschiedliche Ausstattungen hervorgerufene Lohndifferenz wird als (objektiv) *erklärbar* bezeichnet und damit nicht auf diskriminierendes Verhalten zurückgeführt (sog. Ausstattungseffekt). Der verbleibende Teil ist dann die sogenannte *unerklärte* Lohndifferenz. Der Schluss liegt nahe, diese direkt mit absichtlicher Diskriminierung gleichzusetzen. So führt Durrer (2014) aus, «dass sich der Lohnunterschied nur zu zwei Dritteln mit objektiven Faktoren wie zum Beispiel mehr beruflicher Erfahrung oder einer besseren beruflichen Stellung erklären lässt. 677 Franken haben lediglich mit dem Geschlecht zu tun, sind also diskriminierend.» Diese Interpretation ist in der Tat verbreitet – trotzdem ist sie falsch.

Die unerklärte Lohndifferenz kann nur in dem Mass Diskriminierung aufzeigen, wie bei Frauen und Männern tatsächlich eine vergleichbare Ausstattung zu beobachten ist (sog. *Gruppeneffekt*). Da relevante Daten für die Erklärung von Lohnunterschieden regelmässig fehlen bzw. gar nicht erhoben werden können, enthält die unerklärte Lohndifferenz eine nicht-interpretierbare Restkomponente, die nicht ohne weiteres mit Diskriminierung gleichgesetzt werden kann. Wenn diese Restkomponente unberücksichtigt bleibt, wird die Diskriminierung überschätzt. Umgekehrt wird sie unterschätzt, wenn die Ausstattungsmerkmale selber auf dem Arbeitsmarkt (z.B. eine aus ungleichen Beförderungschancen resultierende ungleiche Führungserfahrung) oder in der Gesellschaft (z.B. gesellschaftliche Erwartungen in Bezug auf die Rollenverteilung von Eltern) zuungunsten der Frauen beeinflusst werden (Altonji und Blank 1999). Im letzteren Fall sind aber die politischen Implikationen ganz anders als im ersteren.

Diese Interpretation ist in der Tat verbreitet – trotzdem ist sie falsch.

4.1_Messprobleme:

Wie macht man Menschen und Jobs vergleichbar?

Um bei der Zerlegung der Lohndifferenz den Anteil der Restkomponente möglichst klein und damit die Erklärungsanteile der interpretierbaren Ausstattungs- und Gruppeneffekte möglichst gross zu halten, sind um-

Tabelle 4

Probleme der statistischen Lohnanalyse und ihre Bedeutung

<i>Problem</i>	<i>Beschreibung</i>	<i>Auswirkung</i>	<i>Bedeutung</i>
Fehlende Variablen	Lohnrelevante Faktoren (z.B. Sprachkenntnisse, Motivation), die nicht richtig gerechnet oder gar nicht beobachtet werden können.	Unerklärte Lohnunterschiede (z.B. bei sonst gleichem Alter oder gleicher Ausbildung) werden fälschlich als Diskriminierung ausgewiesen.	gross
Selektionseffekte	Die vorhandene Stichprobe unterscheidet sich hinsichtlich nicht beobachteter lohnrelevanter Faktoren systematisch von der Gesamtbevölkerung.	Die Ergebnisse der Modellschätzung haben eine eingeschränkte Aussagekraft für die Gesamtbevölkerung.	eher gering
Fehlspezifikation	Die angenommene Form des Zusammenhangs zwischen Lohn und erklärenden Faktoren ist nicht korrekt, z.B. wenn der nicht lineare Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Lohn als linear angenommen wird.	Die Ergebnisse der Modellschätzung haben eine eingeschränkte Aussagekraft für die Gesamtbevölkerung.	eher gering
Unzulässige Extrapolation	Ein (korrekt) geschätztes Modell wird auf Fälle angewendet, die in der Stichprobe nicht vorkommen.	Fehlende externe Validität bzw. unzulässige Verallgemeinerung	mittel

Quelle: Eigene Darstellung auf der Grundlage von B,S,S. (2015)

fangreiche Datensätze notwendig. Wünschenswert sind Datensätze, die neben den Angaben zu individuellen Stundenlöhnen möglichst viele Informationen enthalten, die für das Lohnniveau relevant sind. So ist es zum Beispiel aus der Perspektive des Humankapitalansatzes wichtig zu wissen, welche Aus- und anschliessenden Weiterbildungen eine Person wann absolviert hat. Darüber hinaus sind Angaben über die Berufslaufbahn von Bedeutung, also u.a. Informationen zu früheren Tätigkeiten und Funktionen, Vollzeit- und Teilzeiterwerbsphasen, Erwerbsunterbrüchen oder Auslandseinsätzen. Weitere relevante, humankapitalbezogene Informationen betreffen Sprachkenntnisse sowie kognitive und soziale Kompetenz. Die Liste liesse sich fast beliebig fortsetzen – nur sind all diese Angaben schwer zu beschaffen.

Viele empirische Analysen sind aufgrund der unzureichenden Datengrundlage mit methodischen Schwächen und Fehlerquellen behaftet. Beispielsweise weisen sie in den berücksichtigten Ausstattungsmerkmalen bzw. erklärenden Faktoren Messfehler auf, indem sie etwa die Berufserfahrung als Lebensalter abzüglich Anzahl Bildungsjahre grob annähern müssen, während so grundlegende Angaben wie Zeitpunkt und Dauer von Erwerbsunterbrüchen oder Teilzeitphasen fehlen.⁸ Verschiedene relevante Ausstattungsmerkmale müssen wiederum gänzlich unberücksichtigt bleiben, da ihre Erfassung zu aufwendig wäre oder sie quantitativ kaum zu fassen sind (z.B. Verhalten in Lohnverhandlungen). Fehlende relevante Erklärungsgrößen führen in den statistischen Auswertungen dazu, dass der Einfluss der anderen Ausstattungsmerkmale falsch eingeschätzt wird (sog. «omitted variables bias»). Schliesslich ergeben sich Interpretations-

⁸ Dies ist beispielsweise im Modell «Logib» der Fall. Siehe dazu die Box 2.

schwierigkeiten, weil der Einfluss zwischen einzelnen Ausstattungsmerkmalen und der Lohnhöhe in beide Richtungen gehen kann (sog. Endogenitätsproblem). Eine solche wechselseitige Kausalität ist zum Beispiel für Teilzeitbeschäftigungen zu vermuten. Teilzeitarbeit kann sich negativ auf den Lohn auswirken, umgekehrt kann ein tiefer Lohn Teilzeitarbeit begünstigen. Solche Endogenitäten führen ebenfalls dazu, dass der Einfluss eines Ausstattungsmerkmals falsch eingeschätzt wird (B,S,S. 2015).

Vor diesem Hintergrund überrascht es kaum, dass Forscher in empirischen Studien zur geschlechtsbezogenen Lohndifferenz zu unterschiedlichen Resultaten kommen. Trotzdem gibt es Regelmässigkeiten (Cain 1986; Weichselbaumer und Winter-Ebmer 2005):

- Erstens gilt, dass *die unerklärte Lohndifferenz umso kleiner ausfällt, je mehr lohnrelevante Ausstattungsmerkmale als Erklärungsgrössen einbezogen werden können*. Von besonderer Bedeutung sind dabei detaillierte Angaben zu individuellen Fähigkeiten, Berufserfahrung sowie familiären Verpflichtungen (Altonji und Blank 1999).
- Zweitens fällt *der unerklärte Lohnunterschied geringer aus, wenn sich die betrachteten Daten nicht auf die Gesamtbevölkerung beziehen, sondern nur Untergruppen* wie Alleinstehende, Unverheiratete, junge Altersklassen oder Angehörige bestimmter Tätigkeiten oder Branchen repräsentieren. Eine naheliegende Erklärung hierfür ist, dass in Untergruppen die relevanten Ausstattungsmerkmale besser vergleichbar sind bzw. sich die schlechter beobachtbaren Ausstattungsmerkmale (z.B. Unterschiede in der Berufserfahrung oder der Belastung durch familiäre Pflichten) weniger stark unterscheiden.

Die unerklärte Lohndifferenz fällt umso kleiner aus, je mehr lohnrelevante Erklärungsgrössen einbezogen werden.

4.2. Bessere Daten, schwindende Lohndifferenz

Einen umfassenden Überblick über die international gewonnenen Erkenntnisse aus der Zerlegung der Lohndifferenz bietet die Meta-Studie von Weichselbaumer und Winter (2005), welche die Resultate aus mehr als 260 Studien für den Zeitraum 1960 bis 2000 zusammenfasst. Die Übersicht bestätigt, dass sich die Löhne von Männern und Frauen im Zeitverlauf angenähert haben. Der Hauptgrund dafür liegt in der Annäherung der Ausstattung beider Geschlechter, besonders in der besseren Ausbildung und höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen. Der durch Ausstattungsunterschiede unerklärte Teil der Lohndifferenz ist in den analysierten Studien dagegen konstant geblieben. Die Autoren können jedoch zeigen, dass die Datenverfügbarkeit wesentlichen Einfluss auf dieses Ergebnis hat. Fehlende oder unpräzise Daten können dazu führen, dass man die unerklärte Lohndifferenz deutlich überschätzt.

Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse von Weichselbaumer und Winter sowie der erwähnten Erfordernisse an die Daten sind von den jüngeren empirischen Studien jene interessant, die – im Unterschied zu den unten erwähnten Schweizer Studien – auf eine breite Datenbasis mit vielen lohnrelevanten Informationen zurückgreifen können. In Deutschland

steht mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) ein umfangreicher Längsschnitt-Datensatz zur Verfügung, der sich von anderen Datensätzen dadurch abhebt, dass er über die Berufserfahrung in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung der berücksichtigten Erwerbspersonen ebenso informiert wie über die Länge von Erwerbspausen. Hammermann und Schmidt (2015) zeigen, dass von der im Datensatz gemessenen Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern mehr als die Hälfte auf unterschiedliche Ausstattungen zurückzuführen ist, d.h. (mit abnehmender Wichtigkeit) auf Unterschiede in Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit, Branche, Qualifikationsanforderungen und Autonomiegrad, Betriebsgrösse. Allein auf die Geschlechtszugehörigkeit zurückzuführen (bzw. als Gruppeneffekt zu bezeichnen) ist eine Lohndifferenz von 7,6 %, was im Rahmen der Ergebnisse des Statistischen Bundesamts auf Basis der Verdienststrukturerhebung (2014) liegt.

Hammermann und Schmidt (2015) identifizieren bezüglich des Gruppeneffekts die Anzahl der Kinder als massgebenden Faktor zuungunsten der Frauen: Bei gleicher Kinderzahl verdienen Frauen rund 4 % weniger als Männer. Sie sehen darin eine Annäherung an den Ausstattungseffekt von kindsbedingten Erwerbsunterbrüchen, die sie mit ihrem Analyseansatz indes nicht berücksichtigen können. Tatsächlich zeigen Arbeiten, in denen die Berufserfahrung detaillierter dargestellt wird, dass die unerklärte Lohndifferenz weiter zurückgeht. Boll und Leppin (2015) beziehen mithilfe des SOEP die tatsächlich gearbeiteten Jahre in Voll- oder Teilzeit anstelle der potenziellen Erwerbsjahre (Alter abzüglich Bildungsjahre) in die Berechnungen ein und schätzen die unerklärte Lohndifferenz auf nur noch 2,3 %.

Das IW Köln (2013) berücksichtigt die Länge der familienbedingten Erwerbspausen und kommt zum Ergebnis, dass Frauen mit einer Auszeit von maximal eineinhalb Jahren keinen statistisch signifikanten Lohnabstand zu den Männern mehr hinnehmen müssen. Frauen mit einem dreijährigen und längeren Erwerbsunterbruch indes verdienen bei sonst gleicher Ausstattung 12 % weniger als Männer.

Wird die Berufserfahrung detaillierter dargestellt, geht die unerklärte Lohndifferenz weiter zurück.

4.3_Nur rudimentäre Ergebnisse für die Schweiz

Für die Schweiz steht zur Lohnzerlegung keine ähnlich detaillierte Datenbasis wie in Deutschland zur Verfügung. Die Analyse der Lohndifferenz muss sich daher auf die Auswertung der Lohnstrukturerhebung beschränken. Die jüngste verfügbare Auswertung dieser Daten hat ergeben, dass von der gesamten Lohndifferenz 37,6 % oder 8,7 Prozentpunkte (Privatsektor) bzw. 21,6 % oder 3,3 Prozentpunkte (öffentlicher Sektor des Bundes) nicht durch unterschiedliche Ausstattungen zu erklären sind (Donzé 2013). Diese – im Zeitverlauf leicht zurückgehenden – Schätzungen reihen sich in die früheren Auswertungen der Lohnstrukturerhebung ein (darunter BASS 2010; BFS 2015b).

«Logib» und die Grenzen der statistischen Lohnzerlegung auf Firmenebene

Es kann von Interesse sein, die Lohndifferenzen innerhalb eines einzelnen Unternehmens zu untersuchen, beispielsweise beim Verdacht auf Verletzungen des Gleichstellungsgesetzes.

Dazu wird in der Schweiz oft das Regressionsmodell Logib verwendet (www.logib.ch). Nach den Plänen des Bundes soll Logib bald in sämtlichen Schweizer Unternehmen mit mindestens fünfzig Angestellten zum Einsatz kommen.

Was ist von Logib zu halten? Die Homepage des Tools ⁹ suggeriert, dass «Logib auf den Daten der Lohnstrukturerhebung basiert, welche alle zwei Jahre vom Bundesamt für Statistik durchgeführt wird». Von der Erhebung des BFS wurde aber nur die Datenstruktur übernommen, die Daten selbst wurden dagegen nicht übernommen. Ob ein KMU Lohndiskriminierung betreibt, müssen dessen eigene Lohndaten beantworten können – sogar wenn die Firma nur 50 Angestellte zählt.

Hinter Logib steckt also nicht Big Data, sondern ein einfaches statistisches Modell. Darin werden sämtliche Lohnunterschiede auf eine Handvoll persönliche und stellenspezifische Merkmale zurückgeführt: Alter, Dauer der Ausbildung, Dienstjahre im aktuellen Betrieb, Anforderungsniveau (vier Ausprägungen, von «repetitiv» zu «anspruchsvoll») und die berufliche Stellung. Systematische Lohndifferenzen zwischen Geschlechtern, die sich nicht mit Unterschieden in diesen Merkmalen begründen lassen, werden von Logib automatisch als Diskriminierung ausgewiesen. Wichtige lohnbestimmende Faktoren fehlen in der knappen Logib-Liste. Einer davon ist die effektive Berufserfahrung. Das ist keine Bagatelle. Wie die besprochenen Studien zeigen, kann bereits eine rudimentäre Messung der effektiven Berufserfahrung die unerklärte Lohndifferenz stark reduzieren.

Logib läuft darauf hinaus, Dinge zu vergleichen, die nicht vergleichbar sind. Angenommen, in einem Betrieb arbeiten ausschliesslich junge Mechaniker und ältere Buchhalterinnen. In diesem Betrieb wäre es verfehlt, mit internen Lohndaten auf Diskriminierung testen zu wollen, denn die Merkmale der Frauen weichen zu stark von denjenigen der Männer ab. Nur wenn es genügend Buchhalter und Mechanikerinnen gäbe, könnte eine Schätzung der Lohndiskriminierung in Betracht gezogen werden (B,S,S. 2015).

Solche Unternehmen gibt es in der Schweiz zuhauf. Viele Berufe sind nach wie vor stark nach Geschlecht segregiert. Trotz wiederholten Anstrengungen der Industrie sind zum Beispiel 95% der Polymechaniker-Lehrlinge Männer. Die Unternehmen für den Mangel an Mechanikerinnen, Programmiererinnen oder Artzgehilfen zu bestrafen – wie es Logib indirekt tut –, ist der falsche Ansatz. Zu einfache Lohnmodelle wie Logib bergen grosse Risiken; für die Unternehmen, aber vor allem für die Frauen selbst. Welches Unternehmen möchte beim Lobntest durchfallen und offiziell als diskriminierend gebrandmarkt werden, nur weil es Mitarbeiterinnen eingestellt hat, die länger dem Arbeitsmarkt fernblieben, aber gemäss Logib mehr verdienen müssten? Lieber werden manche Unternehmen keine Frauen mehr einstellen, oder wenn, dann nur junge.

Die Lohnstrukturerhebung ist ein für die Zerlegung der Lohndifferenz relativ rudimentärer Datensatz, in dem wesentliche lohnrelevante Informationen wie Angaben zur Berufserfahrung, Anzahl und Dauer von Erwerbsunterbrüchen sowie zur Familiensituation fehlen. Ohne bessere Datengrundlagen ist es unmöglich, für die Schweiz belastbare Aussagen

⁹ Eigenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG.
<http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=de>.

zu unerklärten Lohndifferenzen und zum Ausmass der Diskriminierung zu treffen. Der Blick auf die internationale Literatur und die jüngeren Ergebnisse für Deutschland auf Basis des SOEP |¹⁰ lassen aber vermuten, dass mit detaillierten sozioökonomischen Daten in der Schweiz die Schätzergebnisse zum geschlechtsbedingten Lohnunterschied deutlich tiefer ausfallen würden und dass diese Differenz weitgehend durch unterschiedliche Ausstattungen der Geschlechter erklärbar ist.

In einem Übersichtsartikel kommen Charles und Guryan (2011, zitiert in B,S,S. 2015) zu dem Schluss, dass die meisten Ökonomen dazu neigen, die unerklärten Lohndifferenzen auf nicht beobachtete Lohnmerkmale zurückzuführen und sie mithin nicht als Evidenz für Diskriminierung zu werten. Damit wäre allerdings keineswegs gesagt, dass die Chancengleichheit schon erreicht ist. Hierfür müsste die Lohndifferenz durch Ausstattungsunterschiede objektiv erklärbar sein und es müsste gewährleistet sein, dass Frauen und Männer lohnrelevante Ausstattungen mit den gleichen Zugangschancen erreichen. Boll und Leppin (2015) formulieren treffend: «Ungleich ist nicht gleich ungerecht. Aber ebenso wenig ist von statistischer Merkmalsgleichheit auf Chancengleichheit und mithin Gerechtigkeit zu schliessen.» Doch eine solche Chancengleichheit lässt sich nicht mit einfachen Eingriffen in die Lohnpolitik der Unternehmen erreichen. Dazu braucht es eine umfassendere, liberale Gleichstellungspolitik.

«Ungleich ist nicht
gleich ungerecht.»

¹⁰ Deutschland weist eine mit der Schweiz vergleichbare unerklärte Lohndifferenz aus, wenn diese mit dem deutschen Pendant zur Lohnstrukturerhebung ermittelt wird, der Verdienststrukturerhebung. Für das Jahr 2013 wurde die unerklärte Lohndifferenz im Privatsektor auf 7% geschätzt (*Statistisches Bundesamt, 2014*).

5_ Die Hemmnisse: die Unternehmen, der Staat und die Frauen selbst

Es war schon viel davon die Rede, dass nach wie vor deutlich mehr Frauen als Männer nach der Geburt eines Kindes eine Teilzeitbeschäftigung anstreben. Viele Frauen kommen damit der traditionellen Rollenverteilung in der Familie aus eigenem Bedürfnis und wohlüberlegt entgegen. Diese Entscheidung hat beträchtliche ökonomische Konsequenzen. Das Umschalten auf einen niedrigeren Gang im Beruf verlangsamt automatisch den Aufbau von Arbeitserfahrung – und mindert damit später die Chancen für einen beruflichen Aufstieg. Die Karrierechancen einer Frau können aber von der traditionellen Rollenverteilung sogar dann negativ beeinflusst werden, wenn sie sich bewusst gegen eigene Kinder entscheidet. Eben weil viele Frauen häufiger Teilzeitarrangements anstreben, ist es für Unternehmen tendenziell lohnender, in junge Männer zu investieren. Wenn sie sich – ganz ohne Diskriminierungsneigung – an diese allgemeine Daumenregel halten, hat das den Effekt, dass auch diejenigen Frauen, die keine Familie haben und gar keine wollen, um ihre Chance gebracht sind. Diese statistische Diskriminierung entmutigt insbesondere karrierewillige Frauen.

Die Karrierechancen können sogar dann negativ beeinflusst werden, wenn sich die Frau gegen eigene Kinder entscheidet.

Nicht nur für Frauen mit und ohne Kinder, die an ihrem beruflichen Fortkommen interessiert sind, ist die statistische Diskriminierung ein grosser Nachteil, sondern auch für die Gesamtwirtschaft: Arbeitskräftepotenzial wird damit verschwendet. Es droht ein ineffizientes Gleichgewicht, das nur schwer aus der Welt zu schaffen ist. Denn es ist für den Arbeitgeber unmöglich, alle Informationen zu bekommen, die er bräuchte, um Karrierefrauen auf ersten Blick von den anderen Mitarbeiterinnen zu unterscheiden.

Mit rechtlichen Druckmitteln kann und sollte die «statistische Diskriminierung» trotzdem nicht bekämpft werden, denn es handelt sich hier keineswegs um eine mutwillige Diskriminierung. Unternehmen müssen die Freiheit haben, jene Arbeitnehmer einzustellen, von denen sie sich die grösste Verweildauer oder das grösste Potenzial versprechen. Aber weil sie sich dabei irren können, lohnt es sich, die typischen Muster zu analysieren, die Frauen eine Karriere erschweren und potenziell zu «gläsernen Decken» führen können. Auf der Basis dieser Erkenntnisse sollte man versuchen, jene Hürden, die dem Engagement der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenstehen, aus dem Weg zu räumen. Hierfür gibt es dreierlei Anknüpfungspunkte: die Unternehmen, den Staat und – last but not least – die Frauen selbst. Was können Unternehmen tun, damit karrierewillige Frauen nicht durch den Rost fallen? Welche gesellschaftlichen und finanziellen Einflüsse sind der Karriere von Frauen zuträglich, welche verhindern sie? Und was können Frauen selbst tun, um ihre Leistungsbereitschaft besser zu signalisieren?

5.1_Karrierehürden in den Unternehmen

Wenn Unternehmen jenes weibliche Potenzial behalten wollen, das ihnen ihre eigene unbeabsichtigte statistische Diskriminierung vorenthält, müssen sie sich bemühen, für Frauen attraktivere Arbeitgeber zu werden. Dazu können sie in zwei Richtungen aktiv werden: Sie können erstens dafür sorgen, dass auch in ihrer Chefetage Frauen Einzug halten, und sie können zweitens die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Die ILO nennt auf der Grundlage einer globalen Umfrage in Unternehmen fünf Haupthindernisse, die der Beförderung von Frauen entgegenstehen (ILO 2015):

01_ Frauen haben mehr Familienverantwortlichkeiten als Männer.

02_ Die Gesellschaft sieht für Frauen andere Rollen vor als für Männer.

03_ Viele Unternehmenskulturen sind männlich geprägt.

04_ Frauen haben keine ausreichende Managementenerfahrung.

05_ Es gibt weniger Rollenvorbilder für Frauen.

Interessant an dieser Liste ist, dass immerhin drei von fünf genannten Gründen kultureller Natur sind. Die letzten zwei haben zumindest indirekt damit zu tun, dass Frauen der Weg nach oben erschwert ist. «Einer muss Dir eine Chance geben»: Dieses Fazit zog eine der vielen für dieses Diskussionspapier interviewten Frauen. Beförderungen werden von Vorgesetzten entschieden, und Geschlechter-Vielfalt («Gender-Diversity») in den mit Verantwortung einhergehenden Positionen ist nicht allein, wahrscheinlich nicht einmal in erster Linie, eine Angelegenheit der Frauen (Edding und Clausen 2014). Vielmehr ist die Haltung des Managements gegenüber den Angestellten zentral. Wird ergebnisorientiert geführt? Sind wichtige Meetings während des Tages angesetzt oder an Randzeiten? Wie wird über Erfolge berichtet? Vorgesetzte, die sich «Womanpower» erschliessen möchten, brauchen zunächst eine vertiefte Selbstreflexion anhand solcher Fragen. Es geht darum, die eigenen Denkmuster und – vor allem – die eigene Wahrnehmung von Männern und Frauen zu hinterfragen (Ibarra, Ely und Kolb 2013).

Wer sich «Womanpower» erschliessen möchte, braucht zunächst eine vertiefte Selbstreflexion.

In der modernen Dienstleistungsgesellschaft nimmt der Anteil der Schreibtischjobs permanent zu. Das ist eine grosse Chance für alle, die sich auch um ihre Kinder kümmern wollen. Wann und wo eine Arbeit erledigt wird, wird immer unwichtiger. Unternehmen können ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark erleichtern, indem sie Teilzeitarbeit anbieten, flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Jahresarbeitszeitkonten) einführen und Home-Office ermöglichen (vgl. Kapitel 6). Allerdings muss das Management darauf achten, dass diese Massnahmen nicht nach hinten losgehen:

01_ Teilzeitjobs sind gut, um Frauen während der Kleinkinderphase überhaupt im Arbeitsprozess zu halten. Teilzeitjobs mit sehr niedrigen Pensen schaden aber den langfristigen beruflichen Aufstiegschancen. Sie verlangsamen den notwendigen Aufbau von Erfahrung ebenso wie die Vertiefung von Fachwissen.

02_ Ebenso sind Massnahmen mit dem Label «Nur für Frauen» mit Vor- sicht zu geniessen, weil sie ein Team im Team schaffen. Wenn z.B. eine Teilzeitbeschäftigung nur Müttern erlaubt ist, finden sich diese dadurch – unbeabsichtigt und unverdient – mit dem Prädikat «wenig ehrgeizig» gekennzeichnet. Wenn hingegen das Recht auf flexible Arbeitszeitmodelle für alle Angestellten (aller Geschlechter, Alterskate- gorien und Hierarchiestufen) gilt und Personen, die in Teilzeit ange- stellt sind, trotzdem spannende Aufgaben bekommen, geht davon eine gänzlich andere Signalwirkung aus. Das ist deshalb von Vorteil, weil Männer – wie bereits erwähnt – jüngst immer mehr Interesse an Teilzeitarbeit zeigen, zumeist deshalb, weil sie in der Betreuung der Kinder oder der Eltern mithelfen möchten.

Allerdings haben nicht alle Firmen den gleichen Spielraum, um solche Massnahmen zu ergreifen. In einem Zehn-Personen-KMU sind die An- forderungen an die zeitliche Verfügbarkeit des Personals üblicherweise höher als in einem Grossunternehmen. *Small ist nicht immer beautiful.*

Nicht alle Firmen haben den gleichen Spielraum. Hier gilt: *small ist nicht immer beautiful.*

5.2_Karrierehürden durch den Staat

Gesetze entstehen nicht in einem sozialen Vakuum, sondern sind immer das Resultat von politischen Verhandlungen zwischen Interessengruppen. Ähnlich wie in den Unternehmen geht es auch mit Blick auf den Staat darum, die rechtlich gebotene, ökonomisch sinnvolle und moralisch selbstverständliche Gleichstellung von Mann und Frau dadurch zu be- wirken, dass Hürden aus dem Weg geräumt werden – und nicht um eine einseitige Förderung (konkret: Quoten). Eine liberale Gesellschafts- politik ist ergebnisoffen, sodass sich jedes Mitglied der Gesellschaft nach seiner Veranlagung und seinen Fähigkeiten optimal einbringen kann. Der gegebene regulative Rahmen zeichnet indes ein weiterhin konserva- tives Bild der Schweiz (vgl. Kapitel 6). In der Steuer-, Sozial- und Bildungs- politik handelt der Staat widersprüchlich: Zuerst scheut man für die Ausbildung der Frauen keine Investitionen, spätestens nach der Grün- dung einer Familie werden die Frauen per Anreiz wieder «zurück an den Herd» geführt.

5.3_Karrierehürden im Verhalten der Frauen selbst

«Bei dem usurpierten Vorrecht der Männer auf die saftigsten Früchte im Be- rufsleben ist mit ihnen natürlich nicht gut Kirschen essen.» Als Iris von Roten im Jahr 1958 ihr Buch «Frauen im Laufgitter» vorlegte, war die Empö- rung gross; zu modern, zu fordernd waren die Forderungen nach der Gleichstellung der Frauen (Parzer Epp und Wirz 2014). Viele der Ideen, mit de- nen die Feministin die damalige Schweizer Gesellschaft erzürnte, haben mittlerweile ihren Weg in die Gesetze gefunden und gelten als Selbstver- ständlichkeit: das Frauenstimmrecht, die Mutterschaftsversicherung, die Gleichstellung im Ehe- und Erbrecht. Zweifelsohne hat die Schweiz in den vergangenen fünfzig Jahren einen Riesensatz nach vorn gemacht.

Noch nie in der Geschichte waren die Lebensentwürfe von Frauen und Männern hierzulande dermassen frei gestaltbar.

Noch vor wenigen Jahrzehnten mussten sich Frauen kategorisch zwischen Beruf und Familie entscheiden. Das ist heute Vergangenheit. Die Schweiz ist in ganz Europa führend in der Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt. Mit Blick auf die Kaderpositionen ist die Lage anders: Hier findet sich die Schweiz mit 31,4 % Frauen in Kaderpositionen (ILO 2015) nur im Mittelfeld. In den Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten der meisten Firmen bleiben Frauen eine seltene Ausnahme. Gänzlich am Ziel ist die Frau also nicht. Doch Quoten sind nicht die Lösung: An der Spitze dieser Ranglisten finden sich Länder wie die USA, die gänzlich ohne Quoten und sogar ohne Mutterschaftsversicherungen auskommen.

An der Spitze der Ranglisten finden sich die USA, die gänzlich ohne Quoten auskommen.

5.4. Nicht ohne Lust auf Verantwortung

Ob eine Person im Beruf Karriere macht, wird unter anderem von den expliziten und impliziten Erwartungen ihres Umfelds beeinflusst. Dabei gilt, stark verkürzt: Je weiter sich eine Frau oder ein Mann von der Norm entfernt, desto grösser sind die zu erwartenden Widerstände auf dem Weg zum Ziel. Ein anekdotisches Beispiel unter vielen für die kritische Haltung, die viele Menschen in der Schweiz gegenüber Frauen in Spitzenpositionen noch immer einnehmen, lieferte der «Blick am Abend» Anfang Mai 2015 mit der Berichterstattung über den überraschenden Tod von Dave Goldberg, dem Ehemann der Facebook-Chefin Sheryl Sandberg. Der Haupttext hatte den Titel «Zerbrach er am Erfolg der Facebook-Chefin?». Gleich daneben folgte eine Spalte über die Chefin des Konkurrenzunternehmens. «Ehrgeizig – Was setzt Yahoo-Chefin Marissa Mayer aufs Spiel?» Solche Titel und ihre Insinuationen beeinflussen die Lebensentscheide von Frauen natürlich nur sehr indirekt. Doch wenn die Zeitungsmacher nicht ganz an ihrer Klientel vorbeischieben, ist davon auszugehen, dass die so zum Ausdruck kommenden Werthaltungen in der Gesellschaft verbreitet bleiben.

In den USA machte vor wenigen Jahren eine Studie Furore, die zeigte, dass die Wahrscheinlichkeit, dass berufstätige Frauen einen Lebenspartner finden, proportional mit der Höhe des Einkommens sinkt. Und nicht nur das: je kleiner die Einkommensunterschiede zwischen den Partnern, desto geringer ihre Zufriedenheit mit der Ehe und desto höher die Scheidungswahrscheinlichkeit (Bertrand, Pan und Kamenica 2013). Die Macht der traditionellen Rollenbilder ist selbst in «modernen» Gesellschaften gross. Auch in der Schweiz zeigen viele junge Frauen ein weniger ausgeprägtes Interesse an einer beruflichen Karriere als junge Männer (Maihofer et. al., 2013). Dies steht in krassem Gegensatz zum durchschnittlichen Ausbildungsniveau der Schweizer Frauen, mit dem sie das andere Geschlecht häufig übertrumpfen. Eine von vielen möglichen Erklärungen für diese Diskrepanz liegt wohl in den Mentalitäten – und zwar nicht nur jener der Männer.

Ökonomisch gesehen spricht alles dafür, dass sich Frauen auf der Karriereleiter emporarbeiten. Erstens lohnt sich das, denn die mit einer ertragreichen beruflichen Laufbahn verbundene materielle Sicherheit erhöht die Flexibilität, mit allen möglichen schwierigen Wendungen des Lebens – ob in einer Partnerschaft oder allein – klarzukommen. Zweitens ist es aussichtsreich, denn die Frauen von heute verfügen über viel bessere Ausbildungen und Einkommensperspektiven als ihre Mütter und Grossmütter. Drittens ist es auch naheliegend, denn zumindest in einigen Branchen wächst die Zeitautonomie mit dem Grad der Verantwortung – und damit implizit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Allerdings geht es bei der Entscheidung für oder gegen eine Karriere nicht nur um wirtschaftliche Aspekte. Es geht stets auch um persönliche Werte. Es braucht eine Lust auf Verantwortung, ein «feu sacré» – und die Fähigkeit, dieses zu zeigen.

5.5_Selbstbewusst in den Wettbewerb

«Gute Mädchen kommen in den Himmel – böse überall hin», lautet der Titel eines populären Buches über Verhaltensstereotypen von Frauen. Es gibt eine Unmenge wissenschaftlicher Studien, die den Frauen eine Tendenz zu Verhaltensmustern attestieren, die einer Karriere wenig förderlich sind. Sheryl Sandberg hat in einem vielbeachteten TED-Vortrag den Frauen drei persönliche Tipps gegeben, mit denen sie die klassischen Fehler vermeiden können:

- «Sit at the table»: Herausforderungen aktiv suchen, sich in (besser bezahlte) Männerdomänen vorwagen, Netzwerke pflegen, sich anspruchsvollen Aufgaben widmen – und gute Ergebnisse als solche kommunizieren. In diese Liste gehört auch ein selbstbewusstes Auftreten bei Lohnverhandlungen. Darin sind Frauen nachweislich schlechter als Männer (Bertrand 2011).
- «Make your partner a real partner»: Spätestens wenn Kinder eine Partnerschaft bereichern, steigt der private Koordinationsaufwand gewaltig. Die Antwort auf die Frage «Wer bleibt zu Hause, wenn das Kind krank ist?» ist Verhandlungssache. Die bessere Ausbildung und die vielfältigeren Gelegenheiten auf dem Arbeitsmarkt haben die Verhandlungsposition der Frauen – und dies in aller Welt – deutlich verbessert.
- «Don't leave before you leave»: Es nützt weder einer Frau selbst noch ihren späteren Kindern, wenn sie schon vor der Geburt des Nachwuchses beginnt, Abstriche an ihrer Karriere zu machen. Wobei sich eine Frau nach der Geburt der Kinder in der Regel umso mehr um den Wiedereinstieg bemüht, je attraktiver der Job ist.

Karrieren entscheiden sich im Wettbewerb. Wenn Frauen die berühmte gläserne Decke durchbrechen wollen, müssen sie sich diesem Auswahlverfahren stellen und entsprechend verhalten. Sie müssen sich deshalb bewusst machen, dass sie sich mit einem allzu bescheidenen, stets kompromissbereiten Verhalten letztlich selbst diskriminieren.

6_ Eckpunkte einer liberalen Gleichstellungspolitik

Der heutigen Wirklichkeit wird häufig ein Idealzustand entgegengestellt, in dem geschlechtsspezifische Unterschiede verschwunden sind: Männer und Frauen arbeiten je gleichviel auf dem Arbeitsmarkt, kümmern sich zu gleichen Teilen um die Hausarbeit und die Kindererziehung, wählen gleichartige Berufe und Studienrichtungen und sind ferner gleich stark auf allen Hierarchiestufen, in allen Wirtschaftszweigen und in der Politik vertreten. Kurzum, das Geschlecht spielt keine Rolle mehr – und zwar nicht nur hinsichtlich der Möglichkeiten, die sich den Männern und Frauen bieten, sondern auch in Bezug auf die damit realisierten Ergebnisse.

Dieses Ideal mag für viele erstrebenswert erscheinen, es darf dennoch nicht die Grundlage einer Gleichstellungspolitik bilden. Eine Gleichstellungspolitik, die von einer ausgeprägten Ergebnisorientierung geleitet wird, ist mit einer freien und offenen Gesellschaft unvereinbar. Vielmehr soll die Gleichstellung darauf bedacht sein, das Spielfeld für die individuelle Entfaltung von Menschen aller Geschlechter so gut wie möglich zu ebnen. Es geht um die Gleichheit der Chancen, nicht der Ergebnisse.

Auf der Suche nach möglichen Ansatzpunkten für eine liberale, ergebnisneutrale Gleichstellungspolitik, konzentrieren wir uns im Folgenden auf drei Kernbereiche, die – im Unterschied zu staatlich verordneten Quoten und amtlicher Lohnüberwachung – tatsächlich dazu beitragen, dass Frauen und Männer ihr Potenzial gleichermassen ausschöpfen können.

Eine Gleichstellungspolitik, die von Ergebnisorientierung geleitet wird, ist mit einer offenen Gesellschaft unvereinbar.

6.1_ Steuerpolitik

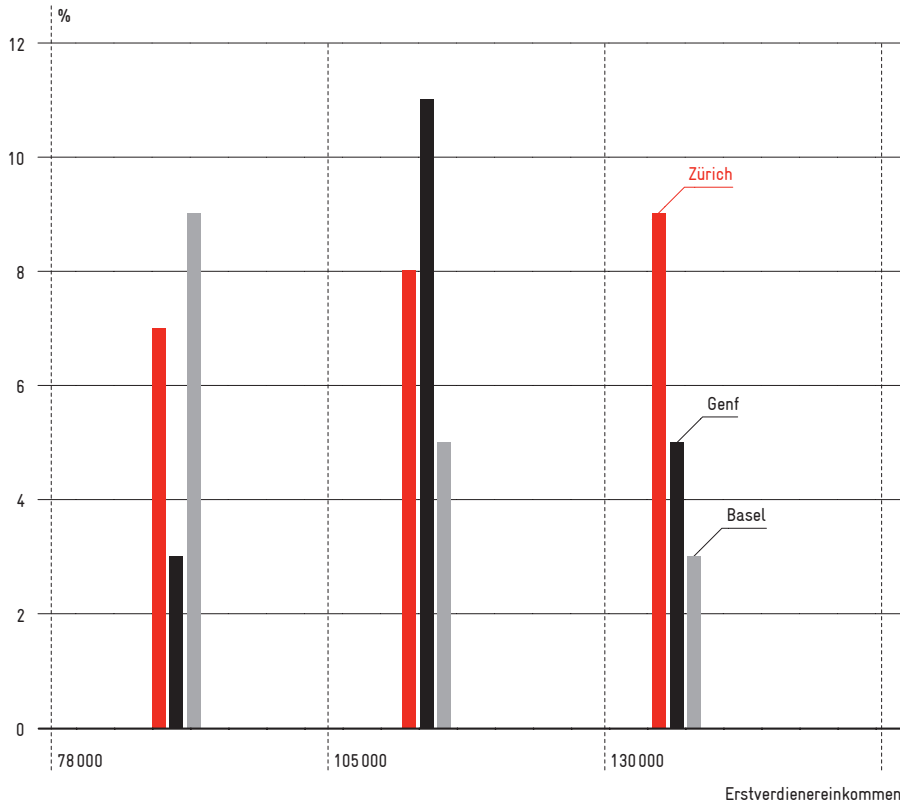
Das Schweizer Steuersystem ist frauenfeindlich. Die Quelle der Diskriminierung liegt nicht so sehr in der (zu) viel diskutierten Heiratsstrafe, sondern vor allem in der gemeinsamen Veranlagung der Einkommen (siehe Box 3). Wenn zur Bestimmung des Steuerbetrags das Gesamteinkommen des Haushalts herangezogen wird, ist die Grenzsteuerbelastung gemäss den Verheiratetentarifen für beide Partner dieselbe. Im Vergleich zur Individualbesteuerung («eine Person, eine Steuererklärung») reduziert sich die faktische Grenzsteuerbelastung des Hauptverdieners, jene des Zweitverdieners wird erhöht. Insgesamt reduziert sich bei progressiven Steuertarifen und gemeinsamer Veranlagung die Gesamtsteuerbelastung eines Paares gegenüber der Individualbesteuerung – soweit die Tarife selbst nicht angepasst werden. Der Effekt ist umso ausgeprägter, je grösser der Einkommensunterschied zwischen Erst- und Zweitverdienern – zu 90 % Zweitverdienerinnen – ausfällt. Insofern bevorzugt das Schweizer System Ehen mit einer «klassischen» Arbeitsaufteilung.

Am besten lässt sich dies mit einem Vergleich der zusätzlichen Steuerbelastung von Erst- und Zweitverdiener-Ehepartnern illustrieren (Abbildung 12). In Zürich zahlt eine Familie mit zwei Kindern, in der nur ein Ehe-

Abbildung 12

Differenz in der Durchschnittsbelastung von Erst- und Zweitverdienern

Die Durchschnittsbelastung für Zweitverdiener, die eine Arbeit aufnehmen, liegt in allen drei Städten deutlich über der Durchschnittsbelastung für Erstverdiener. Für die Berechnung wurde von einer Familie mit zwei Kindern und einem Zweitverdienerereinkommen von 48 000 Franken ausgegangen.



Quelle: Steuerrechner ESTV.

partner erwerbstätig ist, bei einem Bruttoeinkommen von 105 000 Fr. auf Kantons- und Gemeindeebene ca. 12 300 Fr. Einkommensteuern und Sozialversicherungsbeiträge, was einer Steuerbelastung von 11,7% entspricht. Tritt nun der andere Partner eine Stelle an, die einen Lohn von 48 000 Fr. pro Jahr sichert, nimmt die Steuerrechnung der Familie um 9 200 Fr. zu. Folglich beträgt der implizite Steuersatz des Zweitverdieners 19,2% – das sind gut 7,6 Prozentpunkte mehr als für den Erstverdiener.

Während die Differenz zwischen der Durchschnittsbelastung von Erst- und Zweitverdienern in Zürich mit dem Erstverdiener-Einkommen steigt, nimmt sie in Basel ab. In Genf ist sie bei mittleren Einkommen am höchsten, wo sie mehr als 11% erreicht. Der implizite Steuersatz des Zweitverdieners ist in diesem Fall mehr als doppelt so hoch wie jener des Erstverdieners. Dies dürfte einen bedeutenden Einfluss auf das Arbeitsangebot von Zweitverdienern ausüben, da dieses bekanntlich stärker von finanziellen Anreizen abhängt als jenes von Erstverdienern (Blundell und MaCurdy 1999).

Heiratsstrafe, Splitting und goldener Käfig

Die gemeinsame Veranlagung kann aufgrund der Progression und trotz unterschiedlicher Tarife für Ledige und Ehegatten zu einer höheren Steuerlast der Doppelverdiener-Ehe gegenüber einem Konkubinatshaushalt mit gleichem Einkommen führen – das ist die sogenannte Heiratsstrafe. Eine Initiative der CVP («Für Ehe und Familie – gegen die Heiratsstrafe»), die Ende Februar 2016 zur Abstimmung kommen wird, will sie beseitigen. Doch diese Heiratsstrafe ist oft nur Schein. Auf Bundesebene mögen zwar 80 000 Doppelverdiener-Ehepaare schlechter gestellt sein (Bundesrat 2009). Rechnet man jedoch die Einkommenssteuern auf Kantons- und Gemeindeebene mit ein, wendet sich das Blatt: In den meisten Kantonen wird mittlerweile die Ehe gegenüber dem Konkubinat bevorzugt (Salvi und Zobrist 2013). Der Hauptgrund liegt in dem von vielen Kantonen praktizierten Ehegattensplitting. ¹¹ Beim Splitting wird das gesamte Haushaltseinkommen durch einen Divisor geteilt, der bei einem Vollsplitting zwei beträgt. Anders gesagt: Zur Bestimmung des steuerbaren Einkommens werden beide Einkommen addiert und durch zwei geteilt. Weil für alle Steuerpflichtigen nur ein Steuertarif zur Anwendung kommt, bezahlt kein Ehepaar – egal wie die Einkommen verteilt sind – höhere Steuern als eine gleichverdienende Einzelperson. Diese steuerliche Neutralität bezüglich der Verteilung der Einkommen im Haushalt führt allerdings zu einer Nicht-Neutralität gegenüber dem Zivilstand. Ein Paar kann durch Heirat Steuern sparen. Die Steueroptimierung ist umso effektiver, je ungleicher die Einkommen im Haushalt verteilt sind. Wie bei der gemeinsamen Veranlagung mit Verheiratetentarifen gelten beim Splitting für beide Ehegatten die gleichen Grenzsteuersätze, was negative Arbeitsanreize für Zweitverdiener mit sich bringt. Das Splitting verursacht also sowohl einen Heiratsbonus als auch negative Anreize für die Erwerbstätigkeit der Zweitverdiener. Deshalb wird es ab und zu als «goldener Käfig» bezeichnet.

Die negativen Anreize der Zusammenveranlagung auf die Erwerbstätigkeit der Zweitverdiener stellen nicht nur ein theoretisches Kuriosum dar. Es wird geschätzt, dass es in Deutschland die Erwerbsquote der Frauen um fast 5 Prozentpunkte und die Anzahl der von ihnen geleisteten Stunden um 11,4% erhöhen würde, wenn die Individualbesteuerung konsequent zur Anwendung käme (Steiner und Wrohlich 2006). ¹² Der vergleichsweise hohe Anteil an vollzeitbeschäftigten Frauen in Österreich lässt sich zumindest teilweise auf die Individualbesteuerung zurückführen (Dearing et al. 2007).

Die gemeinsame Veranlagung ist nicht der einzige Aspekt des Steuersystems, der die Erwerbstätigkeit der Frauen zurückbindet. Von Bedeutung sind die folgenden Einflüsse:

– *Abzugsfähigkeit der Fremdbetreuungskosten.* Grundsätzlich entstehen für Frauen mit Kindern durch die Erzielung von Einkünften Fremdbetreu-

11 Vollsplitting wird in FR, BL, AI, SG, AG, TG und GE praktiziert; Teilsplitting mit hohem Divisor in SZ, SH, GR, NW, NE. Verheiratetentarife finden sich in ZH, LU, AR, TI, mit Abzügen in BE, BS und JU. Zivilstandsneutralität ist in UR, OW und ZG weitgehend Realität, da diese Kantone proportionale Tarife kennen. Verheiratetentarife gibt es in den übrigen Kantonen und auf Bundesebene.

12 In Deutschland dürfen Ehepaare zwischen Individualbesteuerung und Splittingverfahren wählen. Allerdings bringt heute die Einzelveranlagung den Ehegatten Steuernachteile. Sie wird vor allem dann gewählt, wenn die Ehe in der Krise steckt oder vor der Auflösung steht (Bundesrat, 2015).

Tabelle 5

Steuerliche Fehlanreize für erwerbstätige Frauen

	Bund	Kantone	Wirkung auf die Erwerbstätigkeit der Zweitverdiener
Gemeinsame Veranlagung	Unterschiedliche Tarife für Alleinstehende, Verheiratete und Einelternfamilien	Doppeltarif in ZH, LU, AR, TI, BE, ZG, BS, JU; Splitting in übrigen Kantonen	Erhöht den Grenzsteuersatz für Zweitverdiener und reduziert das Arbeitsangebot
Zweitverdienerabzug	8100 – 13 200 Fr.	500 – 5400 Fr.	Anreiz zu kleinen Arbeitspensen
Kinderabzug (je Kind)	6500 Fr.	5300 – 12 000 Fr.	Reduziert tendenziell das Arbeitsangebot
Kinderdrittbetreuungskostenabzug	10 100 Fr.	0 – 10 900 Fr.	Erhöht den Anreiz zur Erwerbstätigkeit
Abzug für Versicherungsprämien (je Kind)	700 Fr.	300 – 1300 Fr.	Keine unmittelbare Wirkung

Quelle: Eigene Darstellung

ungskosten; diese sollten vom steuerbaren Einkommen abgezogen werden können. Dies ist aber oft nicht im vollen Umfang möglich: In einigen Kantonen liegt der maximale Abzug oft tiefer als die tatsächlichen Kosten, vor allem wenn beide Eltern erwerbstätig sind (Morger 2015).¹³

- *Zweitverdienerabzug.* Wenn beide Eheleute erwerbstätig sind, haben sie in vielen Kantonen Anspruch auf einen Abzug für Zweitverdiener. Dieser Abzug wirkt faktisch wie eine Subvention einer geringen Arbeitsmarktpartizipation von Frauen, weil er seine volle Wirkung bereits bei einem Pensum von ca. 10 % bis 15 % erreicht.
- *Kinderzulagen.* Allzu grosszügige Kinderzulagen reduzieren tendenziell den Anreiz, eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen, weil sie unabhängig von der Erwerbstätigkeit der Eltern anfallen. Das erhöhte verfügbare Haushaltseinkommen führt dann zu einer Abnahme des Arbeitsangebotes, vor allem der Mütter (Jaumotte 2003).
- *Sozialversicherungen.* Einen Heiratsbonus gibt es auch in der AHV. Zwar ist die Ehepaarrente auf 150 % einer Einzelrente plafoniert. Doch dieser Nachteil wird eindeutig durch die Beitragsbefreiung des nichterwerbstätigen Ehepartners während der Ehe und durch die Witwerrente (die einer Gratis-Lebensversicherung gleichkommt) überkompensiert. Alles in allem werden Verheiratete in der AHV mit jährlich 0,8 Mrd. bis 1,3 Mrd. Franken subventioniert (Bütler 2012).

Der Vorschlag von Avenir Suisse

Eine vollkommen «gerechte» Familienbesteuerung ist ein Ding der Unmöglichkeit. Unter einer progressiven Einkommenssteuer lassen sich Zivilstandsneutralität (kein Heiratsbonus, keine Heiratsstrafe) und horizontale Gerechtigkeit zwischen Haushalten (gleiche Steuerbelastung für

13 In den Kantonen BE, BL, GE, JU, TG und VS liegt die Abzugsgrenze unter 5500 Fr. pro Kind. Auf Bundesebene beträgt sie 10 100 Franken.

Haushalte mit gleichem Gesamteinkommen) nicht gleichzeitig erreichen. Es gibt aber Gründe, die für eine Individualbesteuerung sprechen. Ihre Vorteile liegen nicht in einer «gerechteren» Verteilung der Steuerlast zwischen den Haushaltstypen, sondern vor allem in ihrer volkswirtschaftlichen Effizienz. Die belastenden Effekte der gemeinsamen Veranlagung auf den Partner mit dem niedrigeren Markteinkommen sind ein Grund für die niedrige Zahl der vollzeitbeschäftigten Schweizer Frauen – wenn auch nur einer von mehreren. Der Übergang zur Individualbesteuerung wäre der «natürlichste» Weg, um die Zweitverdienerinnen zu entlasten. Die daraus resultierenden positiven Beschäftigungseffekte würden zudem die Steuerbasis verbreitern, was tiefere Steuersätze für alle ermöglichte. Man könnte den Ehepartnern die Wahl zwischen gemeinsamer und individueller Veranlagung lassen, wie dies beispielsweise in Norwegen möglich ist.

Fast völlig hinfällig würde die Frage nach der individuellen oder der gemeinsamen Besteuerung bei einer deutlichen Abflachung der Progression. Dazu würde sich das vom Bundesrat untersuchte Modell des «Mehrfachtarifs mit alternativer Steuerberechnung» eignen (Bundesrat 2015). Dieses Modell sieht vor, dass bei Ehepaaren die Steuerberechnung nicht nur (wie bisher) auf der Grundlage des gesamten Haushaltseinkommens erfolgt, sondern auch eine alternative Berechnung vorbereitet wird, bei der Erwerbs- und Renteneinkommen den einzelnen Ehegatten zugewiesen werden. Der Einfachheit halber wird das restliche Einkommen (Zinseinkommen, Mieteinkommen usw.) je hälftig aufgeteilt. Im ursprünglichen Modell, das in der Vernehmlassung auf breiter Ablehnung gestossen ist, wäre der günstigere der beiden Steuerbeträge vom Amtes wegen angewendet worden. Möglich wäre auch, die Entscheidung über die Veranlagungsmethode (gemeinsame oder individuelle Besteuerung) dem Ehepaar zu überlassen.

Der Übergang zur Individualbesteuerung wäre der «natürlichste» Weg, um die Zweitverdienerinnen zu entlasten.

6.2_ Elternurlaub

Ursprünglich zielte die Gleichstellungspolitik darauf ab, die Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu stärken und zusätzliche Möglichkeiten für sie zu schaffen. Damit wurden erhebliche Fortschritte erreicht. Die Mutterschaftsversicherung war insofern Teil dieses Programms, als sie es den erwerbstätigen Müttern ermöglichte, ein Kind auf die Welt zu bringen, ohne gleich den Job an den Nagel hängen zu müssen. In den vergangenen Jahren hat sich allerdings der Fokus der Gleichstellungspolitik in Richtung der Verteilung der Haushalts- und Erziehungsarbeit zwischen beiden Elternteilen verschoben.

Dieser veränderte Fokus spiegelt den Wunsch vieler Paare von «Millennials» – also aus jener Generation, deren Mitglieder um die Jahrtausendwende Teenager waren – nach einer geringeren Spezialisierung der Haushaltsaufgaben und einem stärkeren Engagement der Väter in der Erziehung der Kinder. Im Schweizer Alltag stellt das egalitäre Familienmodell (bei dem die Verantwortung für Hausarbeit und Kinderbetreuung zu glei-

chen Teilen auf den Vater und die Mutter verteilt ist) zwar noch eine Seltenheit dar: Es wird von nur 18 % der Paare, deren jüngstes Kind unter sieben Jahre alt ist, praktiziert (BFS 2013a). Doch der Trend ist eindeutig: 1997 leisteten Frauen im Erwerbsalter wöchentlich 17,2 Stunden mehr Haushalts- und Familienarbeit als Männer; 2013 hat sich die Differenz auf 11,5 Stunden reduziert (BFS 2015).

Es erstaunt also kaum, dass Stimmen laut werden, die eine Anpassung des Sozialstaats an diese neuen Gegebenheiten verlangen. Am lautesten ist der Ruf nach einem Elternurlaub. Acht Modelle hat der Bundesrat kürzlich zur Diskussion vorgeschlagen, um die Absenz erwerbstätiger Eltern nach der Geburt eines Kindes zu regeln. Die Vorschläge gehen von einer Verankerung der Elternzeit im Obligationenrecht ohne Entschädigung bis zur faktischen Übernahme des «skandinavischen Modells» (Bundesrat 2013).

Lernen von Schweden

Gerade die lange Erfahrung der skandinavischen Länder hilft wohl am besten, um die Stärken und Schwächen von Vaterschafts- und Elternurlaub oder Elternzeit zu beurteilen. Eine erste Feststellung drängt sich dabei sofort auf: Seit seiner Einführung in Schweden 1974 hat der Elternurlaub in ganz Skandinavien breite Zustimmung gewonnen. Je nach Land dauert diese Auszeit 39 bis 69 Wochen. Die Höhe der Lohnfortzahlungen beträgt zwischen 80 % und 100 % der vorherigen Bezüge. Weil der überwiegende Teil der Urlaubstage von den Müttern beansprucht wurde, führte man im Verlauf der 1990er Jahre eine für Väter reservierte Zeit ein.¹⁴ Trotzdem werden sogar in Schweden die Urlaubstage weiterhin zu 80 % von den Müttern bezogen (Eydal et al. 2015).

Mit den Auswirkungen des Elternurlaubs haben sich Forscher in zahlreichen Studien befasst. Hier einige wesentliche Ergebnisse:

- *Gleichmässigerer Arbeitsteilung innerhalb der Familie.* Skandinavische Väter leisten im internationalen Vergleich überdurchschnittlich viel Erziehungs- und Haushaltsarbeit. Inwiefern dies aber auf den Elternurlaub zurückgeführt werden kann, ist umstritten. Während in einer Studie tatsächlich ein kausaler Zusammenhang zwischen der Einführung der Elternzeit und der stärkeren Beteiligung der Väter herzustellen war, liess sich in anderen Untersuchungen keine direkte Wirkung finden (Kotsadam und Finseras 2011; Ekberg et al. 2013).
- *Keine klaren Auswirkungen auf das Kindeswohl.* Es besteht kaum Evidenz, dass ein verlängerter Elternurlaub die langfristige Entwicklung der Kinder positiv beeinflusst. Allfällige Vorteile bleiben auf Untergruppen beschränkt (Ruhm und Waldvogel 2012).

Sogar in Schweden werden die Urlaubstage weiterhin zu 80 % von den Müttern bezogen.

14 Die Mindestzeit für Väter variiert zwischen 6 (Finnland) und 13 Wochen (Island). In Dänemark wurde eine 1998 eingeführte Mindestzeit für Väter von zwei Wochen im Jahr 2002 abgeschafft.

- *Negative Reaktion der Arbeitgeber.* Eine verlängerte Auszeit wirkt sich nachweislich ungünstig auf die Beschäftigung von Frauen aus. Verlängerte Absenzen erhöhen die statistische Diskriminierung der Unternehmen gegenüber jüngeren Frauen (Blau und Kahn, 2013, und Kapitel 3). Die negativen Effekte belasten alle Frauen, nicht nur Mütter.
- *Hohe Kosten.* Ein ausgedehnter bezahlter Elternurlaub kommt die Volkswirtschaft teuer zu stehen. In den nordischen Ländern betragen die Kosten 0,6 % bis 0,7 % des Bruttoinlandprodukts. Sie machen 14 % (Dänemark) bis 24 % (Schweden) der Sozialausgaben zugunsten von Familien und Kindern aus. Überträgt man diese Summen auf die Schweiz, wären dies gut 4 Mrd. Fr. (zum Vergleich: die aktuelle Mutterschaftsversicherung kostet jährlich ca. 700 Mio. Fr.)
- *Geringe Attraktivität für gut ausgebildete und alleinerziehende Mütter.* Die Umverteilungswirkungen einer längeren Elternzeit sind bedeutend. Gut ausgebildete Mütter in egalitären Haushalten beanspruchen den Elternurlaub tendenziell weniger, da sie einen Verlust an Karriere­möglichkeiten befürchten. Alleinerziehende Mütter nutzen die Auszeit weniger, da sie mehr auf ihren Lohn angewiesen sind. Am meisten profitieren die vergleichsweise wenig qualifizierten Frauen in traditionellen Haushalten. Ein Elternurlaub muss nicht vom Staat angeordnet werden. Unternehmen können ihn freiwillig anbieten – und haben dazu allen Grund: Qualifiziertes Personal lässt sich so besser binden und der Bestand an betriebs­spezifischen Kenntnissen bleibt erhalten. In vielen Schweizer Unternehmen sind Vaterschafts- oder Elternurlaube deshalb bereits Realität. Obwohl flächendeckende Statistiken dazu fehlen, wird geschätzt, dass 27 % der Unternehmen unter einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) eine Form von Eltern- oder Vaterschaftsurlaub anbieten (Bundesrat 2013). Es sind meist grössere Unternehmen, die eine Form von bezahltem Urlaub für jüngere Väter bzw. einen Elternurlaub gewähren.

Der Vorschlag von Avenir Suisse

Eine liberale Gleichstellungspolitik gibt nichts vor, sondern bleibt neutral gegenüber dem Modell, das die Familien wählen. Es kann nicht Aufgabe des Staates sein, eine bestimmte Arbeitsteilung innerhalb des Haushalts zu bevorzugen. Da sich die Schweizer Paare aber in Richtung einer gleichgewichtigen Arbeitsteilung bewegen, ist es an der Zeit, dass das Sozialversicherungssystem dieser veränderten Realität Rechnung trägt. Eine solche Anpassung liesse sich mit einer Umwandlung des gegenwärtigen Mutterschaftsurlaubs in einen Elternurlaub von 16 bis 20 Wochen ohne Reservezeiten für Väter vollziehen. Diese Flexibilisierung würde zusätzliche Kosten generieren. In einem Bericht schätzt der Bundesrat, dass jede zusätzliche Urlaubswoche – wenn von allen anspruchsberechtigten Vätern bezogen – ca. 100 Millionen Franken pro Jahr kostet (Bundesrat 2013).

Ein längerer Urlaub würde hingegen die Karrierechancen aller Frauen gefährden – auch jener, die keine Kinder haben wollen. Der Staat sollte

Eine liberale Gleichstellungspolitik gibt nichts vor, sondern bleibt neutral gegenüber dem Modell, das die Familien wählen.

keinen Anreiz zum Verlust von beruflichen Kompetenzen schaffen und damit die sprichwörtliche «Glasdecke» verstärken. Ein ausgedehnter Elternurlaub liegt weder im Interesse der Eltern oder der Kinder noch im Interesse der Unternehmen. Auch darf nicht vergessen werden, dass Elternurlaub und Elternzeit in direkter Konkurrenz zur familienergänzenden Kinderbetreuung (FEB) stehen. International besteht ein klar negativer Zusammenhang zwischen der Dauer von Mutterschafts- und Elternurlaub und der FEB-Nutzung (Adema und Thévenon, 2014). Eine starke Verlängerung des Urlaubs stünde im Widerspruch mit dem Ziel einer Erhöhung des Beschäftigungsgrads der Frauen.

Box 4

Teilzeit-Elternurlaub

In der Schweiz entspricht die Teilzeitarbeit oft einem ausdrücklichen Wunsch der Eltern – sie ist keine Notlösung. Deshalb wäre es in diesem Zusammenhang naheliegend, dass der Elternurlaub auch auf Teilzeitbasis bezogen werden könnte. Die gesamte Urlaubszeit wäre fixiert (beispielsweise auf insgesamt 16 Wochen). Wer aber nach der Kindergeburt wieder eine Teilzeitarbeit antritt, würde den Anspruch auf Taggelder nicht sofort verlieren. Tritt etwa ein Elternteil nach 12 Wochen wieder ein 50%-Stelle an, können für weitere 8 Wochen Tagsgelder bezogen werden. Den Eltern könnte somit eine weitere, flexible Alternative angeboten werden, sodass auch in diesem Fall die «Entweder-Familie-oder-Beruf-Entscheidung» wegfällt.

6.3_Familienergänzende Kinderbetreuung

Spätestens seit der Jahrtausendwende hat sich in der Schweiz das Angebot an familienergänzender Betreuung stark ausgeweitet. Zwischen 1985 und 2008 nahm die Zahl der Kindertagesstätten (Kita) von 478 auf 1808 zu. Relativ zur Zahl der Kinder hat sich das Angebot an Plätzen vervierfacht (OECD 2013). Auf der Grundlage der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) lässt sich schätzen, dass sich das Volumen der externen Kinderbetreuung zwischen 1992 und 2012 verdoppelt hat. Schätzungsweise 30 % der sogenannten «institutionellen Betreuung» wird nach wie vor ausserhalb der Krippe geleistet, vorwiegend von Tagesmüttern oder Tagesfamilien. ¹⁵ Der starken Angebotserweiterung stand allerdings eine massive Zunahme der Nachfrage gegenüber. Treiber und zugleich Folge dieser Entwicklung ist die erhöhte Erwerbstätigkeit der Mütter: 1992 hatten nur 20 % der verheirateten Mütter mit Kleinkind ein Arbeitspensum von 50 % oder mehr. Inzwischen hat sich dieser Anteil ebenfalls verdoppelt. ¹⁶

15 Stern et al. (2014) schätzen, dass 86 000 Kleinkinder (0 bis 3 Jahre) in Krippen betreut werden. Gemäss BFS werden ca. 120 000 Kleinkinder während durchschnittlich zwei Tagen «institutionell» (d.h. in Krippen oder Tagesstrukturen, bei Tagesfamilien oder Tagesmüttern) betreut. Folglich erfolgen fast 30 % der Betreuung im Frühbereich ausserhalb einer Kita.

16 Die Anzahl der erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 7 Jahren hat zwischen 1992 und 2012 um ca. 87 % auf 306 000 zugenommen. Diese arbeiteten 2012 im Durchschnitt 7 Stunden länger. Bei der Schätzung wurde vereinfachend angenommen, dass das Betreuungsvolumen der Väter konstant geblieben ist.

Steigern Subventionen für die Krippe den Erwerbsgrad der Frauen?

Können «brachliegende» Arbeitsressourcen durch tiefere Krippentarife und durch die Förderung der Betreuungsformen mobilisiert werden? Spätestens seit der Annahme der «Massen-einwanderungsinitiative» im Frühjahr 2014 und der Aufwertung des Frankens im Januar 2015 hat diese Frage in der Schweiz an Aufmerksamkeit gewonnen. Auf den ersten Blick deuten internationale Vergleiche auf einen starken Zusammenhang zwischen Frauenbeschäftigung und formeller Betreuung hin (Pronzato und Sorrenti 2015). Doch die Frage der Kausalität ist nicht einfach zu beantworten: Arbeiten die Frauen mehr, weil es mehr Krippenplätze gibt, oder gibt es mehr Krippenplätze, weil die Frauen arbeiten wollen? Auch tanzen Länder wie die Schweiz, die USA oder Kanada aus der Reihe. Der Anteil der formellen Betreuung ist in diesen Ländern tief, die Erwerbsquote jedoch ungewöhnlich hoch. Der Zusammenhang ist aus folgenden Gründen nicht eindeutig:

Verdrängung der informellen Betreuung: Stärker subventionierte Krippen reduzieren die Attraktivität der nichtinstitutionellen Betreuung. Diese Substitution geht also nicht notwendigerweise mit einer Erhöhung der Arbeitspensen einher.

Mitnahmeeffekte: Frauen, die bereits das Angebot einer Kita oder eines Hortes nutzen, erhalten dank der Subventionen indirekt eine Lohnerhöhung, die sie dazu bringen kann, ihr Arbeitspensum zu reduzieren. Dies dürfte vor allem im Fall von wenig qualifizierten Frauen zutreffen.

Teilweises Verpuffen des Beschäftigungseffekts: Höhere Subventionen sind meistens mit zusätzlichen staatlichen Auflagen für Krippen verbunden. Die zusätzlichen Mittel werden nicht nur zur Ausdehnung des Angebots eingesetzt, sondern auch zur weiteren «Qualitätsverbesserung». Damit geht aber ein Teil der möglichen Beschäftigungseffekte verloren.

Empirische Untersuchungen bestätigen diese Einwände (Blau und Currie 2006). Die Elastizität des Arbeitsangebots von Frauen in Bezug auf eine Erhöhung der Krippensubventionen gilt als relativ gering. Womöglich sind Subventionen aber effektiver, wenn – wie in der Schweiz – das bestehende Versorgungsniveau vergleichsweise tief ist. Eine eigene, summarische Schätzung aufgrund der gängigen Arbeitsangebotselastizität von Frauen mit Kleinkindern legt nahe, dass eine Reduktion der effektiven Betreuungspreise von 10% das Arbeitsangebot der Mütter mit Kleinkindern in der Schweiz um 2% erhöhen könnte. Dies entspricht einer Zunahme im Umfang von 3300 Vollzeitstellen.

Einiges spricht dafür, dass die Beschäftigungseffekte der schulergänzenden Betreuung am grössten sind. Denn Tagesstrukturen, also etwa Mittagstische und Betreuungsmöglichkeiten nach der Schule, sind dünner gesät als Krippenplätze. Durchschnittlich stand in den Jahren 2009 und 2010 für 11% der Kinder im Vorschulalter und für 8% der Kinder im Schulalter ein Vollzeitbetreuungsplatz zur Verfügung (Felfe und Stern 2014). Unregelmässige Unterrichtsstunden in Kindergarten und Volksschulen verursachen einen grossen familiären Koordinationsaufwand. Felfe et al. 2015 finden in einer ökonomischen Analyse entsprechend starke Effekte der schulergänzenden Betreuung auf den Beschäftigungsgrad von Müttern. Sie schätzen, dass sich deren Arbeitsangebot um fast 50% erhöht, wenn man sich von einem tiefen Versorgungsgrad (3% der Kinder) zu einem höheren (11%) bewegt.

Trotz dem beeindruckenden Zuwachs an Krippenplätzen, Horten und weiteren Angeboten bleibt die familienergänzende Kinderbetreuung das Stiefkind der Schweizer Sozialpolitik. Lediglich 0,2% des Bruttoinlandprodukts wird in diesem Bereich ausgegeben – das ist 1% aller Sozialausgaben. In Europa gibt nur Griechenland weniger aus (OECD 2013). Die skandinavischen Länder, Frankreich und Grossbritannien wenden für

die Betreuung im Frühbereich (0 bis 3 Jahre) und im Schulalter (4 bis 12 Jahre) einen gut sechsmal höheren Anteil ihres BIP auf. Für den Platz der Schweiz in diesen Ranglisten gibt es gute Gründe:

- Die Kinderbetreuung gilt hierzulande vorwiegend als private Aufgabe der Familie. Wenn die Familien sie «outsourcen», wird sie auch meistens von privaten Anbietern geleistet.
- Der Anteil an Kindern, der von Grosseltern, anderen Verwandten oder Kinderfrauen betreut wird, ist vergleichsweise hoch; der Anteil der selbstbetreuten Kinder ebenfalls.

So werden in der Schweiz nur 5 % der Kinder im Vorschulalter während 30 oder mehr Stunden pro Woche in Krippen und Kindertagesstätten oder durch Tagesmütter betreut, deutlich weniger als in Frankreich (26 %), Norwegen (35 %) oder Dänemark (69 %). Die bis 3-jährigen Kinder weisen den höchsten Anteil an institutioneller Fremdbetreuung auf: Während einer üblichen Woche werden 39 % dieser Kinder während durchschnittlich etwas weniger als zwei Tagen institutionell betreut. 56 % aller Kinder dieser Altersgruppe werden während mindestens einer Stunde pro Woche von einer nahestehenden Person oder einer Nanny betreut. Für mehr als ein Viertel der Kleinkinder wird gar keine Fremdbetreuung beansprucht (BFS 2013b).

Inwiefern diese zwei herausragenden Eigenschaften des Schweizer Systems – die überwiegend private Finanzierung einerseits, der vergleichsweise geringe Rückgriff auf institutionelle Betreuung andererseits – miteinander verbunden sind, ist eine zentrale Frage für die Familienpolitik. Nach Auffassung vieler Beobachter lässt sich das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur mit einer massiven Erhöhung der Subventionen der öffentlichen Hand für Kinderkrippen und Horte erreichen (siehe u.a. EKFF 2008). Ein höherer Versorgungsgrad mit subventionierten Krippenplätzen führt allerdings nicht automatisch zu einem höheren Beschäftigungsgrad der Frauen (siehe Box 5).

Der Vorschlag von Avenir Suisse

Die politische Diskussion über die familien- und schulergänzende Betreuung ist nicht nur notwendig – sie ist sogar überfällig. Im Vergleich mit den öffentlichen Mitteln, die für die Alterssicherung und für andere vorhersehbare «Risiken» des Lebens eingesetzt werden, sind die Anstrengungen der öffentlichen Hand im Bereich der Kleinkinderbetreuung bescheiden. Es wäre aber verfehlt, in der Vervielfachung der Krippenplätze den Königsweg zur Verstetigung der Karrieren von Frauen zu sehen. Nicht alle Betreuungsformen haben die gleiche Wirkung auf die Erwerbstätigkeit. Bereits vor zehn Jahren hatte Avenir Suisse in einer Publikation auf das grosse Potenzial der Tagesschulen hingewiesen (Aeberli und Binder, 2005). Höhere Subventionen für Tagesschulen und Kitas müssen aber zwingend mit anderen Massnahmen verbunden werden:

- *Abbau von regulatorischen Hürden auf dem Krippen-Markt.* Die Kinderbetreuung liegt an einer sensiblen Schnittstelle der Sozial- und Familienpolitik. Sie ist für Überregulierungen aller Art anfällig. Immer strengere Auflagen bezüglich Betreuungsverhältnis, Gruppengrössen, Raumgrösse und Personalausbildung verteuern laufend das Angebot (Stutzer und Dürsteler 2005). ¹⁷ Oft fehlt eine solide empirische Basis für diese Auflagen. Diese können sich sogar kontraproduktiv auf das Kindeswohl auswirken, wenn Familien aus Kostengründen auf prekäre Formen der Betreuung ausweichen.
- *Gleichbehandlung der verschiedenen Betreuungsformen.* Immer wieder wird vor der Abhängigkeit der Tagesmütter von den Eltern oder vor der mangelnden Professionalität freischaffender Nannies gewarnt (Wigger et al. 2014). Der institutionellen «Care»-Branche sind diese Formen der Betreuung seit jeher suspekt. Sie bevorzugt ein einheitliches und egalitäres Betreuungsangebot skandinavischer Prägung. Von den 2676 Gesuchen, die von der «Anstossfinanzierung» des Bundes profitierten, stammen lediglich 4 % von Tageselternvereinen (Walker et al. 2013). Doch gerade in Gebieten, in denen das Angebot an Kindertagesstätten und Tagesstrukturen gering ist, spielen Tagesfamilien eine grosse Rolle (Feller und Bucher 2013). Die Regierungen anderer Länder haben dies längst erkannt. So subventioniert der französische Staat anerkannte Nannies mit der Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge (OECD 2013b). Dies stellt eine gute Mischung aus staatlicher Unterstützung und dezentraler Entscheidung dar, die sich als Ergänzung des Schweizer Systems gut eignen würde.
- *Einkommensneutrale Tarife.* Damit die Signalfunktion der Preise auf Angebot und Nachfrage gewährleistet bleibt, sollte Umverteilungspolitik über das Steuersystem erfolgen, nicht auf dem Weg über einkommensabhängige Gebühren (Salvi und Zobrist 2013). Die Finanzierung der familienergänzenden Kinderbetreuung verstösst eklatant gegen diesen Grundsatz. In bestimmten Gemeinden können die Betreuungspreise je nach Einkommen um den Faktor 20 variieren. Die für einen Teil der Haushalte sehr günstigen Tarife tragen zur Übernachfrage im subventionierten Bereich (und zu den entsprechend langen Wartelisten) bei. Subventionen sollten so gestaltet werden, dass ein Maximum an Betreuungsplätzen angeboten werden kann; nicht so, dass die bestehenden Plätze besonders günstig sind. Die steile Progression in den Krippentarifen hat zudem grosse Konsequenzen für die Erwerbsanreize der Frauen mit mittleren und höheren Qualifikationen. Gut ausgebildete Mütter, die ihr Arbeitspensum erhöhen, sind gleich doppelt getroffen:

Die steile Progression in den Krippentarifen hat grosse Konsequenzen für die Erwerbsanreize der Frauen.

¹⁷ Beispielsweise muss die Krippenleitung in einigen Kantonen (darunter auch Zürich) ein betriebswirtschaftliches Diplom vorweisen können. In kaum einer anderen Branche stellt ein solches Diplom eine Voraussetzung für die Führung eines Unternehmens dar.

sie müssen mehr Betreuungsleistungen beanspruchen, und mit dem höheren Lohn steigt auch der Preis der Betreuung.

– *Flächendeckende Einführung der Betreuungsgutscheine.* Kinderbetreuungsgutscheine stellen eine zweckgebundene Subjektsubvention dar. Die Unterstützung fliesst direkt den dazu berechtigten Eltern zu und nicht, wie heute üblich, den von Behörden ausgewählten Krippen. Die Eltern können über Form, Qualität und andere Aspekte der Betreuung mitentscheiden – und so muss es sein, denn schliesslich geht es um ihre Kinder. Betreuungsgutscheine überwinden zudem die Ungerechtigkeit, dass nur jene Haushalte finanziell unterstützt werden, die tatsächlich einen subventionierten Platz erhalten. Allen anderen, die zwar ebenfalls die Unterstützungskriterien erfüllen, aber keinen subventionierten Platz ergattern können, bleibt nichts anderes übrig, als sich auf Wartelisten eintragen zu lassen. Betreuungsgutscheine sind also nicht nur effizienter, weil sie die Elternwünsche besser berücksichtigen – sie sind gerechter. Im Juni 2011 wurde im Kanton Luzern die Einführung eines solchen Betreuungsgutscheinsystems mit fast 73 Prozent der Stimmen angenommen. Die Stadt Bern hat 2014 die Finanzierung der familienergänzenden Kinderbetreuung von der Objekt- auf Subjektfinanzierung umgestellt. Auf Bundesebene wurde dieses Modell bereits mehrmals erörtert (EKFF 2008). Es wäre an der Zeit, dass diese in vielerlei Hinsicht bessere Lösung in der ganzen Schweiz zum Durchbruch käme.

Ein Nachwort: Work-Life-Blending oder Die letzte Meile der Gleichstellung

Claudia Wirz

Sie sind mittlerweile überall präsent und strahlen um die Wette: die «Powerfrauen», denen scheinbar alles gelingt; die die Chefetage ebenso im Sturm erobert haben wie das Herz ihres Partners; die nicht nur am Business-Meeting und auf Geschäftsreise eine brillante Figur machen, sondern auch als Gastgeberinnen; die die Kindererziehung mühelos hinbekommen, das Unternehmen und die Karriere dabei aber nie aus dem Blick verlieren – wie auch ihre eigene Fitness nicht. Denn auf ihrem von lauter Sternstunden erhellten Weg finden sie sogar Zeit für ein erfüllendes Hobby. Nein, nicht etwas Diskretes wie Seidenmalerei, es muss schon etwas Leistungsbetontes sein; Klettern am Wilden Kaiser beispielsweise, wo es am schwierigsten ist, oder mindestens ein Halbmarathon, bitte schön in maximal 90 Minuten.

Es sind die Heldinnen der Work-Life-Balance, ja des Work-Life-Blending, wie die nahtlose Vereinbarung – also quasi die Verschmelzung – von Beruf und Privatem neuerdings heisst, die einem in reich bebilderten Homestories aus aller Welt entgegenstrahlen. Es sind lauter zufriedene (und selbstzufriedene) Gesichter. Sie haben die Letzte Meile auf dem Weg zur faktischen Gleichstellung überwunden; ihre Botschaft lässt keine Zweifel stehen und keine Fragen offen. Sie lautet: Man kann auch als Frau alles haben, Kind, Karriere, Liebe, Freunde, Haus und Hobby, man muss auf nichts verzichten. Man muss nur stark genug wollen.

«Was will das Weib?», fragte ein Interviewer in Anlehnung an Freuds berühmten Satz die Schauspielerin Calista Flockhart, die in den späten 1990er und frühen 2000er Jahren die Titelrolle in der erfolgreichen amerikanischen Anwaltsserie Ally McBeal spielte und bei den jungen Frauen der Multioptions-Generation zur Gender-Ikone wurde. «Die Frau will alles», antwortete sie, «aber es darf nicht dick machen». Sie fing so die Widersprüchlichkeit einer Gesellschaft ein, deren Mitglieder auf alles Erquickliche einen berechtigten Anspruch zu haben glauben, aber nicht bereit sind, die Konsequenzen der eigenen Lebensentscheidungen selber zu tragen. Unerwünschte Nebenwirkungen des eigenen Verhaltens werden sozialisiert und notfalls einfach technisch oder politisch beseitigt. Doch mit einem solchen Anspruch muss man letztlich kläglich scheitern. Denn in ihm spiegeln sich überzogene Erwartungen an das Machbare, und das macht längerfristig unglücklich. Eine schlankmachende Schokoladentorte gibt es nicht, und wenn es sie dereinst geben sollte, wird sie bestimmt nicht schmecken.

**Unerwünschte
Nebenwirkungen des
eigenen Verhaltens
werden sozialisiert
und notfalls politisch
beseitigt.**

An fehlenden Vorbildern kann es also bestimmt nicht liegen, wenn im weniger glamourösen Alltag der «normalen Leute» die Verheiratung von Karriere- und Familienplänen nicht immer so reibungslos klappt; wenn es zum Beispiel Konflikte mit dem Partner wegen der Kindererziehung und der Verteilung der Hausarbeit gibt; wenn das logistische Hin und Her zwischen Krippe und Büro zu einem nervenzehrenden Gehetze wird; wenn das Kind trotz wichtiger Sitzungen krank ist und zu Hause betreut sein will; wenn die Teilzeit-Anwältin nicht genauso interessante Fälle zugewiesen bekommt und genauso schnell Karriere macht wie ihr vollzeitlicher Kollege; wenn eigentlich verdiente und dringend nötige Erholungszeiten über einen längeren Zeitraum komplett wegfallen; wenn das Zweiteinkommen vollständig von den Betreuungskosten aufgeessen wird oder wenn das schlechte Gewissen den berufstätigen Müttern trotz all dem aufopfernden Einsatz wechselweise zuruft, eine Rabenmutter oder eine suboptimale Mitarbeiterin und unsolidarische Kollegin zu sein.

Topos «Top Model»

Trotz der vielen glamourösen Vorbilder wird der Topos der angeblich fehlenden «role models» der Frauen von der Gleichstellungsindustrie nach wie vor liebevoll gepflegt. Der Grund dafür liegt im paternalistischen, von Gut und Böse geprägten Weltbild der technischen Egalitaristen, die nicht an die Eigenverantwortung des Einzelnen, dafür aber an Sozialingenieure und die am Reissbrett entworfene Idealgesellschaft glauben, die allerdings in der demokratischen Wirklichkeit zum Glück ein akademisches Ideal bleibt. Frauen – auch die hochqualifizierten – werden von ihnen grundsätzlich und ungefragt als wehrlose, unschuldige Opfer identifiziert und instrumentalisiert, die von «der Wirtschaft» oder «der Gesellschaft» benachteiligt und in ihrem Fortkommen behindert werden. Ihnen muss geholfen werden, weil sie sich nicht selber helfen können, und zwar durchaus mit Zwangsmassnahmen wie Frauenquoten, Teilzeitquoten und Lohnpolizei. Der Markt als natürliches Korrektiv wird nicht akzeptiert.

Ein so aufgestelltes «Care-Team» von staatlichen und parastaatlichen Gleichstellern wird sich niemals zufriedengeben, sogar mit einer kalorienfreien Schokoladentorte nicht. Es wird weiter nach Gerechtigkeitslücken suchen und diese zweifellos finden. Gerechtigkeitslücken sind die Existenzgrundlage aller fürsorglichen Weltverbesserer und der Nährboden für wohlwollenden Staatsinterventionismus. Unter dem wachsamen Auge der Gleichstellungshüter wird freilich auch die gute private Tat möglicherweise noch schneller zum Fluch, als man sich das denken kann, wie eine hübsche Episode aus dem Alltag zeigt: Ein Schweizer Arbeitgeber wollte besonders modern, vorbildlich und frauenfreundlich sein und schenkte den Damen der Belegschaft zum Internationalen Tag der Frau am 8. März – übrigens ein von der deutschen Kommunistin Clara Zetkin, einer der Säulenheiligen der DDR, angeregter Feiertag – nicht jeweils eine Rose, son-

Frauen – auch die hochqualifizierten – werden als wehrlose, unschuldige Opfer identifiziert.

dern einen freien Halbtag. Das nahmen die Frauen zwar gerne und ohne gleichstellungspolitische Bedenken entgegen, aber die Chefs hatten nicht mit den Männern gerechnet. Diese fühlten sich – zu Recht – diskriminiert und verlangten Gleichbehandlung. Zum Schluss musste das Unternehmen der gesamten Belegschaft einen halben Tag schenken.

Ein freier Nachmittag zu Ehren der Frauen ist eine hübsche Geste. Dafür verdient der Arbeitgeber Respekt. Und es wäre den Herren Kollegen im konkreten Fall gut angestanden, sich in grosszügiger Ritterlichkeit statt in kleinlicher Spielverderberei zu üben. Doch das Beispiel zeigt, wie tief die Gleichstellungsdoktrin die Gedanken und Erwartungshaltungen der Menschen in Bezug auf einklagbare Rechte schon bestimmt. Jede Ungleichbehandlung wird – egal, wer sie ausübt und wen sie betrifft – sofort als eine Art Menschenrechtsverletzung empfunden, die nach Wiedergutmachung, Massnahmen und Abbitte verlangt. Das ist eine Entwicklung, die letztlich weniger die Gleichheit als vielmehr eine Kultur der Missgunst, des Egoismus, der Anspruchshaltung und der Rechthaberei befördert. Ausserdem geht das soziale Schmiermittel der Galanterie verloren.

Flexibilität als Zauberwort

Ein arbeitsfreier Frauen-Halbtag – das ist ein charmantes Detail, ohne Zweifel, aber das reicht natürlich nicht. Berufstätige Frauen (oder Männer) mit Betreuungspflichten brauchen mehr als Symbolpolitik, wenn sie ihren Berufsalltag mit ihren familiären Aufgaben vereinbaren wollen. Das Zauberwort heisst Flexibilität – und zwar auf Seiten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gleichermaßen. Auch hier gilt das Grundprinzip von Angebot und Nachfrage. Ein Arbeitgeber, der auf einem möglichst freien Arbeitsmarkt für Frauen und Männer mit einem Bedürfnis nach flexiblen Arbeitszeiten attraktiv sein muss und will, richtet sich an diesen Bedürfnissen aus. Alles andere wäre betriebswirtschaftlich unsinnig.

Wie man als Arbeitgeber Flexibilität herstellen und anbieten kann, ist kein Geheimnis. Es gibt unzählige Publikationen dazu, von Gewerkschaften, Wirtschaftsverbänden, Unternehmen, Studienbüros, Behörden und Gleichstellungsstellen. Es gibt Gleichstellungspreise, Zertifizierungen für familienfreundliche Aus- und Weiterbildungsgänge, von der öffentlichen Hand finanzierte Videofilme und Lobreden auf gleichstellungspolitisch verdiente Arbeitgeber – die übrigens auffällig oft staatlich, staatsnah oder sehr gross sind. Die Grundzutaten der Flexibilität sind mehr oder weniger für alle dieselben. Sie heissen Home-Office, Jobsharing (auch in Führungspositionen), Teilzeitarbeit auf allen Stufen. Effizienz statt Präsenz ist das Motto. Dazu gibt es reichlich Vorbilder; man werfe nur einen Blick in die vom Staatssekretariat für Wirtschaft herausgegebene Schrift «Frauen in Führungspositionen: So gelingt's» (SECO 2010).

Flexibilität ist nicht in jedem Unternehmen und nicht in jeder Branche und Funktion gleichermaßen möglich, aber selbst in Bereichen mit

Die Grundzutaten der Flexibilität sind für alle dieselben. Effizienz statt Präsenz ist das Motto.

einer ausgeprägten Präsenzkultur wie im Anwalts- oder Beraterberuf dürfte und sollte das traditionelle Arbeitsethos nicht «alternativlos» weiter kultiviert werden. Wer «alternativlos» denkt, verpasst möglicherweise den Anschluss. Es können schon Kleinigkeiten sein, die einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin mit privaten Pflichten das Leben schwer machen und so für unerwünschte Fluktuation sorgen. Die Anwaltskanzlei zum Beispiel, die talentierte Nachwuchskräfte mit Familienpflichten nicht verlieren will, setzt wohl kaum ohne Not wichtige Sitzungen um sieben Uhr abends an. Und dass Jobsharing auch in Führungspositionen funktioniert, ist mehrfach bewiesen worden. Im Geschäftsleben und in der Politik ist niemand unersetzlich.

Flexibilität sollte aber weder einseitig sein noch als Dogma verstanden werden – das wäre schliesslich genau das Gegenteil von Flexibilität. Bezahlte Arbeit dient freilich auch in der «Wissensgesellschaft» der Hochqualifizierten dem Lebenserwerb und nicht primär der privaten Selbstverwirklichung. Lohn und Karriereverlauf sind idealiter ein Abbild von Produktivität, Leistungsbereitschaft und Kompetenz. Wer weniger Kapital in Form von Zeit und Bildung in die Karriere investiert, muss mit weniger Ertrag rechnen. Das ist nur gerecht und logisch.

Von Dogmen bestimmt ist derzeit der gesamte gleichstellungspolitische Massnahmenkatalog. Die Überlegenheit von gemischten Teams wird unreflektiert wie ein Mantra vorgetragen. Frauen wird generell ein kommunikativerer, also freundlicherer Führungsstil attestiert; gerade das haben nun Marion Büttgen von der Universität Stuttgart-Hohenheim und Christian Mai von der German Graduate School of Management and Law in Heilbronn in einer noch unveröffentlichten Studie widerlegt. Männer wollten mehr Teilzeit arbeiten, ist ein weiterer Gemeinplatz, obwohl auch sie in Umfragen flunkern und politisch korrekte Antworten geben. Wenn sie von einer übergeordneten Instanz für die einzig richtige Lehre erklärt werden, sind solche Aussagen eine «Anmassung von Wissen» (Hayek). Keine Zentralinstanz dieser Welt kann wissen, was für ein bestimmtes Unternehmen oder einen bestimmten Angestellten am besten ist. Das muss das Unternehmen – ganz flexibel – mit dem Arbeitnehmer selber klären. Auch deshalb sind gesetzliche Frauenquoten und Quoten für Teilzeitstellen abzulehnen.

Flexibilität heisst, auf eine veränderte Situation rasch und geschmeidig eingehen zu können. Das gilt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen. Eine Bankberaterin mit Teilzeitjob und Führungsposition beispielsweise muss ausserhalb der Regelarbeitszeit erreichbar sein, wenn's dringend ist. Moderne Kommunikationstechnologien helfen dabei. Exzesse sind freilich zu vermeiden, sonst wird Flexibilität zur Tyrannei. Nicht zuletzt müssen auch Teilzeitpensen nicht starr sein; man kann sie je nach Bedarf vergrössern oder verkleinern.

Dass man alles haben könne, wäre gleichwohl ein Trugschluss. Das selbstbestimmte Leben ist nichts anderes als eine Abfolge von Konse-

Von Dogmen bestimmt ist derzeit der gesamte gleichstellungspolitische Massnahmenkatalog.

quenzen, die sich aus persönlichen Entscheidungen ergeben. Dass Lebensentscheidungen auch mit Nachteilen verbunden sind, gehört dazu. Das gilt es zu akzeptieren. Diese Demut müssen die Mitglieder der Multioptionsgesellschaft vielleicht wieder lernen. «Wer einen Regenbogen sehen will, muss den Regen in Kauf nehmen», sagte die zu Unrecht oft belächelte Dolly Parton – eine unbeirrte, selbstbestimmte und durch und durch unternehmerische Frau – im Rückblick auf ihre erfolgreiche Karriere. Sie ist bewusst kinderlos geblieben.

Literatur

- Adema, Willem; Ali, Nabil, und Thévenon, Olivier (2014): Changes in family policies and outcomes: Is there convergence? In: OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 157.
- Aeberli, Christian, und Binder, Hans-Martin (2005): Das Einmaleins der Tagesschule, Avenir Suisse. Zürich. <http://www.avenir-suisse.ch/423/das-einmaleins-der-tagesschule>. Zugriff: 10.10.2015.
- Altonji, Joseph G., und Blank, Rebecca M. (1999): Race and gender in the labor market. In: Ashenfelter, O., und Carl, D. (ed.) Handbook of Labor Economics 3. Elsevier, 3143–3259.
- Altonji, Joseph G., und Pierret, Charles (2001): Employer Learning and Statistical Discrimination. In: The Quarterly Journal of Economics 116(1), 313–350.
- BASS, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (2010): Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Bern.
- Becker, Gary S. (1957): The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Press.
- Bertrand, Marianne (2011): New Perspectives on Gender. In: Ashenfelter, O., und Carl, D. (ed.) Handbook of Labor Economics 3. Elsevier, 1543–90.
- Bertschy, Karin; Walker, Philipp; Baeriswyl, Annick, und Marti, Michael (2015): Lohndiskriminierung beim Berufseinstieg. Eine quantitative Analyse für die Schweiz. In: Swiss Journal of Sociology 40(2), 279–305.
- Beyeler, Michelle; Bütikofer, Sarah, und Stadelmann-Steffen, Isabelle (2015): Ich und meine Schweiz. Befragung von 17-jährigen Jugendlichen in der Schweiz, Forschungsbericht Nr. 13/15, Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV), Bern.
- BFS, Bundesamt für Statistik (1991ff.): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) – Erhebungen, Quellen. www.sake.bfs.admin.ch.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2013a): Das Engagement der Väter in Haushalt und Familie. Modul zur unbezahlten Arbeit 2010 der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. Neuchâtel.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2013b): Familienergänzende Kinderbetreuung: Indikatoren der Nachfrage. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/04/blank/key/04/01.html>. Zugriff: 10.10.2015.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2014): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung: «Vereinbarkeit von Beruf und Familie», BFS Aktuell. Bern.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2015): Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren. Belastung durch Erwerbsarbeit und Haus-/Familienarbeit. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html>. Zugriff: 10.10.2015.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2015a): Der Wert der unbezahlten Arbeit beläuft sich auf 401 Milliarden Franken, Medienmitteilung vom 19.2.2015. Bern.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2015b): Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2012, Kommentierte Ergebnisse. Neuchâtel.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2015c): Bildungssystem Schweiz – Indikatoren. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/17/blank/01.approach.4007.html>. Zugriff: 24.6.2015.
- Black, S.E., und Brainerd, E. (2004): Importing equality? The impact of globalization on gender discrimination. In: Industrial and Labor Relations Review 57(4), 540–559.

- Black, S.E., und Strahan, P.E. (2001): The Division of Spoils: Rent-sharing and Discrimination in Regulated Industry. In: *American Economic Review* 91(4), 814–813.
- Blau, David, und Currie, Janet (2006): Pre-school, Day Care, and After-school Care: who's minding the kids? In: *Handbook of the Economics of Education* (2), 1163–1278.
- Blau, Francine D.; Brummund, Peter, und Liu, Albert Yung-hsu (2013): Trends in occupational segregation by gender 1970–2009: Adjusting for the impact of changes in the occupational coding system. In: *Demography* 50(2), 471–92.
- Blau, Francine D., und Ferber, Marianne A. (1986): *The Economics of Women, Men, and Work*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Blau, Francine D., und Kahn, Lawrence M. (2006): The U.S. gender pay gap in the 1990s: slowing convergence. In: *Industrial and Labor Relations Review* 60(1), 45–65.
- Blau, Francine D., und Kahn, Lawrence M. (2013): Female labor supply: Why is the US falling behind? In: IZA Discussion Paper No. 7140.
- Blundell, R., und MaCurdy, T. (1999). Labor supply: A review of alternative approaches. In: Ashenfelter, O., und Carl, D. (ed.) *Handbook of Labor Economics* 3. Elsevier, 1559–1695.
- Boll, Christina, und Leppin, Julian S. (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation. In: *Wirtschaftsdienst* 95(4), 249–254.
- Bowles, Hannah R.; Babcock, Linda, und McGinn, Kathleen L. (2005): Constraints and triggers: situational mechanics of gender in negotiation. In: *Journal of Personality and Social Psychology* (89), 951–965.
- Brandt, Gesche (2012): Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en. In: HIS: Forum Hochschule 8/2012, Hannover.
- B.,S.,S. (2015): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz. In: Schweizerischer Arbeitgeberverband, Zürich.
- Bundesrat (2009): Botschaft zum Bundesgesetz über die steuerliche Entlastung von Familien mit Kindern vom 20. Mai 2009. <https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2009/4729.pdf>.
- Bundesrat (2013): Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub. Auslegung und Präsentation unterschiedlicher Modelle. http://www.bsv.admin.ch/index.html?webcode=d_11095_de. Zugriff: 10.10.2015.
- Bundesrat (2015): Auswirkungen einer Einführung der Individualbesteuerung. <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/40050.pdf>. Zugriff: 10.10.2015.
- Bütler, Monika (2012): Heiratsstrafe oder Heiratsbonus in der AHV? <http://www.batz.ch/2012/11/heiratsstrafe-oder-heiratsbonus-in-der-ahv/>. Zugriff: 10.10.2015.
- Cain, Glen C. (1986): The economic analysis of labor market discrimination: A survey. In: Ashenfelter, O., und Layard, R. (ed.) *Handbook of Labor Economics* 1. Amsterdam: Elsevier, 693–785.
- Dearing, Helene; Hofer, Helmut; Lietz, Christine; Winter-Ebmer, Rudolf, und Wrohlich, Katharina (2007): Why are mothers working longer hours in Austria than in Germany? A comparative microsimulation analysis. In: *Fiscal Studies* 28(4), 463–495.
- Donzé, Laurent (2013): Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010. Universität Fribourg.
- EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichheit von Frau und Mann (2015) : Selbsttest Tool Logib. www.logib.ch.
- Edding, Cornelia, und Clausen, Gisela (2014): *Frauen und ihre Chefs. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.*
- Ekberg, John; Eriksson, Rickard, und Friebe, Guido (2013): Parental leave – A policy evaluation of the Swedish «Daddy-Month» reform. In: *Journal of Public Economics* (97), 131–143.

- EKFF, Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (2008): Familien–Erziehung–Bildung. http://www.ekff.admin.ch/c_data/d_Pub_Erziehung_08.pdf.
- Eydal, G. B.; Gíslason, I. V.; Rostgaard, T.; Brandth, B.; Duvander, A. Z., und Lammi-Taskula, J. (2015): Trends in parental leave in the Nordic countries: has the forward march of gender equality halted? In: *Community, Work & Family*, 1–15.
- Fang, Hanming, und Moro, Andrea (2011): Theories of Statistical Discrimination and Affirmative Action: A Survey. In: Benhabib, Jess; Jackson, Matthew O., und Bisin, Alberto (ed.) *Handbook of Social Economics*. Amsterdam: Elsevier, 133–200.
- Felfe, Christina; Lechner, Michael, und Thiemann, Petra (2015): After-School Care and Parents' Labor Supply. In: *Economics Working Paper Series No. 1334*.
- Felfe, Christina, und Stern, Susanne (2014): Was bringt die familienergänzende Kinderbetreuung für die Karrierechancen von Müttern? In: *Die Volkswirtschaft* (6), 19–21.
- Feller, Ruth, und Bucher, Noëlle (2013): Kinderbetreuung im Kanton Luzern – Betreuungsangebote Vorschulalter. Interface.
- Fortin, Nicole M. (2005): Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. In: *Oxford Review of Economic Policy* 21(3), 416–438.
- Goldin, Claudia (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. In: *American Economic Review* 104(4), 1091–119.
- Häfeli, Kurt; Hättich, Achim; Schellenberg, Claudia, und Schmaeh, Nicolas (2015): Gründe für zunehmende vertikale Geschlechtersegregation im Erwachsenenalter. In: *Revue suisse des sciences de l'éducation* 37(2), 100–200.
- Hammermann, Andrea, und Schmidt, Jörg (2015): Facetten des Gender Pay Gap: Empirische Evidenz auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, IW policy paper Nr. 8/2015.
- Hirsch, Boris; Oberfichtner, Michael, und Schnabel, Claus (2014): The levelling effect of product market competition on gender wage discrimination. IZA Discussion Paper Nr. 8317, Bonn.
- Hirsch, Boris; Schank, Thorsten, und Schnabel, Claus (2010): Differences in labor supply to monopsonistic firms and the gender pay gap: An empirical analysis using linked employer-employee data from Germany. In: *Journal of Labor Economics* 28(2), 291–330.
- Ibarra, Herminia; Ely, Robin, und Kolb, Deborah (2013): Women rising: The unseen barriers. In: *Harvard Business Review* 91(9), 60–66.
- ILO, International Labour Office (2015): *Women in Business and Management: Gaining Momentum*. Genf: Abridged Version of the Global Report.
- IW Köln, Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2013): *Frauen sind die Gewinner am Arbeitsmarkt – Eine arbeitsmarktökonomische Analyse im Spiegel der Gleichstellungsdebatte, Tabellen und Abbildungen*. Anhang zum Pressestatement vom 14. Januar 2013, Berlin.
- Jann, Ben (2008): *Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht: Studien zum Schweizer Arbeitsmarkt*, 9–14. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Janssen, Simon; Tuor Sartore, Simone N., und Backes-Gellner, Uschi (2014): Social attitudes on gender equality and firms' discriminatory pay-setting. IZA Discussion Paper Nr. 7959, Bonn.
- Jaumotte, Florence (2004): Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on The Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries. In: *OECD Economic Studies* 2003(2), 51–108.
- Kotsadam, Andreas, und Finseraas, Henning (2011): The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. In: *Social Science Research* 40(6), 1611–1622.

- Krone-Germann, Irenka (2010): Flexible time arrangements: relevance and impact of part-time work in Switzerland. Thèse de doctorat: Univ. Genève, 2010, Nr. SES 726.
- Levanon, Asaf; England, Paula, und Allison, Paul (2009): Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950–2000 U.S. Census data. In: *Social Forces* 88(2), 865–892.
- Maier, Friederike; Stettes, Oliver, und Queisser, Monika (2013): Berufschancen für Frauen, Lohnlücke: Ist die «gläserne Decke» noch Realität oder schon Vergangenheit? In: *ifo Schnelldienst* 66(7), 3–11.
- Maihofer, Andrea; Bergman, Manfred Max; Hupka-Brunner, Sandra; Wehner, Nina; Schwiter, Karin; Huber, Evéline, und Kanjji, Shireen (2013): Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. Teilprojekt des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60, Basel.
- Mandel, Hadas (2013): Up the Down Staircase: Women's Upward Mobility and the Wage Penalty for Occupational Feminization, 1970–2007. In: *Social Forces* 91(4), 1183–1207.
- Morger, Mario (2015): Kinderbetreuungskosten und steuerliche Abzugsfähigkeit. Erkenntnisse aus den Steuerdaten der Kantone Aargau und Bern. Bericht ESTV, Bern.
- Müller, Marianne (2014): Die fehlende Berufserfahrung – der entscheidende Nachteil von Berufseinsteigern. <http://blog.adecco.ch/de/die-fehlende-berufserfahrung-der-entscheidende-nachteil-von-berufseinsteigern/2014/07/31/>. Zugriff: 4.10.2015.
- OECD (2012): Closing the Gender Gap. Act Now, Paris: OECD Publishing.
- OECD (2013): OECD Economic Surveys: Switzerland. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2013b): OECD Economic Surveys: France. Paris: OECD Publishing.
- Olivetti, Claudia und Petrongolo, Barbara (2008): Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps. In: *Journal of Labor Economics* 26(4), 621–654.
- Parzer Epp, Verena, und Wirz, Claudia (2014): Wegbereiterinnen der modernen Schweiz. Frauen, die die Freiheit lebten. Zürich: Avenir Suisse und NZZ libro.
- Polachek, Solomon (2014): Equal pay legislation and the gender wage gap. In: *IZA World of Labour* Nr. 16.
- Pro Familia Schweiz (2011): Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Bern.
- Prozato, C. D., und Sorrenti, G. (2015): When Context Does Matter. Childcare and Maternal Employment: Trying to Solve the Puzzle. In: *CESifo DICE Report* 13(1), 03–08.
- Ruhm, Christopher, und Waldfogel, Jane (2011): Long-Term Effects of Early Childhood Care and Education. In: *IZA DP No.* 6149.
- Rütter, Heinz; Umbach-Daniel, Anja; Gartmann, Ladina; Kraner Sonja; Pasic, Adila; Rieser, Andreas, und Schneiter, Sabine (2013): «TransformIng» – Analyse der Rekrutierungs- und Förderpraktiken von Unternehmen hinsichtlich genderspezifischer kultureller Hemmnisse und Förderfaktoren, Teilprojekt des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60, Rüslikon.
- Salvi, Marco, und Zobrist, Luc (2013): Zwischen Last und Leistung. Ein Steuerkompass für die Schweiz. Zürich: Avenir Suisse und NZZ Verlag.
- Sandberg, Sheryl (2010): Why we have too few women leaders. TED talks. http://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders?language=en. Zugriff: 14.9.2015.
- Schweizerischer Bundesrat (2015): Auswirkungen einer Einführung der Individualbesteuerung. <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/40050.pdf>.

- SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft (2010): *Frauen in Führungspositionen: So gelingt's. Erfahrungen aus zehn grossen und kleineren Unternehmen in der Schweiz*, Bern.
- Statistisches Bundesamt (2014): *Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern*. Wiesbaden: Reihe DeStatis.
- Steiner, Viktor, und Wrohlich, Katharina (2006): *Familienpolitische Reformen und ihre Wirkungen auf die Erwerbsbeteiligung von Eltern*. In: *Zeitschrift für Sozialreform, Schwerpunktheft «Familie im Lebensverlauf: Akzente für eine nachhaltige Familienpolitik»* 52(4), 421–438.
- Stern, Susanne; Felfe, Christina, und Schwab, Stephanie (2014): *Was bringt die familienergänzende Kinderbetreuung für die Karrierechancen von Müttern?* In: *Die Volkswirtschaft* (6), 19–21.
- Stutzer, Alois, und Dürsteler, Reto (2005): *Versagen in der staatlichen Krippenförderung – Betreuungsgutscheine als Alternative*. Universität Zürich.
- Walker, Philipp; Baeriswyl, Annick; Schoch, Tobias; Rissi, Christof, und Bischof, Tamara (2013): *Evaluation «Anstossfinanzierung»*. Bundesamt für Sozialversicherungen, Bern.
- Weichselbaumer, Doris, und Winter-Ebmer, Rudolf (2005): *A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap*. In: *Journal of Economic Surveys* 19(3), 479-511.
- Wigger, Annegret; Baghdadi, Nadia; Hettlage, Raphaela, und Brüscheiler, Bettina (2014): *Private Care-Arrangements in der Schweiz – eine Herausforderung für die Gleichstellung*, NFP 60.
- Wrohlich, Katharina (2011): *Labor supply and child care choices in a rationed child care market*. In: *ECONSTOR Discussion Papers Nr. 1169*, German Institute for Economic Research, DIW Berlin.

Die Autoren

Monika Engler, Dr. oec., ist Dozentin für Volkswirtschaftslehre und Statistik sowie Mitarbeiterin der Forschungsstelle Wirtschaftspolitik an der HTW Chur. Ihr Forschungsinteresse gilt den Themen öffentliche Finanzen, soziale Sicherungssysteme und Umverteilungswirkungen des Staates sowie regionalökonomischen Fragestellungen.

Verena Parzer Epp, Dr. oec., ist Mitglied des Kaders von *Avenir Suisse* und für Online-Kommunikation und Redaktion verantwortlich. Sie ist auch Mitherausgeberin und Koautorin des Buchs «Wegbereiterinnen der modernen Schweiz – Frauen, die die Freiheit lebten» (*Avenir Suisse* und Verlag Neue Zürcher Zeitung, 2014).

Marco Salvi, Dr. sc., ist seit 2011 Projektleiter und Mitglied des Kaders von *Avenir Suisse*, wo er die Themen Gleichstellungs-, Steuer- und Fiskalpolitik betreut. Er ist zudem Dozent für Volkswirtschaftslehre an der ETH Zürich sowie an der Universität Zürich.

Patrik Schellenbauer, Dr. oec. publ., ist seit 2009 Projektleiter und Mitglied des Kaders von *Avenir Suisse*. Seine Schwerpunkte umfassen den Arbeitsmarkt sowie die Bildungs- und die Verteilungspolitik. Er ist Dozent für Volkswirtschaftslehre an der ETH Zürich.

Claudia Wirz gehört seit 1994 der NZZ-Redaktion an. Ob Gleichstellungsfragen, Bildungspolitik oder Agrarhandel – gesellschafts- und ordnungspolitische Zeitfragen sind die Themen, mit denen sie sich am liebsten journalistisch auseinandersetzt. Sie ist Mitherausgeberin und Koautorin von «Wegbereiterinnen der modernen Schweiz – Frauen, die die Freiheit lebten» (*Avenir Suisse* und Verlag Neue Zürcher Zeitung, 2014).

Genève

Route des Acacias 47
1227 Les Acacias/Genève
Tel +41 22 749 11 00

Zürich

Rotbuchstrasse 46
8037 Zürich
Tel +41 44 445 90 00
Fax +41 44 445 90 01

www.avenir-suisse.ch
info@avenir-suisse.ch