

Ökonomische Erklärungsansätze für die Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt*

Die ökonomische Wissenschaft erklärt gesellschaftliche Zusammenhänge anhand von *individuellen Verhaltensweisen*. Analysiert werden Handlungen von einzelnen Personen aufgrund ihrer Interessen oder *Präferenzen* unter bestehenden gesellschaftlichen oder institutionellen Rahmenbedingungen.

Seit einiger Zeit beschäftigt sich die ökonomische Wissenschaft mit dem Thema der Diskriminierung. Die Diskussion entbrannte ursprünglich über das Problem der Rassendiskriminierung, vornehmlich in den USA. Die Übertragung der Gedankengänge auf die Analyse der Diskriminierung der Frauen erfolgte erst später.

Im folgenden werden die wichtigsten ökonomischen Ansätze zur Erklärung der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt dargestellt und diskutiert. Sie erklären, von welchen ökonomischen Überlegungen Unternehmen und ArbeitnehmerInnen geleitet werden, und vor allem, inwiefern sich ihre Präferenzen diskriminierend auf die Stellung der Frauen im Erwerbsleben auswirken. BECKERS Diskriminierungstheorie ist die bekannteste und am häufigsten zitierte und soll deshalb als erste besprochen werden (1.). Es folgen die Humankapitaltheorie (2.), die Theorie der Statistischen Diskriminierung (3.) und schließlich die Segmentationstheorien (4.).

1. BECKERS Diskriminierungstheorie

Die Grundlage für die moderne neoklassische Analyse der *Arbeitsmarktdiskriminierung* legte Gary S. BECKER¹. Von *Arbeitsmarktdiskriminierung* wird dann gesprochen, wenn zwei gleich gut qualifizierte Individuen auf dem Arbeitsmarkt wegen Merkmalen, die für die Produktivität unwesentlich sind, unterschiedlich behandelt werden. Zur *Arbeitsmarktdiskriminierung* gehören die Lohn-, die Beschäftigungs- und Firmendiskriminierung. *Lohn-diskriminierung* gegenüber Frauen besteht dann, wenn Frauen ausschließlich aufgrund ihres Geschlechtes schlechter bezahlt werden als gleich qualifizierte Männer. Von *Beschäftigungsdiskriminierung* wird gesprochen, wenn Frauen zu bestimmten Berufen oder Beschäftigungsbereichen keinen oder nur erschwerten Zugang fin-

den. *Firmendiskriminierung* beschreibt die räumliche Aufteilung von männlichen und weiblichen Angestellten auf unterschiedliche Firmen (Gebäude).

Die *neoklassische* Theorie geht von vollkommenem Wettbewerb aller Märkte aus. Der Arbeitsmarkt ist dabei durch folgende Merkmale gekennzeichnet: Es gibt viele vollständig informierte Nachfrager und Anbieter; der Zugang und Austritt aus dem Arbeitsmarkt ist uneingeschränkt; die Arbeitskräfte sind homogen und mobil, das heißt, sie sind vollkommen substituierbar; Absprachen irgendwelcher Art, die den Wettbewerb beschränken würden, existieren keine.² Der Lohnsatz wird aus dem aggregierten Arbeitsangebot und der aggregierten Arbeitsnachfrage bestimmt. Dieser Preis der Arbeit wird als entscheidender Allokationsparameter betrachtet. Eine dauerhafte Diskriminierung ist im Rahmen des neoklassischen Gedankengebäudes nicht möglich.

1.1 Beschreibung der Theorie

BECKER versucht, mittels *Korrekturen* an der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie anhaltende Diskriminierung zu erklären. Zwar geht er weiterhin von einem vollkommen kompetitiven Arbeits- und Gütermarkt und von der Homogenität der Arbeitskräfte aus – es bestehen keine Produktivitätsunterschiede –, doch er unterstellt ein leicht verändertes Verhalten der MarktteilnehmerInnen. Für die *Unternehmen* wird nicht mehr die Gewinnmaximierung unterstellt, sondern, wie für die ArbeitnehmerInnen, die *Nutzenmaximierung*. Mit dieser Verhaltenshypothese können – im Unterschied zur Neoklassik – auch *nichtmonetäre* Faktoren als Entscheidungskriterien berücksichtigt werden. «In einem neoklassischen mikroökonomischen Arbeitsmarktmodell bei vollkommener Konkurrenz auf allen Märkten lassen sich unterschiedliche Löhne für objektiv gleiche Arbeitsleistungen begründen, wenn Unterschiede zwischen den Arbeitskräften zwar nicht den Gewinn, wohl aber den Nutzen der Unternehmer beeinflussen und wenn das Einstellungsverhalten der Unternehmer von deren Nutzenerwartungen beeinflusst wird» (KLEBER 1988: 90).

* Dieser Beitrag stellt eine veränderte und komprimierte Fassung eines Teils der folgenden Studie dar: J. Brunner, M. Hirt, L. Straumann (1992): Wirtschaftliche Chancengleichheit oder formelle Gleichstellung? Eine Analyse der Stellung der Frau im schweizerischen Arbeitsmarkt, WWZ-Studie Nr. 36, Basel.

Jessica Brunner, lic. rer. pol., Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum WWZ, Universität Basel, Petersgraben 51, 4003 Basel

BECKER führt Diskriminierung auf Präferenzen oder Neigungen von Unternehmen, ArbeitnehmerInnen oder KonsumentInnen zurück, aufgrund von spezifischen Merkmalen wie Rasse, Religion oder Geschlecht eine Gruppe zu benachteiligen (BECKER 1973: 153).³ Er konkretisiert diese Vorurteile gegenüber einer bestimmten Gruppe im Sinne einer Vermeidung des sozialen oder physischen Kontaktes mit ihr. Die Diskriminierungspräferenz oder *Diskriminierungsneigung* kann jedoch, ohne die formale Struktur von BECKERS Theorie zu tangieren, anders oder breiter interpretiert werden.⁴ Die Diskriminierungsneigung, zum Beispiel eines Unternehmens, kann so interpretiert werden, dass ihm ein *immaterieller Nachteil* oder *nichtmonetäre Kosten* entstehen, wenn es eine Frau anstelle eines Mannes neu einstellt. Eine plausible Deutung dieses immateriellen Nachteils wäre das Bedürfnis der Männer nach der Sicherung der eigenen überlegenen sozialen Position gegenüber von Frauen oder, weiter gefaßt, nach der Verfestigung des traditionellen Rollenbildes. "According to Becker, individuals with tastes for discrimination against women act as if there were nonpecuniary costs of associating with women – say in what is viewed as a socially inappropriate role" (BLAU/FERBER 1986: 245).

Konzeptionell unterscheidet BECKER die Diskriminierungsneigungen der Unternehmen, der ArbeitnehmerInnen respektive MitarbeiterInnen und der KonsumentInnen. Im folgenden werde ich lediglich die Diskriminierung der Unternehmen näher betrachten.

Wie bereits erwähnt, wollen die Unternehmen nicht ihren Gewinn, sondern ihren Nutzen maximieren; dieser ist neben dem Gewinn auch von der Anzahl Frauen in ihrer Firma abhängig. Haben Unternehmen Vorurteile gegenüber Frauen, werden ihnen neben den monetären Kosten und Erträgen der Produktion auch nichtmonetäre Kosten erwachsen, die aus der Anstellung von Frauen entstehen. Gemäß neoklassischer Arbeitsmarkttheorie sollten bei vollständiger Substituierbarkeit von männlicher und weiblicher Arbeit ihre Lohnsätze gleich hoch sein; die Diskriminierungsneigung der Unternehmen bewirkt nun aber eine *Lohndifferenz*. «Diskriminierende Unternehmer sind nur dann bereit, Mitglieder der diskriminierten Gruppe einzustellen, wenn sie durch niedrigere Löhne für die damit verbundenen psychischen Kosten entschädigt werden» (KLEBER 1988: 91).

Haben Unternehmen firmen- oder berufsspezifisch unterschiedlich hohe Diskriminierungsneigungen, so wird neben der Lohndiskriminierung auch eine Firmen- oder *Beschäftigungsdiskriminierung* auftauchen. Je nach Höhe ihrer Diskriminierungsneigung stehen den Unternehmen angesichts der effektiven, über den Markt bestimmten Lohndifferenz – entstanden aus dem Durchschnitt der einzelnen Diskriminierungsneigungen – drei Handlungsmöglichkeiten offen (KLEBER 1988: 95):

- Sie stellen nur Frauen ein, wenn der Lohnunterschied ihre individuellen diskriminierenden Präferenzen überkompensiert.

- Sie stellen Frauen und Männer ein, wenn ihre spezifische Diskriminierungsneigung durch den Lohnunterschied gerade ausgeglichen wird.
 - Sie stellen nur Männer ein, wenn die Lohndifferenz zu gering ist, um ihre eigenen Vorurteile zu neutralisieren.
- Je nach Höhe der individuellen Diskriminierungsneigung wird es folglich zu partieller oder totaler Segregation von Männer- und Frauenarbeit kommen.⁵ Unterschiedliche Diskriminierungsneigungen – eine realistische Annahme – bedeuten unterschiedliche Nutzenfunktionen der verschiedenen Unternehmen. Bei identischen Diskriminierungsneigungen beziehungsweise Nutzenfunktionen würde ein Marktgleichgewicht entstehen, bei dem der männliche Lohnsatz größer als der weibliche wäre. «Dieses kurzfristige Gleichgewicht bleibt jedoch nicht erhalten, solange es mindestens einen Arbeitgeber gibt, der weniger oder überhaupt nicht diskriminiert» (WALCH 1980: 55). Denn nur schwach diskriminierende Unternehmen werden, relativ zu anderen, mehr Frauen einstellen, die weniger Lohnkosten verursachen als Männer, wodurch ihre Produktionskosten geringer ausfallen. Sie besitzen einen Wettbewerbsvorteil und können so langfristig alle stärker diskriminierenden Unternehmen aus dem Markt drängen (BECKER 1973: 43 ff.).⁶

1.2 Kritische Beurteilung der Theorie

In der Realität ist Lohn- und Beschäftigungsdiskriminierung gegenüber Frauen kein vorübergehendes, sondern ein langandauerndes Phänomen. BECKERS Implikation, daß die Arbeitsmarktdiskriminierung der Frauen längerfristig verschwindet, ist somit empirisch fragwürdig. Innerhalb seiner Modellannahmen wird Arbeitsmarktdiskriminierung zwar längerfristig zurückgehen, doch die Realität stellt sich offensichtlich unterschiedlich dar. Deshalb müssen wir uns fragen, unter welchen Bedingungen anhaltende Arbeitsmarktdiskriminierung möglich ist.

Die plausibelste Erklärung ist, daß im beobachteten Gütermarkt nicht wie in BECKERS Modellierung vollkommene Konkurrenz herrscht. Firmen in monopolistischen oder oligopolistischen Märkten können sich dank ihrer Machtposition ein gewisses Maß an Diskriminierung leisten.⁷ "It is argued that since these firms do not have to maximise profits to survive, they are free to indulge in the 'luxury' of discrimination" (EHRENBERG/SMITH 1988: 548). Eine zweite, ähnlich gerichtete Erklärung erwächst aus der Tatsache, daß Unternehmen, die monopsonistische Macht besitzen – das heißt große Nachfrager nach Arbeit in Relation zum Umfang des Marktes sind –, Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern aufrechterhalten können.

Zusammenfassend kann bemerkt werden, daß sich BECKER hauptsächlich mit der Lohndiskriminierung auseinandersetzt. Auf die Beschäftigungsdiskriminierung und vor allem auf deren Folgen geht er nur am Rande ein.

Sein Ansatz ist rein nachfrageorientiert, womit die Situation der diskriminierten Arbeitnehmerinnen nicht näher analysiert wird. Auch auf die Quelle der Diskriminierungsneigungen geht BECKER nicht ein.

Nachfolgend wird nun eine Theorie vorgestellt, die die Angebotsseite eingehend untersucht und teilweise Aufschluss über den Ursprung von Diskriminierungsneigungen geben kann.

2. Humankapitaltheorie

Aus der Weiterentwicklung der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie entstand zu Beginn der 60er Jahre der Humankapitalansatz⁸. Die *angebotsorientierte* Theorie will die Bedeutung des Humankapitals von ArbeitnehmerInnen für die Position im Arbeitsmarkt untersuchen, soll heißen für Art und Entlohnung einer Stelle. Dabei werden gruppen- oder geschlechtsspezifische Lohndifferenzen auf unterschiedliche Ausstattungen der Individuen mit Humankapital zurückgeführt. Humankapital wird als *Qualifikation* im weiteren Sinne verstanden, die über Bildungs- und Ausbildungsinvestitionen, über Berufserfahrung, «training-on-the-job» und innerbetriebliche Weiterbildung erlangt wird. Je höher die Qualifikation, im Fachterminus ausgedrückt je höher der Humankapitalstock, desto produktiver arbeitet eine Person, und desto höher ist ihre Entlohnung. Sind nun Frauen im Durchschnitt schlechter ausgebildet als Männer, werden sie einen tieferen Lohn erhalten, was geschlechtsspezifische Lohndifferenzen miterklärt.

2.1 Beschreibung der Theorie

Stehen Individuen vor der Entscheidung, sich zusätzlich ausbilden zu lassen oder nicht, so werden sie die in Zukunft zu *erwartenden Kosten* und *Nutzen* gegeneinander abwägen. Graphisch kann diese Situation mittels eines «Einkommen-Erwerbsalter-Profiles» illustriert werden (WECK/FREY 1989: 565):

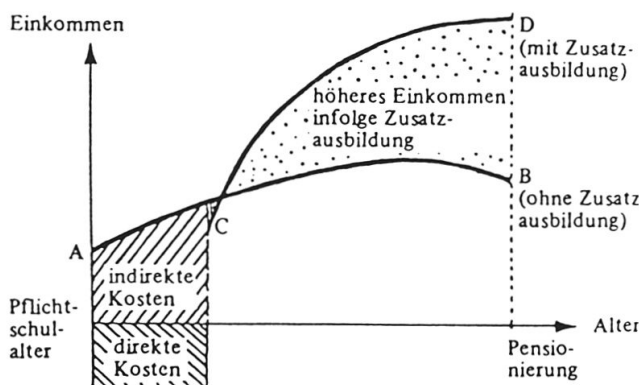


Abb. 1

Werden nach Abschluß der obligatorischen Schulzeit keine zusätzlichen Humankapitalinvestitionen mehr getätigt, so wird das Lohneinkommen aufgrund der geringen Qualifikation nur wenig ansteigen und kurz vor der Pensionierung vielleicht sogar zurückgehen (Kurve AB). Erfolgen dagegen weitere Ausbildungsinvestitionen, setzt das Einkommen zwar später ein, wird aber im Verlaufe der Erwerbszeit stärker ansteigen und dasjenige ohne Zusatzausbildung übertreffen (Kurve CD). Eine Ausbildung verursacht selbstverständlich auch Kosten; einerseits direkte Kosten wie Schulgeld, andererseits aber auch indirekte Kosten in Form des entgangenen Einkommens während der Ausbildungszeit (Opportunitätskosten). Ein rationales Individuum wird sich folglich dann für eine Humankapitalinvestition entscheiden, wenn «das höhere Einkommen aufgrund der Zusatzausbildung (abdiskontiert) die aufgewendeten Kosten übersteigt» (WECK/FREY 1989: 565).

Der übliche *Verlauf der Erwerbstätigkeit* von Männern, die nach Abschluß ihrer Ausbildung bis zur Pensionierung arbeiten, läßt vermuten, daß sich die Erhöhung ihres Humankapitals lohnt. Für eine Frau stellt sich die Situation anders dar. Auch heute noch obliegen die Haus- und Erziehungspflichten meistens der Frau. Deshalb wird sie zumindest vorübergehend aus dem Erwerbsleben ausscheiden; ihre Arbeitsmarktbeteiligung wird kürzer und diskontinuierlich.⁹ Für die «traditionelle Frau» liegt die kritische Grenze, bei der eine Ausbildungsinvestition noch profitabel ist, tiefer unten als für einen Mann. Denn erstens liegt ihre Qualifikation während eines Arbeitsunterbruchs brach, das heißt, die Frau erhält keine pekuniäre Gegenleistung (Verzinsung ihrer Qualifikation), und zweitens verringert sich ihr Humankapital aufgrund der während dieser Zeit fehlenden Berufserfahrung.

Die folgende Abbildung zeigt einen Vergleich des «Einkommen-Erwerbsalter-Profiles» einer «typischen Frau» und eines «typischen Mannes», beide mit Zusatzausbildung (WECK/FREY 1989: 566):¹⁰

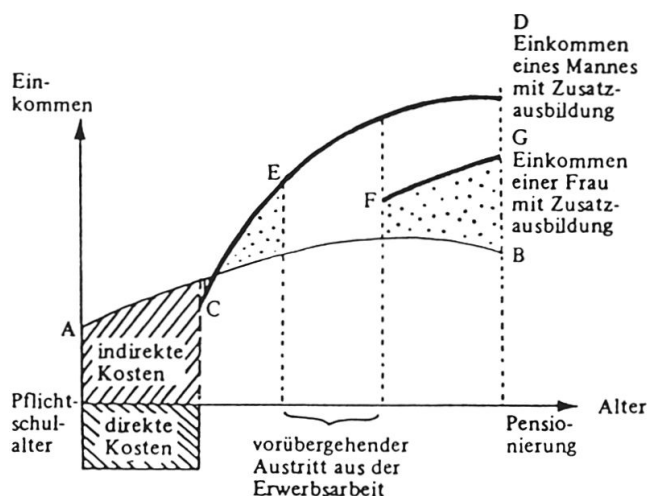


Abb. 2

Anfänglich verläuft die Einkommenskurve der Frau synchron mit derjenigen des Mannes (CE). Während des Austritts aus dem Erwerbsleben fließt kein Einkommen; dieses setzt erst beim Wiedereinstieg von neuem ein, und zwar auf einem tieferen Niveau. «Zum Renditeverlust infolge der Unterbrechung kommt das tiefere Einkommen bei Wiederaufnahme der Arbeit (Punkt F) hinzu» (WECK/FREY 1989: 566). Danach wird das Einkommen zwar wieder ansteigen, wird das Niveau eines Mannes (D) aber kaum mehr erreichen.

Aus der Illustration wird ersichtlich, daß es sich für Frauen mit traditioneller Lebensbiographie weniger lohnt, in ihr Humankapital zu investieren, als für Männer. Logische Konsequenz ist auch, daß sie an einer beruflichen Weiterbildung weniger Interesse zeigen.¹¹

Bis jetzt wurden mittels des Humankapitalansatzes nur geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu erklären versucht. Nach POLACHEK kann aber auch die *berufliche Segregation* mit humankapitaltheoretischen Überlegungen analysiert werden (POLACHEK 1981 erwähnt in: WILLMS-HERGET 1985: 49; KLEBER 1988: 131). Wenn Frauen von vornherein eine Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit einplanen, so hat dies auch Einfluß auf ihr Berufswahlverhalten. Sie werden keine Berufe auswählen, in denen die Einkommenseinbußen aufgrund *zeitweiligen Aussetzens* sehr hoch sind, wie zum Beispiel Berufe, in denen sich Qualifikationsanforderungen rasch ändern. Ebenfalls meiden werden sie Berufe, in denen vor allem *firmenspezifisches Humankapital* gefordert wird, das sich überproportional abschreibt; denn es ist nicht wahrscheinlich, daß eine Frau nach einem Unterbruch wieder dieselbe Stelle bei der gleichen Firma erhalten wird.¹² Weiter vermeiden Frauen Berufe, die eine *längerdauernde* und damit kostenintensivere Ausbildung verlangen.

2.2 Kritische Beurteilung der Theorie

Das Humankapitalmodell liefert ausgehend von freiwilligen, rationalen Entscheidungen beider Geschlechter eine klare, konsistente theoretische Erklärung für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede und berufliche Segregation. Dies scheint aber aus verschiedenen Gründen zu einfach.

Erstens ist der Humankapitalansatz rein angebotsorientiert.¹³ Aspekte der Nachfrageseite, also der Unternehmen, bleiben unberücksichtigt (FIEDLER/REGENHARD 1987: 46).

Zweitens werden Rückkoppelungseffekte zu wenig herausgearbeitet. Frauen werden – unter der Annahme rationalen Verhaltens – nicht nur das Einkommen bei einem bestimmten angestrebten Qualifikationsniveau für die Bewertung einer zusätzlichen Ausbildung heranziehen. Wenn sie wissen, daß sie auch bei gleicher Qualifikation weniger Lohn erhalten als Männer, werden sie deshalb in Antizipation dieses Wissens *noch* weniger in ihr Humankapital investieren (BLAU/FERBER 1986: 217).

Drittens ist empirisch belegbar, daß mittels der Humankapitaltheorie nur ein Teil der Lohnunterschiede, bis maximal 50%, erklärt werden können.¹⁴ Diese Tatsache, daß auch nach Berücksichtigung unterschiedlichen Humankapitals zwischen Männern und Frauen trotzdem noch eine Lohndifferenz bestehen bleibt, verstärkt die obgenannten Rückkoppelungseffekte.

Viertens sollte der Begriff «freiwillige Entscheidung» näher analysiert werden. Entscheiden Männer und Frauen wirklich freiwillig, oder sind ihre Entscheide durch vorarbeitsmarktliche, gesellschaftliche Diskriminierung geprägt?¹⁵

Die Humankapitaltheorie erklärt, zusammenfassend beurteilt und im Hinblick auf die Stellung der Frau im Arbeitsmarkt, vor allem das Berufswahl- und das Karriereverhalten von Frauen und Männern. Hiermit führt sie uns zur Problematik der Beschäftigungsdiskriminierung. Auf die Struktur eines segregierten Arbeitsmarktes wird im Abschnitt über die Segmentationstheorien eingegangen. Vorerst soll jedoch, vor dem Hintergrund der humankapitaltheoretischen Überlegungen, mit der Theorie der Statistischen Diskriminierung nochmals ein Blick auf die Seite der Unternehmen geworfen werden.

3. Theorie der Statistischen Diskriminierung

3.1 Beschreibung

Die Theorie der Statistischen Diskriminierung, die auch zur neoklassischen Theorierichtung zu zählen ist, versucht, Arbeitsmarktdiskriminierung auf *unvollkommene Information* oder *Unsicherheit* der Unternehmen bezüglich der Produktivität von ArbeitsanbieterInnen zurückzuführen.¹⁶ Produktivität soll hier in einem weiteren Sinne verstanden werden, und «neben der direkten Arbeitsleistung auch die für die Zukunft erwartete Regelmäßigkeit, mit der die Arbeit geleistet wird (...)» umfassen (KUGLER 1988: 302). Insofern sind Fluktuationsraten, Absentismusraten oder vorübergehende Arbeitsunterbrüche auch Produktivitätsmerkmale.

Der Entscheid einer Unternehmerin oder eines Unternehmers, eine bestimmte Person einzustellen, erfolgt unter Unsicherheit über ihre tatsächlichen Fähigkeiten. Auch nach gründlichem Studium von Qualifikationen, Arbeitszeugnissen und Berufserfahrung von StellenbewerberInnen verbleibt ein «Restrisiko», wie die Arbeitsleistungen effektiv aussehen werden und wie lange einmal Angestellte auch an der Stelle verweilen. Infolge dieser Unsicherheit ist es nicht überraschend respektive nur *rational*, daß Unternehmen jede mögliche Information, die irgendwie mit der Produktivität einer Stellenbewerberin oder eines Stellenbewerbers zusammenhängen kann, als Entscheidungshilfe in Betracht ziehen. Liefern nun individuelle Informationen über eine Person keine perfekte Voraussage über ihre Produktivität, so versu-

chen Unternehmen über *Gruppenbildung* zu durchschnittlich zu erwartenden Arbeitsproduktivitäten zu gelangen. Die Gruppen werden durch zuschreibbare Merkmale wie zum Beispiel Geschlecht gekennzeichnet. Die erwartete *durchschnittliche Arbeitsproduktivität* einer Gruppe wird sodann mittels eigener Erfahrungen, statistischer Daten und gesellschaftlich akzeptierter Einstellungen geschätzt. Mit anderen Worten, die vorliegenden Informationen über die Produktivität werden mit subjektiven Einschätzungen zu verdichten versucht. Wenn nun Unternehmen davon ausgehen, daß die Frauen als Gruppe weniger produktiv sind, da sie zum Beispiel eine geringere Arbeitsplatzstabilität aufweisen, kann *statistische Diskriminierung* gegenüber einzelnen Frauen die Folge sein.

Die Folge statistischer Diskriminierung kann *Lohn-* oder auch *Beschäftigungsdiskriminierung* sein. Im ersten Fall wird ein Unternehmen einer gleich qualifizierten Frau einen geringeren Lohn zahlen als einem Mann; die Lohn-differenz kann als Risikoprämie interpretiert werden. Im zweiten Fall wird eine Frau für gewisse Berufe gar nicht erst angestellt. Eine weitere Konsequenz statistischer Diskriminierung liegt darin, daß die Unternehmen für Frauen weit weniger Ausbildungsinvestitionen tätigen als für Männer.

Sind die aufgrund von Durchschnittswerten gebildeten Ansichten von Unternehmen in Wahrheit *falsch* oder übertrieben, oder entsprechen sie veralteten gesellschaftlichen Einschätzungen, so besteht Arbeitsmarktdiskriminierung, denn Männer und Frauen mit *potentiell* gleich hoher Produktivität werden unterschiedlich behandelt (BLAU/FERBER 1986: 253). Sind die Einschätzungen hingegen *korrekt*, so sind resultierende Lohn- und Beschäftigungsunterschiede wegen der bestehenden durchschnittlichen Produktivitätsunterschiede ökonomisch betrachtet gerechtfertigt. In diesem Fall ist Diskriminierung mit Profitmaximierung konsistent. Die Existenz von Diskriminierung, auch unter kompetitiven Marktverhältnissen, ist hiermit erklärbar: "Employers make best choices possible with imperfect knowledge, and, in a sense, labor market discrimination, as we have defined it, does not exist in this case - (...)" (BLAU/FERBER 1986: 253). Gegenüber einzelnen Frauen, die sich gruppenatypisch verhalten, wird wohl diskriminiert, im Durchschnitt aller ArbeitnehmerInnen aber gleicht sich diese individuelle Diskriminierung wieder aus.

3.2 Kritische Beurteilung der Theorie

Statistische Diskriminierung kann weitergehende Konsequenzen haben, wenn Rückkoppelungseffekte spielen.¹⁷ Wenn nämlich Unternehmen die durchschnittliche weibliche Produktivität tiefer einschätzen und deswegen den Frauen weniger Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten und sie nur für Stellen vorsehen, die geringe Fluktuationskosten mit sich bringen, haben Frauen weniger Anreize, an einer Stelle zu bleiben; sie werden deshalb genauso reagieren, wie von den Unternehmen erwartet: sie

geben die Stelle auf. Ebenso beeinflussen Rückkoppelungseffekte die Ausbildungsanreize für Frauen, wie nach dem Humankapitalansatz verständlich wird. Steht eine Frau vor der Entscheidung, eine Zusatzausbildung zu absolvieren, wird sie die Kosten derselben mit dem zu erwartenden Nutzen in Zukunft vergleichen. Aufgrund der statistischen Diskriminierung fällt der Nutzen geringer aus, weshalb Frauen in Antizipation dieses Sachverhaltes weniger in ihr Humankapital investieren. Auf diese Weise werden die Einschätzungen der Unternehmen bezüglich der Produktivität der Frauen zu "self-fulfilling prophecies" (BLAU/FERBER 1986: 254). Ihre nachträglich - auf Erfahrung basierende - korrekte Beurteilung der geschlechtsspezifischen Produktivitätsunterschiede kann durch ihr eigenes diskriminierendes Verhalten verursacht sein.

Nun könnte davon ausgegangen werden, daß statistische Diskriminierung auf Basis von Fehleinschätzungen längerfristig infolge kompetitiver Kräfte abnehmen wird. Denn die falsche Beurteilung wird über Lernprozesse allmählich korrigiert werden: "(...) firms using incorrect screening devices will have lower profits than those that adopt appropriate screens. Thus as *premarket* differences between the (...) sexes narrow, the use of (...) sex group data should lessen and statistical discrimination should gradually disappear" (EHRENBERG/SMITH 1988: 554). Ist die Einschätzung der Unternehmen im Durchschnitt jedoch korrekt, wird die Diskriminierung auch längerfristig bestehenbleiben. Unabhängig davon, ob die Einschätzung richtig oder falsch ist, wird Diskriminierung kaum verschwinden, wenn Rückkoppelungseffekte wirksam werden. "Hence, where statistical discrimination is accompanied by feedback effects, even employer behavior that is based on *initially* incorrect assessments of average sex differences may persist in the long run and be fairly impervious to competitive pressures" (BLAU/FERBER 1986: 254).

Zusammenfassend betrachtet, liefert die Theorie der Statistischen Diskriminierung eine intuitiv einleuchtende Begründung für die Benachteiligung der Frau im Berufsleben. Die beschriebenen Gedankengänge werden im Unternehmensalltag regelmäßig ihren Eingang finden.

4. Segmentationstheorien

4.1 Beschreibung der Theorien

Die unter dem Begriff der Segmentationstheorien zusammengefaßten Ansätze liefern einen alternativen arbeitsmarkttheoretischen Ansatz zur Erklärung geschlechtsspezifischer Diskriminierung.¹⁸ Als Kritik der neoklassischen Theorie verstanden, gehen sie nicht von einer flexiblen, sondern von einer *starren Arbeitsmarktstruktur* aus. Diese führe zur Herausbildung einzelner Teilmärkte oder Segmente aufgrund von Merkmalen wie Rasse, Schicht, Nationalität oder eben Geschlecht. Die

Arbeitsmarktsegmentation wird als nicht zufällige und als andauernde Teilung verstanden (ABRAHAMSEN/KAPLANEK/SCHIPS 1986: 87). Die Segmente sind mehr oder weniger gegeneinander abgeschottet, wodurch der Zugang zu gewissen Teilmärkten oder der Übergang zwischen ihnen – die *Mobilität* der Arbeitskräfte – erschwert oder unmöglich ist (SENGENBERGER 1978: 16; GEIGANT/SOBOTKA/WESTPHAL 1983: 47). Aufgrund dieser eingeschränkten Substituierbarkeit des Faktors Arbeit kann der Lohnanpassungsmechanismus nicht mehr perfekt spielen. Die Funktionsstörungen werden auf immanente Prozesse auf dem Arbeitsmarkt zurückgeführt: «Vielmehr wird Arbeitsmarktsegmentation als ein Ergebnis der im Arbeitsmarkt wirksamen Durchsetzung ökonomischer und politischer Kräfte und Interessen gesehen» (SENGENBERGER 1978: 16). Neben den rein ökonomischen Faktoren versuchen also die Segmentationsansätze, auch soziologische und politologische Kenntnisse miteinzubeziehen. Die verschiedenen Vertreter der Segmentierungstheorien gehen von einer Spaltung des Arbeitsmarktes in zwei, drei oder auch mehr Bereiche aus. Weitaus am häufigsten wird die Teilung in zwei Märkte untersucht.

Bei der Segmentierung in zwei Bereiche werden der *primäre* und *sekundäre* Arbeitsmarkt unterschieden.¹⁹ Der primäre Arbeitsmarkt zeichnet sich aus durch langfristige Arbeitsverhältnisse – Arbeitsplatzstabilität –, hohe Fähigkeitsanforderungen, hohe Löhne und durch gute Aufstiegschancen; der sekundäre Arbeitsmarkt ist jeweils durch das Gegenteil charakterisiert. Dabei wird der primäre Arbeitsmarkt als Zusammenfassung einer Reihe von *internen* Arbeitsmärkten begriffen; der sekundäre als Zusammenfassung mehrerer *externer* Arbeitsmärkte. Während in den externen Arbeitsmärkten der Lohn als klassischer Allokationsregler funktioniert, wird dieser in den internen durch *unternehmensinterne* Regeln ersetzt.²⁰ Normative Regeln und Verfahren, wie tarifliche Abmachungen, Gewohnheitsrechte oder das Senioritätsprinzip, werden zu festen unternehmensinternen Karrierewegen verbunden. Von außerhalb, also von den externen Arbeitsmärkten her, kann nur am unteren Ende der Arbeitsplatzhierarchie eingestiegen werden (DOERING/PIORE 1971). Nach DOERING und PIORE kann es dann zu einer Herausbildung interner Arbeitsmärkte kommen, wenn betriebsspezifische Fertigkeiten und arbeitsplatzspezifische Ausbildung an Bedeutung zunehmen (KLEBER 1988: 146). Für externe Arbeitsmärkte dagegen wird unterstellt, daß nur geringe Qualifikationen gefragt sind; es herrschen hohe Fluktuationsraten vor, der Arbeitsplatz ist also instabil, und die ArbeitnehmerInnen besitzen geringe Aufstiegsmöglichkeiten. Die Löhne unterliegen dem Lohnwettbewerb und sind im allgemeinen niedrig.²¹

Die Übertragung des segmentierungstheoretischen Ansatzes auf geschlechtsspezifische Diskriminierung führt zur Hypothese, daß *Frauen* hauptsächlich in den *externen* Teilmärkten – dem sekundären Arbeitsmarkt – angestellt

sind und Männer in den internen – dem primären Arbeitsmarkt.

4.2 Kritische Beurteilung der Theorien

Die Annahme, daß ein Einstieg in interne Arbeitsmärkte nur am untersten Ende der Arbeitsplatzhierarchie möglich ist, ist zu strikt. In der Realität ist es durchaus möglich, auf verschiedenen hohen Ebenen einzusteigen.

Als zweiter Kritikpunkt kann angefügt werden, daß die Segmentierungstheoretiker kaum auf die Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation eingehen. Hingegen zeigen sie, daß auch ohne direkte Diskriminierung, über Vorurteile von Unternehmen, eine Diskriminierung der Frauen erhalten bleiben kann: "The institutional analysis also reinforces (...) that labor market discrimination against women is not necessarily the outcome of conscious, overt acts by employers. Once men and women are channeled into different types of entry jobs, the normal, everyday operation of the firm – 'business as usual' – will virtually ensure sex differences in productivity, promotion opportunities, and pay" (BLAU/FERBER 1986: 260).

Die Segmentierungstheorien betrachten die möglichen Strukturen und Prozesse eines schon segmentierten Arbeitsmarktes. Die bisher behandelten Theorien – speziell die Humankapitaltheorie und die Theorie der statistischen Diskriminierung – lieferten uns Hinweise, aus welchen Gründen eine ursprüngliche Teilung des Arbeitsmarktes vollzogen werden könnte.

5. Schlußwort

Keiner der ökonomischen Erklärungsansätze kann für sich genommen die Formen, Mechanismen und Auswirkungen der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt erklären. Eine Verknüpfung der verschiedenen Theorien scheint aber fruchtbar zu sein. Im Mittelpunkt der Analyse lagen nachfrage- und angebotsseitige Perspektiven oder, anders umschrieben, die Präferenzen der Unternehmen und der ArbeitnehmerInnen. Die Präferenzen der Unternehmen können zur Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt führen. Die zu beobachtenden Präferenzen der Frauen können in selbstverursachten und selbstgewählten Benachteiligungen im Berufsleben resultieren. An dieser Stelle gilt es zu betonen, daß die Ursachen und Hintergründe der unterschiedlichen Präferenzen von Frauen und Männern, die sich auf ihre Positionen im Beruf auswirken, nicht mittels ökonomischer Überlegungen allein erklärt werden können. Zur ihrer Erforschung müßten andere Wissenschaften, vor allem die Psychologie und die Soziologie, herangezogen werden.²² Ganz deutlich wird in diesem Zusammenhang die Komplexität der Thematik. Ökonomische Diskriminierungstheorien vermögen aber Teilaspekte der Diskriminierung der Frau auf dem Arbeitsmarkt zu klären.

Anmerkungen

¹ BECKER (1973).

² ABRAHAMSEN/KAPLANEK/SCHIPS (1986: 19 ff.); GEIGANT/SOBOTKA/WESTPHAL (1983: 46/290/470).

³ Zwar fokussierte BECKER die Rassendiskriminierung, meint jedoch, seine Theorie sei auf jegliche Art von Diskriminierung anwendbar: "This theory can be applied to 'discrimination' and 'nepotism' in all their diverse forms, whether the discrimination be against Negroes, Jews, women or persons with 'unpleasant' personalities (...)" (BECKER 1973: 11).

⁴ Der Ausdruck Diskriminierungsneigung scheint mir die beste Übersetzung des von BECKER geprägten Begriffes der "tastes for discrimination" zu sein. Vgl. KLEBER (1988: 91), BECKER (1973: 14).

⁵ Die Bedeutung der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes wird im 'Overcrowding'-Modell von BERGMANN herausgestrichen. Im Gegensatz zu BECKER schreibt sie der Segregation eine zentrale Rolle zu und führt die Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann auf diese zurück. Vgl. dazu ausführlich BLAU/FERBER (1986: 255 ff.), BERGMANN (1974: 103 ff.), BERGMANN (1986: 119 ff. und 329 ff.), KLEBER (1988: 100 ff.), WALCH (1980: 62 ff.), EHRENBURG/SMITH (1988: 554 ff.).

⁶ «Falls es also überhaupt Unternehmen ohne Diskriminierungsneigung gibt, kann man davon ausgehen, daß Diskriminierung langfristig verschwinden muß» (KLEBER 1988: 97).

⁷ Empirische Beweise hierfür werden aufgeführt in BLAU/FERBER (1986: 246) und in EHRENBURG/SMITH (1988: 548).

⁸ Zu den Hauptvertretern dieses Ansatzes vgl. FIEDLER/REGENHARD (1987: 38, Fußnote) und BLAU/FERBER (1986: 184). Gegenüber dem traditionellen Arbeitsmarktmodell werden die Bedingungen der Homogenität und der Substituierbarkeit des Faktors Arbeit aufgegeben (ABRAHAMSEN/KAPLANEK/SCHIPS 1986: 61).

⁹ "The major fact emphasized by human capital theorists, as producing sex differences in human capital investments, is that, given traditional roles in the family, many women anticipate shorter, more disrupted work lives than men" (BLAU/FERBER 1986: 194).

¹⁰ Die Darstellung geht auf MINCER/POLACHEK (1978) zurück. Vgl. dazu FIEDLER/REGENHARD (1987: 41 f.).

¹¹ Vgl. dazu ausführlicher BLAU/FERBER (1986: 201 ff.).

¹² Hier spielt natürlich gleichzeitig die Nachfrageseite eine entscheidende Rolle: Unternehmen werden Frauen von firmenspezifischen Ausbildungen ausschließen, da sich die Investitionskosten aufgrund der erwarteten kürzeren Verweildauer von Frauen nicht auszahlen.

¹³ «Die Humankapitaltheorien stellen eine wesentliche Weiterentwicklung der Theorie des Arbeitsangebots dar, verbleiben aber strikt angebotsorientiert (...)" (ABRAHAMSEN/KAPLANEK/SCHIPS 1986: 61).

¹⁴ Vgl. dazu FIEDLER/REGENHARD (1987: 44, auch Fußnote), KLEBER (1988: 130), BLAU/FERBER (1986: 219, auch Fußnote).

¹⁵ Gesellschaftliche Diskriminierung beinhaltet die vielfältigen sozialen Einflüsse, die Frauen dazu veranlassen, Entschiede zu fällen, die für ihre Stellung im Arbeitsmarkt nachteilig sind (BLAU/FERBER 1986: 183 und 196 ff.). Zu dieser Thematik vgl. ausführlich BRUNNER/HIRT/STRAUMANN (1992: 33 ff.).

¹⁶ Zu den Vertretern der Modelle der Statistischen Diskriminierung vgl. BLAU/FERBER (1986: 251, Fußnote 34). Als grundlegender Unterschied gegenüber den streng neoklassischen Ansätzen wird die Annahme der vollständigen Information aufgegeben (FIEDLER/REGENHARD 1987: 24).

¹⁷ Vgl. dazu ARROW (1973), zitiert in BLAU/FERBER (1986: 254).

¹⁸ Zu den Hauptvertretern der Segmentationstheorien vgl. BLAU/FERBER (1986: 258). Teilweise wird auch der Begriff «institutionelle Modelle» verwendet (BLAU/FERBER 1986: 258).

¹⁹ Vgl. hierzu auch SENGENBERGER (1978: 21) oder WALCH (1980: 114).

²⁰ «Es sind vielmehr institutionelle Regelungen und Verhaltensweisen von Arbeitskräften sowie Unternehmen vor dem Hintergrund geltender gesellschaftlicher Normensysteme, die für eine Bestimmung von Teilarbeitsmärkten die Schlüsselkategorien bilden» (ABRAHAMSEN/KAPLANEK/SCHIPS 1986: 89).

²¹ Durch die Zutrittsbarrieren zu den internen Arbeitsmärkten kann auf den externen Arbeitsmärkten ein Überfüllungseffekt auftreten. Daraus resultiert ein Druck auf die Löhne des sekundären Marktes, womit ein tieferes Lohnniveau erklärt werden kann. Vgl. dazu ausführlicher das in Fußnote 5 angesprochene «Overcrowding»-Modell von BERGMANN.

²² Vgl. hierzu BRUNNER/HIRT/STRAUMANN (1992: 30 ff.).

Literatur

ABRAHAMSEN, Y., KAPLANEK, H., SCHIPS, B. (1986): Arbeitsmarkttheorie, Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung in der Schweiz, Beiträge zur empirischen Wirtschaftsforschung, Band I, Grösch.

ARROW, K. (1973): The Theory of Discrimination. In: ASHENFELTER, O., REES, A. (Hrsg.): Discrimination in Labor Markets, Princeton, N. J., 3–33.

BECKER, G. S. (1973): The Economics of Discrimination, Chicago/London.

BECKER, G. S. (1975): Human Capital, New York.

BERGMANN, B. R. (1974): Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex. In: Eastern Economic Journal, Vol. 1, No. 1/2, 103–110.

BERGMANN, B. R. (1986): The Economic Emergence of Women, New York.

BLAU, F. D., FERBER, M. A. (1986): The Economics of Women, Men and Work, New Jersey.

BRUNNER, J., HIRT, M., STRAUMANN, L. (1992): Wirtschaftliche Chancengleichheit oder formelle Gleichstellung? Eine Analyse der Stellung der Frau im schweizerischen Arbeitsmarkt, WWZ-Studie Nr. 36, Basel.

DOERINGER, P. B., PIORE, M. J. (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington/Massachusetts.

- EHRENBERG, R. G., SMITH, R. S. (1988): *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, 3rd edition, Illinois/Boston/London.
- FIEDLER, A., REGENHARD, U. (1987): *Das Arbeitseinkommen der Frauen. Analysen zur Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt*, Berlin Forschung, Band 17, Berlin.
- FREY, B. S., WECK-HANNEMANN, H. (1988): Die Frau in der Wirtschaft. Die Sicht der Nationalökonomie. In: *Wirtschaft und Recht*, Jg. 40, Heft 4, 285–298.
- GEIGANT, F., SOBOTKA, D., WESTPHAL, H. M. (1983): *Lexikon der Volkswirtschaft*, 4. Auflage, Landsberg/Lech.
- KLEBER, M. (1988): *Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht. Eine kritische Analyse ökonomischer Theorien über Frauenarbeit und Frauenlöhne*, München.
- KUGLER, P. (1988): Wie groß ist die Lohndiskriminierung in der Schweiz wirklich? In: *Wirtschaft und Recht*, Jg. 40, Heft 4, 299–311.
- MINCER, J., POLACHEK, S. (1978): Women's Earnings Re-examined. In: *Journal of Human Resources*, Vol. XII, No.1, 118 ff.
- SENGENBERGER, W. (Hrsg.) (1978): *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*, Arbeiten des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München, Frankfurt/New York.
- WALCH, J. (1980): *Ökonomie der Frauendiskriminierung*, Schriftenreihe des Instituts für Allgemeine Wirtschaftsforschung der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau, Band 5, Freiburg im Breisgau.
- WECK-HANNEMANN, H., FREY, B. S. (1989): Frauen und Arbeit. Eine ökonomische Betrachtung. In: *Wirtschaftswissenschaftliches Studium (WIST)*, Heft 11, 562–568.
- WILLMS-HERGET, A. (1985): *Frauenarbeit. Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt*, Campus Forschung, Band 468, Frankfurt am Main/New York.