



Inhalt

1. Einleitung: Vom impliziten zum expliziten „Geschlechtervertrag“	2
2. Drei ordnungspolitische Modelle des Sozialstaats	3
3. Institutionelle Regeln der Gerechtigkeit	6
3.1 <i>Fairness</i>	6
3.2 <i>Solidarität</i>	6
3.3 <i>Chancengleichheit</i>	7
3.4 <i>Egalitäre Gleichheit</i>	7
4. Gleichheit und Effizienz auf Arbeitsmärkten	8
4.1 <i>Das faire Wettbewerbsspiel</i>	8
4.2 <i>Das solidarische Umverteilungsspiel</i>	9
4.3 <i>Das Spiel der Chancengleichheit</i>	11
4.4 <i>Das egalitäre Kooperationsspiel</i>	13
5. Gleichheit der Teilhabechancen als Voraussetzung für Arbeitseffizienz: Ein Ausblick	15
6. Fragen zum Text	18
7. Links	18
8. Literatur	18
9. Über den Autor	20
10. Endnoten	21



Günther Schmid

Gleichheit und Effizienz auf dem Arbeitsmarkt Überlegungen zum Wandel und zur Gestaltung des „Geschlechtervertrags“

Dieser Aufsatz ist (in gekürzter Form) bereits erschienen in dem Sammelband „Verharrender Wandel. Institutionen und Geschlechterverhältnisse“, herausgegeben von Maria Oppen und Dagmar Simon (Berlin 2004, Edition Sigma) sowie in Heft 1/2004 des Berliner Journals für Soziologie (Leske und Budrich Verlag).

Wir danken Günther Schmid, dem Verlag Edition Sigma und den Herausgeberinnen des Sammelbandes „Verharrender Wandel“ sowie der Redaktion des Berliner Journals und ihrem Verlag Leske und Budrich für die Erlaubnis einer weiteren Veröffentlichung des Textes. Auf unserer Webseite befindet sich ein Link zum Verlag Edition Sigma, u.a. mit einer Bestellmöglichkeit des o.g. Sammelbandes.

1. Einleitung: Vom impliziten zum expliziten „Geschlechtervertrag“

Das Grundgesetz kennt zwar keinen „Geschlechtervertrag“ im buchstäblichen Sinne, aber es enthält Normen, und es legitimiert Institutionen, die direkt oder indirekt in das Verhältnis der Geschlechter eingreifen. Neben dem Artikel zur „Gleichheit vor dem Gesetz“ sind es vor allem die Normen und Institutionen, die den Sozialstaat betreffen. Diese bestimmen Privilegien und Rechte ihrer Mitglieder, die auch die Privatsphäre der Familien oder Lebenspartnerschaften berühren. In der liberalen Tradition ist die Bewahrung des „Privaten“ allzu oft ein Vorwand gewesen, um die impliziten Wirkungen des Rechts auf diese Verhältnisse zu leugnen oder geflissentlich zu übersehen und darum nicht für regelungsbedürftig zu halten. Diesem Hang zur Abstinenz von institutioneller Gestaltung des Geschlechterverhältnisses wurde mit der Ergänzung des Gleichheitsartikels 3 Satz 2 GG von 1993 nun auch explizit eine Absage erteilt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile ein.“

Das von der Europäischen Kommission entwickelte Konzept des „Gender Mainstreaming“ ist in gleicher Weise zu verstehen. Im Zuge des Amsterdamer Vertrags (1997) hat sich Deutschland verpflichtet, die Richtlinie 2000/78/EG des Europäischen Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf umzusetzen.¹ Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine der vier Säulen der „Europäischen Beschäftigungsstrategie“. Der Europäische Rat wurde sogar noch deutlicher und forderte, Deutschland solle „sich verstärkt um eine

Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bemühen“.² Im Rahmen des Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplans³ wurden die Geschlechterdifferenzen bei den Führungspositionen moniert. Die Bundesregierung hat daher das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz⁴ für die Bundesverwaltung verabschiedet, mit dem die Job- und Aufstiegschancen von Frauen gefördert werden sollen. Ein entsprechendes Gesetz für die Privatwirtschaft wurde zugunsten einer Selbstverpflichtung der Unternehmen nicht verabschiedet (Holst 2002, S. 844).

Gleichwohl ist der „Fortschritt“ in Richtung Gleichstellung gerade auf dem Arbeitsmarkt „eine Schnecke“. Das gilt besonders für das „konservative Wohlfahrtsregime“ Deutschlands (Esping-Andersen 1990), das im Hinblick auf zentrale Indikatoren der arbeitsmarktpolitischen Gleichstellung – z.B. Erwerbsbeteiligung der Frauen, horizontale und vertikale berufliche Segregation, geschlechterspezifische Lohndifferenzen, soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit oder prekären Beschäftigungsverhältnissen – gegenüber anderen „Regimen“ deutlich im Hintertreffen ist oder nur mittlere Positionen einnimmt.⁵ Die Auswirkungen unterschiedlicher Konstruktionen des „Geschlechtervertrags“ auf das Wohlfahrtsregime sollen im Folgenden kurz umrissen werden. Dabei wird sich zeigen, dass die Unterschiede vor allem auf verschiedenen Anschauungen von Gerechtigkeit und Gleichheit zwischen den Geschlechtern basieren, die ihrerseits zum Teil wiederum auf unterschiedlichen Entwicklungspfaden der Industrialisierung beruhen (vgl. unten unter 2.).

Die Strukturmuster dieser Regimes sind mittlerweile in der Literatur ausgiebig erörtert und empirisch weiter



ausdifferenziert worden, ohne jedoch das Verständnis für die Stabilität dieser Institutionen zu vertiefen. Um die Bedingungen des institutionellen Wandels zu identifizieren oder gar einen solchen anzuregen, bedarf es jedoch mehr als der Typologisierung von Phänomenen. Eine Möglichkeit, der „Schnecke Fortschritt“ etwas Beine zu machen, bietet das Aufzeigen der Logik institutioneller Akzeptanz.⁶ Eine Grundvoraussetzung für die Akzeptanz institutionellen Wandels, so die These, ist die Vorstellung und Überzeugung ihrer Gerechtigkeit (vgl. unten unter 3.). Es werden daher die Spielregeln präzisiert, unter denen Verteilungs- und Allokationswirkungen am Arbeitsmarkt als gerecht empfunden werden. Dabei geht es um die Frage, welche institutionellen Arrangements sowohl Gleichheit – hier der Geschlechter – als auch Effizienz bei Beachtung unterschiedlicher Kontextbedingungen auf Arbeitsmärkten gewährleisten. Neben der Ableitung der entsprechenden allgemeinen Strategien werden zur Illustration gute Praktiken aus anderen Ländern herangezogen (vgl. unten unter 4.).

2. Drei ordnungspolitische Modelle des Sozialstaats

Alle Menschen brauchen einen würdigen Lebensunterhalt, der in Phasen der Abhängigkeit oder in Lebenskrisen wie Arbeitslosigkeit, Krankheit, Behinderung und Alter abgesichert ist. Wie organisieren entwickelte Industriegesellschaften diese soziale Sicherheit? Zuständig dafür ist zunächst die *Familie*. Diese war in vorindustriellen Zeiten eine ökonomische Einheit, die einen Großteil des Einkommens noch selbst produzierte. Heute ist sie längst eine Versorgungs- und Konsumgemeinschaft geworden, deren Lebensunterhalt überwiegend vom *Markt*, also von laufenden Erwerbseinkommen, und vom *Staat*, also von Transferleistungen, abhängt. Dennoch dürfen die vielen unbezahlten Leistungen in der Familie auch heute nicht übersehen werden: vor allem die Sorge für die Kinder, die Pflege der Älteren und nicht zuletzt die hauswirtschaftlichen Alltagsarbeiten. In Euro und Cent ausgerechnet, würden diese, immer noch fast ausschließlich von Frauen erbrachten Leistungen etwa ein Drittel des Sozialprodukts moderner Industriegesellschaften ausmachen (Lewenhak 1992).

Für die staatlichen Sozialleistungen sind Steuern und Sozialabgaben auf die laufenden Einkommen zu entrichten. Darum weichen viele, wenn sie die Mittel

dazu haben, auf *Eigenarbeit* aus, um ihr Einkommen aufzustocken; *Tauschringe* sind eine weitere und wieder in Mode gekommene Möglichkeit. Andere greifen zur *Schwarzarbeit*, um Steuern und Abgaben auszuweichen. Experten schätzen, dass in Deutschland beispielsweise etwa 16% des Sozialprodukts „schwarz“ produziert werden, auf die der Fiskus über die Konsumsteuer nur teilweise Zugriff hat (Mummert/Schneider 2002). Arbeit in gemeinnützigen Organisationen ohne Erwerbscharakter wird stark subventioniert, ein Bereich, der unter dem Namen „*Dritter Sektor*“ zur Zeit enorm expandiert. Schließlich kann unbezahlte *Bürgerarbeit* (Nachbarschaftshilfe, ehrenamtliche Tätigkeiten etc.) einen Beitrag zum Lebensunterhalt oder zur sozialen Integration leisten. Soziale Sicherheit hängt also keinesfalls nur an der vom Markt organisierten Erwerbsarbeit. In den südlichen Ländern der Europäischen Union, wo die Arbeitslosenversicherung noch wenig entwickelt ist, wird den (jugendlichen) Arbeitslosen auch heute noch sozialer Schutz vornehmlich durch die Familie oder den informellen Sektor gewährt. Andererseits kann die unbezahlte oder informelle Arbeit keinesfalls ein Ersatz für Beschäftigungspolitik sein. Im Gegenteil. Empirische Studien verweisen immer wieder auf die positive Wechselwirkung eines funktionstüchtigen Arbeitsmarktes und einer vitalen Zivilgesellschaft (Sing 2002).

In der Organisation sozialer Sicherheit haben sich im Laufe der Industrialisierung drei Typen von Sozialstaaten herausgebildet:⁷ In den angelsächsischen oder „*liberalen*“ Sozialstaaten garantiert der Staat nur eine Mindestsicherung im Erwerbsleben, bei Arbeitslosigkeit und im Alter; die Absicherung mittlerer und höherer Einkommen wird der privaten Vorsorge überlassen. In den „*christdemokratischen*“ oder auch als *konservativ* bezeichneten Ländern des europäischen Kontinents wurden dagegen Sicherungssysteme etabliert, die bei Arbeitslosigkeit und im Alter das zuvor erzielte Erwerbseinkommen annähernd absichern und darüber hinaus die Versorgungsarbeit in der Familie unterstützen. In den „*sozialdemokratischen*“ Sozialstaaten von Skandinavien wiederum wird der Einkommensstatus bei Arbeitslosigkeit und Alter ebenfalls abgesichert, aber nur bis zu einem durchschnittlichen Einkommensniveau; darüber hinaus bietet der Staat eine breite Palette professioneller sozialer Dienstleistungen für Familien mit Kindern, für Kranke, Behinderte und ältere Menschen. Diese sind nicht, wie in den „liberalen“ und „konservativen“ Sozialstaaten, nach den Regeln der Sozialhilfe



auf die Bedürftigen beschränkt, sondern können von allen Bürgern in Anspruch genommen werden.

Diese drei Typen sind, je nach ihrer Reichweite, auch als selektive, kategoriale und universelle Sozialstaaten (Korpi/Palme 1998) oder entsprechend ihrer institutionellen Ausrichtung als markt-, familien- oder staatszentrierte Systeme (Hakim 1996) gekennzeichnet worden. Ihnen liegen unterschiedliche normative Vorstellungen von Gerechtigkeit und Gleichheit als Quelle sozialer Sicherheit zugrunde:

„Liberale“ Sozialstaaten heben das Prinzip der *Leistungsgerechtigkeit* hervor und überlassen es überwiegend dem Markt, den individuellen Beitrag zum Sozialprodukt zu bewerten. Ihnen liegt eine *Gleichheitsvorstellung* der „sameness“ zugrunde, die zwischen den Geschlechtern keine prinzipielle Differenz sieht (Ostendorf 1999). Deshalb sollen allenfalls Diskriminierungsverbote die Fairness im Leistungswettbewerb unterstützen, die Arbeitsbeziehungen bleiben ansonsten aber weitgehend unreguliert.

„Christdemokratische“ oder konservative Sozialstaaten betonen das Prinzip der *Verteilungsgerechtigkeit*, d.h. eine Mischung von Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit. Zwischen Frauen und Männern werden *grundlegende Differenzen* in der Erwerbsfähigkeit gesehen, bis hin zu einem spezifischen „weiblichen Arbeitsvermögen“ (Beck-Gernsheim 1976). Leistungen der Frauen, die nicht auf dem Markt erbracht werden, werden nur indirekt finanziell anerkannt, wenn sie, wie etwa Familienarbeit, gesellschaftspolitisch erwünscht sind. Diese Bewertung wird durch eine entsprechende Gestaltung des Steuer- oder Transfersystems vorgenommen, z.B. über vom Familienstatus und nicht vom Erwerbsstatus abgeleitete Ansprüche. Die Transferleistungen dieser Sozialsysteme sind daher typischerweise überwiegend (direkter oder indirekter) monetärer Art. Die starke Bindung der sozialen Sicherung der Frauen an die Erwerbseinkommen ihrer Ehemänner führt dazu, dass die Arbeitsbeziehungen der „Familienernährer“ stark geschützt sind. Das durch die Differenz-Annahme geprägte Geschlechterverhältnis sieht die Verortung der Frauen dabei primär im Haushalt und in der Familie.

„Sozialdemokratische“ Sozialstaaten kehren dagegen das Prinzip der *Bedarfsgerechtigkeit* in den Vordergrund. Die Leitidee ist die der Gleichheit bei

Anerkennung der Differenz. Diese schlägt sich z.B. in der Form von „Volksrenten“ nieder, die nicht von der individuellen Bedürftigkeit, sondern vom Bürgerstatus abhängen. Darüber hinaus spielt das Prinzip der *Chancengerechtigkeit*, d.h. der gleichen Ausstattung mit Mitteln (wie Bildung und Infrastruktur) eine bedeutende Rolle. Wie bei den „liberalen“ Sozialstaaten steht die Legitimität des Erwerbseinkommens hoch im Kurs. Die Transferleistungen sind daher überwiegend sachlicher und nicht monetärer Art und sollen den Frauen sowohl eigenständige Erwerbsquellen als auch eine eigenständige und eben nicht – wie im konservativen Modell – abgeleitete soziale Sicherung gewährleisten.

Die drei genannten Formen von Sozialstaaten sind *Idealtypen*. In Wirklichkeit gleicht kein Sozialsystem der entwickelten Industriegesellschaften dem anderen in allen relevanten Punkten und wir finden *Mischtypen* vor. Dennoch kommen einige Länder den Idealtypen nahe, etwa die USA („liberal“), die Bundesrepublik („christdemokratisch“ oder „konservativ“) und Schweden („sozialdemokratisch“). Andere Länder – etwa Japan, Schweiz, Frankreich und die südeuropäischen Länder – lassen sich kaum in dieses Korsett zwingen. Die Strukturen der sozialen Sicherung sind im Kern jedoch erstaunlich stabil, sodass das „Gesetz“ der Pfadabhängigkeit hier in besonderem Maße zutrifft. Darum lassen sich die Typen auch empirisch erkennen, etwa am Niveau der Steuer- und Sozialabgaben und an der Erwerbsbeteiligung. „Liberale Systeme“ haben eine niedrige Steuer- und Sozialabgabenquote und eine hohe Erwerbsbeteiligung, insbesondere bei den privaten personen- und konsumbezogenen Dienstleistungen. „Christdemokratische Systeme“ weisen bei mittlerer Steuer- und Sozialabgabenquote eine geringe Erwerbsbeteiligung (insbesondere der Frauen) sowie ein geringes Beschäftigungsniveau bei öffentlichen wie privaten personen- und konsumbezogenen Dienstleistungen auf.⁸ „Sozialdemokratische Systeme“ zeigen bei hoher Steuer- und Sozialabgabenquote eine sehr hohe Beschäftigungsquote, vor allem im öffentlichen Dienstleistungssektor; dagegen ist der Bereich der konsumbezogenen Dienstleistungen gering entwickelt (Schmid 2002a, S. 185f.).

Entsprechend unterschiedlich waren auch die Reaktionsmuster der Beschäftigungsregimes auf die Megatrends der letzten beiden Jahrzehnte: die Globalisierung und die Individualisierung (Schmid 2002a,



S. 71-126). Die „liberalen Sozialstaaten“ reagierten primär mit Deregulierung, Lohnflexibilität, Senkung der Einkommensteuern und mit einer Expansion des Niedriglohnsektors. Die Folgen waren stark steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen und rasch sinkende Arbeitslosenzahlen. Als Nebenfolgen sind allerdings stagnierende Reallöhne, wachsende Ungleichheit der Einkommen und Armut insbesondere unter den (überwiegend weiblichen) Alleinerziehenden zu registrieren. Wegen der stagnierenden oder sinkenden Reallöhne erhöhten die Familien ihr Arbeitsangebot auch mit steigender Arbeitszeit. Viele der vom Arbeitsmarkt Ausgeschlossenen, insbesondere junge Männer und ethnische Minderheiten, reagierten mit steigender Kriminalität. Erst in jüngster Zeit konnte die Armut durch Subventionierung der Löhne einkommensschwacher Familienmitglieder zum Teil in Schach gehalten werden. Entsprechend der starken Arbeitsethik in „liberalen“ Systemen wurden die Sozialhilfen strikter als bisher an die Bedingung der Arbeitsaufnahme gebunden („workfare“). Großbritannien hat darüber hinaus die Sozialabgaben der Arbeitgeber im Niedriglohnbereich noch weiter gesenkt (Erhöhung der unteren Freigrenze, dann progressiv wirkende Beitragssätze). Die soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit ist vergleichsweise gering, in den USA vor allem von kurzer Dauer. Die Alterssicherung erhielt stärkere Elemente der Kapitaldeckung. Die günstige Beschäftigungsentwicklung in den USA wie in Großbritannien wird jedoch überwiegend der geschickten Geld- und Finanzpolitik sowie der Deregulierung im Kapital- und Gütermarkt zugeschrieben.

„Konservative Sozialstaaten“ konterten vor allem mit partieller Deregulierung (z.B. Lockerung des Kündigungsschutzes, Erleichterung befristeter Arbeitsverträge, Zulassung von Arbeitnehmerverleih), Begrenzung der Staatsausgaben, teilweise Reduzierung der Sozialleistungen und insbesondere mit offensiver Frühverrentung. Die Folgen waren schwach steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen in Vollzeit und stark steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung. Die Erfolge bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze waren mäßig, insbesondere bei einfachen konsum- und personennahen Dienstleistungen. In diesem Bereich wirken die hohen Sozialabgaben prohibitiv, denn sie können hier nicht wie im exportorientierten Hochlohnsektor durch hohe Produktivitätssteigerung oder besondere Qualität kompensiert werden. Die Langzeitarbeitslosigkeit bei

gering Qualifizierten und Älteren ist nach wie vor hoch, in einigen Ländern auch die Jugendarbeitslosigkeit trotz dramatisch sinkender Beschäftigungsquoten der Älteren. Die Rechnung eines Beschäftigungstauschs zwischen Älteren und Jüngeren ist nicht aufgegangen. Die moderate Lohnpolitik konnte nur den Exportsektor beschäftigungswirksam unterstützen, aber nicht den lokalen Dienstleistungsbereich, denn an den gering differenzierten Lohnstrukturen und hohen Steuer- und Sozialabgaben änderte sich kaum etwas. Die geringe Lohnflexibilität wurde zum Teil durch hohe interne Arbeitszeitflexibilität, durch Weiterbildung (funktionale Flexibilität) sowie durch den Austausch der aufgrund der Senioritätslöhne teuren älteren Arbeitnehmer durch billigere jüngere Arbeitskräfte kompensiert.

„Sozialdemokratische Sozialstaaten“ behielten das hohe Niveau der Sozialleistungen weitgehend bei, aktivierten jedoch insbesondere die jüngeren Leistungsempfänger durch extensive Arbeitsmarktprogramme. Die solidarische Lohnpolitik begünstigte den Exportsektor, die Dezentralisierung der Lohnbildung erlaubte jedoch eine größere betriebliche Differenzierung als bisher. Die Löhne im Staatssektor wurden zum Teil von der Lohnentwicklung im exponierten Sektor abgekoppelt und die umfangreichen öffentlichen Dienstleistungen wurden modernisiert. Die Möglichkeiten der Freistellungen für Bildung und Familienarbeit wurden erweitert. Die Folge war eine Konsolidierung der hohen Beschäftigungsquoten, sinkende Arbeitslosigkeit, weitgehende Angleichung der Frauenerwerbstätigkeit an das Niveau der Männer, allerdings bei starker Trennung von Männer- und Frauenberufen. Besondere Erwähnung verdienen die *Niederlande*, denen es gelang, vom „christdemokratischen“ Pfad abzuweichen und durch pragmatische Anlehnung an liberale und sozialdemokratische Traditionen einen erfolgreichen mittleren Weg zu finden (Schmid 2002a, S. 127-174).

Warum gelang es anderen Regimes, sich den neuen Herausforderungen arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitisch erfolgreicher anzupassen als den prototypisch „konservativen“ Regimes wie Deutschland, Italien und (mit etwas anderen Regimecharakteristika) Frankreich? Im Folgenden soll am Beispiel ungleicher Entlohnung ein Gedankenspiel durchexerziert werden, das an den Wurzeln der Gleichheits- und Gerechtigkeitsvorstellungen der soeben kurz skizzierten Beschäftigungsregimes ansetzt.



3. Institutionelle Regeln der Gerechtigkeit

Aus ökonomischer Sicht werden strukturelle Ungleichheiten gewöhnlich mit Effizienzargumenten gerechtfertigt: „Man kann nicht gleichzeitig einen großen ‚Marktkuchen‘ haben und ihn gleichmäßig aufteilen“ (Okun 1975, S. 2). In anderen Worten: Marktbedingte Ungleichheiten sind nicht nur Ergebnis, sondern auch Voraussetzung von Effizienz. Dies wird einfach damit begründet, dass die Leute den Anteil am „Kuchen“ haben wollen, der ihrem Leistungsbeitrag, sprich ihrem „Verdienst“, entspricht. Würden die Marktteilnehmer nicht entsprechend ihrem Leistungsbeitrag entlohnt,

zum „Marktkuchen“, verteilt werden oder „bedarfsorientiert“, d.h. entsprechend menschlichen Bedürfnissen. Die Arbeitskräfte wiederum können entweder mit gleichen Mitteln ausgestattet werden, z.B. Basisausbildung, Werkzeugen oder Maschinen (im Kuchenbeispiel mit Eiern, Milch und Mehl) oder – die individuellen Talente, Erfahrungen und Leistungspotentiale berücksichtigend – mit unterschiedlichen Mitteln und Fähigkeiten, sodass variable Ausstattungsinvestitionen zum gleichen Ergebnis führen. Daraus ergeben sich die in Abbildung 1 dargestellten vier Regeln der Verteilungsgerechtigkeit.

Abbildung 1: Vier Regeln der Verteilungsgerechtigkeit

		Output: „Lohngleichheiten“	
		leistungsorientiert	bedarfsorientiert
Input: „Ausstattungs- gleichheiten“	mittelorientiert	(1) Fairness	(2) Solidarität
	ergebnisorientiert	(3) Chancengleichheit	(4) Egalitäre Gleichheit

hätten sie keinen Anreiz zur Kooperation oder zur Erhöhung ihrer Anstrengung im Wettstreit. Und da die Menschen nicht nur höchst unterschiedlich in ihren Anlagen, Fähigkeiten und Fertigkeiten sind, sondern auch in ihrem Fleiß und Bemühen, wird ihr Anteil am Zustandekommen des „Marktkuchens“ höchst unterschiedlich sein, was bedeutet, dass dieser gerechterweise auch unterschiedlich zu verteilen ist.

An dieser Argumentation des „Homo oeconomicus“ bzw. der „Femina oeconomica“ ist eigentlich nichts auszusetzen. Freilich gilt sie nur unter bestimmten Voraussetzungen. Dies kann an unterschiedlichen Arten der Verteilungsgerechtigkeit demonstriert werden, indem das Kuchenbeispiel wörtlich genommen und nach den Regeln gefragt wird, unter denen eine so leckere Sache gleichzeitig effizient produziert und gleich verteilt werden kann.

In Abbildung 1 werden die zwei wichtigsten Verteilungsregeln des „Arbeitsmarkt-Outputs“ den beiden wichtigsten Gleichheitskriterien des „Arbeitsmarkt-Inputs“ gegenübergestellt.⁹ Das Arbeitsergebnis sind in erster Linie die Lohneinkommen. Diese können „leistungsorientiert“, d.h. entsprechend dem Beitrag

3.1 Fairness

Die Fairness-Regel – bekannt auch als „verteilende Gerechtigkeit“ – repräsentiert das altbekannte „Marktspiel“ in vereinfachter Form: Die Spielregeln nehmen an, dass die Teilnehmer im Prinzip mit gleichen Mitteln ausgestattet sind und entsprechend ihrem Beitrag zum „Marktkuchen“ entlohnt werden. Jeder Mann und jede Frau wird diese Verteilungsregel als gerecht empfinden und sich als Verlierer im Spiel mit keinem oder weniger Kuchen zufrieden geben, solange dem Genuss von Kuchen keine besondere Bedeutung beigemessen wird. Auf den Arbeitsmarkt übertragen hieße die Spielregel, alle mit einem Basiseinkommen und einer Basisausbildung auszustatten und die Entlohnung relativ, d.h. proportional zur individuellen Leistung zu gestalten.

3.2 Solidarität

Nun kann es aber sein, dass Kuchen zum notwendigen Lebensbedarf gehört. In diesem Fall werden die Verlierer die Verteilungsregel des Marktes als unfair empfinden. Sie werden eine Umverteilung verlangen, da sie auf den Genuss ihrer täglichen Kuchenration nicht verzichten können oder wollen.¹⁰ Dies entspricht



der Verteilungsregel der Solidarität oder der „umverteilenden Gerechtigkeit“: Alle tragen zum Kuchen bei, soviel sie können, verteilt wird aber „absolut“, d.h. gleichmäßig nach Bedarf. Auf dem Arbeitsmarkt begegnen wir dieser Spielregel beispielsweise in Form der Arbeitslosenversicherung: Die Verlierer werden durch Arbeitslosengeld kompensiert, weil ein kontinuierlicher Einkommensstrom kulturell als „Anrecht“ betrachtet wird.¹¹

3.3 Chancengleichheit

Eine leistungsunabhängige Umverteilung kann jedoch das Selbstwertgefühl, den Stolz oder die Freiheit des Einzelnen beeinträchtigen. Wenige möchten gerne andauernd von Geschenken abhängig sein. In diesem Fall wird eine andere Spielregel bevorzugt, nämlich die gleiche Ausstattung mit den notwendigen Mitteln, die tägliche Ration Kuchen selbst zu „verdienen“. Da die angeborenen Fähigkeiten, zu einem großen und gut schmeckenden Kuchen beizutragen, jedoch unterschiedlich sind, bedeutet eine ergebnisorientierte Ausstattung in vielen Fällen keine gleiche, sondern eine ungleiche Investition, um die individuellen Unterschiede in der funktionalen Ausstattung auszugleichen. Öffentliche Fortbildung oder Umschulung für Arbeitslose oder auch nur für bestimmte Zielgruppen (wie in den Arbeitsmarkt wieder eintretende Frauen), einkommensabhängige Ausbildungsförderung und regionale Arbeitsmarktförderung sind Beispiele für die Verteilungsregel der funktionalen „Chancengleichheit“.

Diese Spielregel muss aber noch nicht zu einer tatsächlich gleichen Verteilung im Ergebnis führen. Denn mit der funktional gleichen Ausstattung können freie Menschen immer noch ganz unterschiedliche Ergebnisse erzielen, sodass die Verteilungsregel eine relative, d.h. leistungsbezogene sein muss. Die „Verfehlung“ des möglichen Ergebnisses kann an unterschiedlichen individuellen Präferenzen liegen: „Hans im Glück“ verschenkt sein Schwein, der geborene „Kapitalist“ macht daraus ein Vermögen; sie kann aber auch schlicht das Ergebnis der Launen bzw. der Ungewissheit des Marktes sein. Wie immer auch die „Zielverfehlung“ zustande kommt, ungleiche Verteilungsergebnisse werden im Spiel der Chancengleichheit als gerecht empfunden werden, solange für funktional gleiche Ausstattung gesorgt ist.

3.4 Egalitäre Gleichheit

Wenn jedoch das Ergebnis, das erzielt werden soll, ein „essential“, d.h. ein unverzichtbares Gut ist, dann wiederum wird selbst die Spielregel „Chancengleichheit“ nicht mehr als gerecht empfunden werden. Wenn also, um im (argumentativ überzogenen) Beispiel zu bleiben, der Genuss von Kuchen so wichtig wäre, dass davon die Menschenwürde abhinge, dann bedürfte es einer absoluten Verteilungsregel, die dafür sorgt, dass am Ende des Spiels auch alle gleichermaßen mit Kuchen versorgt sind. Dies wäre das „egalitäre Spiel“, das sowohl für eine funktional gleiche Ausstattung als auch für ein gleiches Ergebnis sorgt. Auf den Arbeitsmarkt bezogen, wären die Garantie eines Mindestlohns oder die Garantie eines Arbeitsplatzes für Langzeitarbeitslose Beispiele für egalitäre Verteilungsregeln.

Für den Arbeitsmarkt, auf dem menschliche Leistungspotentiale „gehandelt“ werden, gilt ganz besonders das Diktum Arthur Okuns, die Gesetze des Marktes bzw. des Wettbewerbs in Grenzen zu weisen. Wenn z.B. „Wahlstimmen zu Preisen gehandelt“ würden wie Toaster, wären sie im Endeffekt nicht mehr wert als Toaster und würden ihre soziale Bedeutung verlieren“ (Okun 1975, S. 13). Wenn wir analog dazu anerkennen, dass der Arbeitsmarkt nicht nur eine ökonomische Institution ist, in der es um Einkommensmaximierung oder Lohnkostenminimierung geht, sondern auch eine „soziale Institution“ (Solow 1990), in der es auch um den Erwerb von Selbstvertrauen und um den Austausch von Anerkennung geht (Jahoda 1982), dann können wir nicht zulassen, dass Arbeitskräfte wie Bananen gehandelt werden (Engels 1985; in kritischer Erwiderung darauf: Schmid 1987). Dann muss für Spielregeln gesorgt werden, welche die Beteiligung am Spiel so weit wie möglich garantieren und auch die Bewertung der Leistung sozialen Mindestkriterien unterwerfen.

Eine Zwischenbilanz ist wieder angebracht: Die Demonstration der vielfältigen Weisen, einen Kuchen „gerecht“ zu teilen, sollte zeigen, dass das „Marktspiel“ – also der Wettbewerb – ganz bestimmte Bedingungen voraussetzt, um als gerecht empfunden zu werden. Darüber hinaus gibt es Variationen „kooperativer“ Spiele, die ihrerseits wiederum bestimmte Bedingungen voraussetzen. Da diese Bedingungen kontingent sind und nicht als fest gegebene Größen angenommen werden können, bedarf es in wirklichen und komplexen Ge-

sellschaften einer flexiblen Koordination dieser unterschiedlichen Spielregeln. Die einseitige Betonung und feste Institutionalisierung einer dieser Regeln führt voraussichtlich zu mangelnder Anpassungsfähigkeit an technischen, ökonomischen, sozialen und politischen Wandel.

Für das hier gesteckte Ziel – nämlich ein gerechter „Geschlechtervertrag“ – stellt sich nun die Frage, welche der Spielregeln für welche Arbeitsmarktkonstellation die gleichzeitig am wenigsten diskriminierende und die ökonomisch wirkungsvollste ist. In anderen Worten: Welche Gleichheit zwischen den Geschlechtern hat unter welchen Bedingungen voraussichtlich positive Konsequenzen für ein effizientes Funktionieren des Arbeitsmarktes?¹²

4. Gleichheit und Effizienz auf Arbeitsmärkten

Aus der bisherigen Analyse folgt eine einfache Grundregel, unter welchen Bedingungen Gleichheit und Effizienz kompatibel oder komplementär sind: Werden die Spielregeln als gerecht betrachtet, werden sich die Leute vermutlich auch engagiert am kompetitiven oder kooperativen Spiel beteiligen und ein effizientes Ergebnis erzielen (Rawls 1971, S. 3-14). Da die potentiellen Teilnehmer auf Arbeitsmärkten jedoch nur bedingt mobil und änderbar sind, müssen sich die Spielregeln den menschlichen Bedingungen anpassen und nicht – wie etwa bei sportlichen Spielen – umgekehrt. Auf Arbeitsmärkten sind vier grundlegende Konstellationen zu unterscheiden, denen sich die oben herausgearbeiteten Spielregeln zuordnen lassen (vgl. Abbildung 2).

Angebots heißt hier nicht nur Flexibilität der Arbeitsquantitäten auf Veränderungen von Preissignalen, also Lohnveränderungen, sondern auch Flexibilität gegenüber räumlichen und strukturellen Veränderungen der Arbeitsnachfrage infolge der Umstrukturierung, Schließung oder Neugründung von Betrieben.

Dieser Fall verdeutlicht unmittelbar, warum Frauen dem Wettbewerb oft kritischer gegenüberstehen als Männer:¹³ Aufgrund ihrer Bindung an traditionelle Rollenverpflichtungen sind sie faktisch weniger mobil als Männer;¹⁴ ihr Reaktionsbereich auf Arbeitsmarktveränderungen ist darum wesentlich eingeschränkter. Umgekehrt beruht die Elastizität der Männer häufig allein darauf, dass sie eine „dienende“ Frau zu Hause haben, die sie von allen anderen Verpflichtungen freihält und die – falls sie selbst erwerbstätig sein sollte – gegebenenfalls auf ihre berufliche Karriere verzichtet und mit dem Mann umzieht, falls seine räumliche Mobilität erforderlich ist.

Diskriminierung ist in diesem Zusammenhang die Hauptursache für Ineffizienz. Die Ausschließung oder Benachteiligung im Marktspiel bedeutet im hier gewählten Bezugsrahmen ja nichts anderes, als das Arbeitsangebot für Frauen willkürlich unelastisch zu machen. Damit werden gleich drei Übel produziert: ungleiche Behandlung, ungleiches Einkommen und Ineffizienz. Ungleiche Behandlung zu einem Zeitpunkt kann nachfolgend dauerhaft ungleiche Chancen hervorrufen: Wer einmal von guten Jobs ausgeschlossen wurde, dem werden die Anreize und Gelegenheiten genommen, solche Fähigkeiten zu entwickeln und zu demonstrieren,

Abbildung 2: Kontextbedingungen des Arbeitsmarktes für die vier Spielregeln gerechter Verteilung

		Nachfrage	
		<i>elastisch</i>	<i>inelastisch</i>
Angebot	<i>elastisch</i>	(1) Fairness	(2) Solidarität
	<i>inelastisch</i>	(3) Chancengleichheit	(4) Egalitäre Gleichheit

4.1 Das faire Wettbewerbsspiel

Märkte oder Wettbewerbsspiele sind gleichzeitig fair und effizient, wenn beide Seiten des Arbeitsmarktes – Angebot und Nachfrage – elastisch sind. Elastizität des

die sonst für einen guten Job qualifizieren würden.

Ungleiche Behandlung kann auch zu ineffizienter Allokation von Ressourcen führen: Wenn beispielsweise gleich produktive Männer und Frauen auf verschiede-



nen Arbeitsplätzen rekrutiert werden und die Arbeit der Frauen wegen beruflicher Segregation und Diskriminierung geringer als die der Männer bezahlt wird, dienen Preise nicht mehr als akkurate Indikatoren sozialer Kosten. Im Vergleich zur nicht diskriminierenden Situation bringt die diskriminierende Gesellschaft „zu wenig“ von den Gütern hervor, die von den „überbezahlten“ Männern produziert werden, und „zu viel“ von den Gütern oder Dienstleistungen, die von „unterbezahlten“ Frauen produziert werden: Der öffentliche Sektor, der in vielen Bereichen überwiegend Frauen beschäftigt, mag ein Kandidat für dieses Phänomen sein. Es kann daraus ein starkes Argument entwickelt werden, die Dynamik der Löhne und Gehälter des öffentlichen Sektors an den privaten Sektor zu koppeln, um langfristig Fehlallokationen zu vermeiden. Die durch Diskriminierung induzierte Ineffizienz ist noch höher zu veranschlagen, wenn Rückkopplungswirkungen in Betracht gezogen werden. Wenn Frauen infolge von Diskriminierung davon abgeschreckt werden, in Humankapital zu investieren – das gilt vor allem für die üblicherweise den Männern vorbehaltenen Domänen –, dann verliert die Gesellschaft wertvolle Ressourcen: Durch die Öffnung von Türen in Arbeitsmarktsegmente, die Frauen bisher faktisch verschlossen waren, profitieren nicht nur einzelne Frauen, die so ihre Talente und Fähigkeiten besser entfalten können, sondern auch die ganze Gesellschaft (Blau/Ferber 1986, S. 262f.). Die Kosten der Diskriminierung können erheblich sein, wie eine kanadische Studie berichtet: Durch eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung und durch die Beseitigung struktureller Ungleichheit von Frauen auf Arbeitsmärkten könnte das kanadische Bruttosozialprodukt bis zum Jahre 2006 um 20% höher ausfallen als bei Fortsetzung des bisherigen Trends. Die Beseitigung der Diskriminierung allein, also ohne Steigerung der Frauenerwerbsquote, würde das Wachstum um 10% steigern (Beneath the Veneer 1990, Bd. 1, S. 116).

Diese Zusammenhänge zeigen, dass eine Ausweitung des fairen Wettbewerbsspiels hohe Effizienzgewinne verspricht. Erste Voraussetzung ihrer Akzeptanz wäre freilich eine rigorose und effektive Antidiskriminierungspolitik, wie sie beispielsweise in den USA praktiziert wird. Dort haben Verbandsklagen und Klagen von Frauen mit Wirkung für alle gleichermaßen Betroffenen (class action law-suits) dazu geführt, dass die Betriebe eine effektive Gleichstellungspolitik betreiben, weil ihnen solche Klagen sonst sehr teuer zu stehen kommen.

Die amerikanischen Frauen sind in weit stärkerem Maße als in Deutschland in Führungspositionen vertreten. Während im Jahre 2000 in Deutschland nur 9,2% aller Managementpositionen von Frauen gehalten wurden, haben Untersuchungen der International Labour Organization für die USA einen Wert von 43% ermittelt. In den USA gibt es auch einen beachtlichen Anteil von Frauen in den Spitzenverdienerkategorien; er ist deutlich höher als in Deutschland. Die Wirkung der systematischen amerikanischen Gleichstellungspolitik (affirmative action) ist nicht auf die Spitzenpositionen beschränkt, sondern hat Frauen auch vielfältige Beschäftigungsbereiche geöffnet, z.B. bei der Feuerwehr, beim Bau und im Strafvollzug (Pfarr/Vogelheim 2002). Auf der anderen Seite gilt im liberalen System nach wie vor die Devise, dem Arbeitsmarkt vollständig zur Verfügung zu stehen, als ob es keine sozialen Bindungen gäbe. Kündigungen von Vollzeitbeschäftigten, die beispielsweise Überstunden ablehnen, um Familienpflichten wahrzunehmen, sind daher in den USA noch gang und gäbe (Appelbaum et al. 2002, S. 144).

Zweite Voraussetzung für die Akzeptanz einer Ausweitung des fairen Wettbewerbsspiels ist offensichtlich die Beseitigung institutionell verursachter Inelastizität des Arbeitsangebots von Frauen. Dies kann strategisch entweder über bezahlbare Dienstleistungen auf dem Markt erzielt werden, die eine Substitution hauswirtschaftlicher Tätigkeiten durch den Kauf solcher Dienstleistungen ermöglicht (die „liberale“ Strategie), oder über den Ausbau (öffentlicher) Betreuungseinrichtungen und/oder deren öffentliche Finanzierung durch Steuern bzw. Gutscheine.¹⁵ Ein Indikator für den diesbezüglichen Rückstand von Gleichheit und Effizienz ist die Beschäftigungsquote von Akademikerinnen in Deutschland, die mit etwas über 62% (1999) zu den niedrigsten des Länderspektrums zählt. Portugal, Belgien, Norwegen und Kanada erreichen über 80% (Eichhorst/Thode 2002, S. 24).

4.2 Das solidarische Umverteilungsspiel

Das reine Wettbewerbsspiel wird nicht nur unfair, sondern auch ineffizient, wenn das Arbeitsangebot zwar elastisch, die Arbeitsnachfrage aber unelastisch ist. Viele Arbeitsplätze haben die gleiche Eigenschaft wie positionale Güter (Hirsch 1977, S. 41-51): Sie sind nicht beliebig vermehrbar, werden aber stark nachgefragt bzw. könnten von vielen besetzt werden, welche



die Voraussetzung zur Erfüllung dieser Jobs mitbringen.¹⁶ Es gibt eben nur eine Präsidentenposition in einem Land und nur eine beschränkte Anzahl von Führungspositionen in Betrieben oder gesellschaftlichen Organisationen aller Art.

Obwohl es sicherlich noch erheblichen Spielraum gibt, die Inelastizität der Nachfrage positionaler Arbeitsplätze durch Reorganisation (wie Enthierarchisierung oder Dezentralisierung) abzubauen, werden sich organisatorische Hierarchien auch durch moderne Managementmethoden nicht völlig beseitigen lassen. Auch müssen positionale Arbeitsplätze nicht mit Entscheidungshierarchien korrelieren. Soziales Prestige (Arztberuf), Arbeitsplatzsicherheit (Beamtenstatus) oder Faszination (Künstlerberufe) können bestimmten Arbeitsplätzen positionale Eigenschaften verleihen. Im Gegensatz zum durch vollständige Konkurrenz gekennzeichneten Wettbewerb, der für alle Beteiligten ein Positivsummenspiel ist, ist der begrenzte oder positionale Wettbewerb in der Regel ein Nullsummenspiel. Dieses kann jedoch für die Gesellschaft rasch zu einem Negativsummenspiel werden, wenn enttäuschte Erwartungen in verringerte Leistungs- oder Kooperationsbereitschaft umschlagen. Darüber hinaus können die getätigten Investitionen in einem solchen Wettbewerb schnell hohe Dimensionen erreichen, die dann aber für die Verlierer auf dem freien Arbeitsmarkt kaum transferierbar sind. Bei begrenzter Nachfrageelastizität muss daher das solidarische Umverteilungsspiel zum Zuge kommen, um Kooperationswillen im positionalen Wettbewerb aufrechtzuerhalten und um der Tendenz zum ruinösen Wettbewerb entgegenzuwirken.

Von arbeitsmarktpolitisch großer Bedeutung sind beispielsweise die so genannten „Eintrittspforten“ interner Arbeitsmärkte, also die Eingänge betriebsinterner Karriereleitern. Sie sind in der Regel knapp und gegenüber Lohnveränderungen weitgehend unelastisch, spielen aber für die individuellen Berufskarrieren eine große Rolle. Die Auswahl für diese Positionen wird oft von Entscheidungskriterien bestimmt, die nicht immer gerecht und effizient sind. Beispiele sind die Auswahl der Kandidaten bloß nach dem formalen Schulabschluss oder nach dem Status der Schule bzw. Universität, die Bevorzugung von Kindern oder Verwandten der beschäftigten Belegschaft und „old boy“-Netzwerke. Untersuchungen zeigen, dass Frauen bei der Auswahl in solche Eintrittspforten häufig benachteiligt sind. In

dieser Situation erscheint es sowohl gerecht als auch effizient, beispielsweise zielorientierte Rekrutierungsquoten zugunsten qualifizierter Frauen (oder anderer benachteiligter Zielgruppen) einzuführen.¹⁷

Auch bringt es eine dynamische Wirtschaft mit sich, dass durch Innovationen zeitweise faktische Monopolsituationen entstehen, die den mehr oder weniger zufälligen Gewinnern (mit den dazugehörigen Beschäftigten) eine privilegierte Position verschaffen. Es wäre unfair, die Monopol- oder Oligopolsituation solcher positionaler Arbeitsplätze durch exzessive Löhne und Gehälter auszunutzen. Dass solche „winner takes all“-Situationen auf Arbeitsmärkten aber nicht ungewöhnlich sind und welche Möglichkeiten ihrer „Zähmung“ bestehen, haben Robert Frank und Peter Cook (1995) glänzend beschrieben.

Solidarische oder koordinierte Lohnpolitik sowie progressive Einkommenssteuern sind weitere praktizierte Lösungen solidarischer Umverteilung.¹⁸ So weist die neuere Korporatismusforschung übereinstimmend darauf hin, dass es für die Effizienz von Arbeitsmärkten weniger auf die institutionelle Ebene der Lohnverhandlungen (dezentral oder zentral) als auf die funktionale Koordination in regionaler, sektoraler und qualifikatorischer Hinsicht ankommt (Soskice 1990). Die wesentlichen Momente einer solchen Koordination sind die Vermeidung einer ruinösen Lohnkonkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte, der daraus folgende Anreiz zur betrieblichen Qualifizierung und kontinuierlichen Weiterbildung sowie die Herstellung von Kalkulations-sicherheit für das betriebliche Management.

Die Kluft zwischen Männer- und Frauenlöhnen ist nach wie vor erheblich, auch wenn statistisch wichtige Lohndeterminanten – Qualifikation, Arbeitserfahrung, Alter – kontrolliert werden. Internationale Unterschiede dieser Lohnkluft geben jedoch interessante Hinweise auf die institutionellen Hintergründe (vgl. Tabelle 1). In liberalen Wohlfahrtsregimes, d.h. in Ländern mit generell hohen Lohndifferenzen, sind auch die Abstände zwischen Männer- und Frauenlöhnen tendenziell hoch, beispielsweise im Vereinigten Königreich und in den USA. Die „konservativen“ Regimes (etwa Deutschland und Österreich) nehmen hier, wie so oft, eine mittlere Position ein, während in „sozialdemokratischen“ Ländern mit einer Tradition solidarischer Lohnpolitik wie in Dänemark und Schweden, auch die geschlechts-



spezifischen Unterschiede geringer sind.¹⁹ Solidarische oder koordinierte Lohnpolitik begünstigen somit den Abbau geschlechtsspezifischer Lohndifferenzen, dessen Anreizwirkungen auch der Effizienz von Arbeitsmärkten zugute kommen.²⁰

sind durch den Trend zur Kleinstfamilie auch geringer geworden. Geblieben ist die faktische oder sozialisierte Hauptverantwortung der Frauen für die Familie. Dabei haben sich freilich die Aufgabenschwerpunkte verschoben. Die Entlastungseffekte durch technische Rationa-

Tabelle 1: Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen für Lohn- und Gehaltsempfänger/innen nach Regimetypern und ausgewählten Ländern 1998

	Differenz zum Mittelwert	Differenz zum Median	Differenz beim 20. Dezil	Differenz beim 80. Dezil
„Sozialdemokratisch“				
Dänemark	89	92	95	88
Schweden	83	88	91	81
„Liberal“				
UK	75	79	79	76
USA	78	76	82	78
„Konservativ“				
Deutschland	81	83	78	80
Österreich	79	79	76	80

Quelle: OECD, Employment Outlook 2002, S. 97 (Auszug): statistisch nicht kontrollierte Indikatoren; Index: Männer entsprechend 100. Lesebeispiel: Der Median-Lohn von Frauen (Spalte 2) betrug in Deutschland 83 % im Jahre 1998, d.h. er war 17 % niedriger als der zu erwartende mittlere Wert von Männern.

4.3 Das Spiel der Chancengleichheit

Das Gegenstück zum „solidarischen Umverteilungsspiel“ ist eine Arbeitsmarktsituation, in der einer elastischen Nachfrage ein strukturell unelastisches Arbeitsangebot gegenübersteht. Die wichtigsten Gründe für mangelnde Flexibilität des Angebots sind allgemein bekannt: Mangel an Qualifikation und Lernfähigkeit, mangelnde regionale Mobilität, Familienverpflichtungen.

Früher waren Frauen im Hinblick auf alle diese Gründe benachteiligt. Heute kann dies nicht mehr so einfach behauptet werden. An Schulbildung und Lernfähigkeit haben Frauen gleichgezogen, wenn sie nicht gar überlegen sind, und die Barrieren regionaler Mobilität

lisierung des Haushalts (Waschmaschine, Fertiggerichte etc.) sind durch neue Aufgaben (Elternpflege, intensivere Betreuung der Kinder) kompensiert worden.

Ein Großteil dieser einseitigen Verteilung von Verpflichtungen entzieht sich unmittelbarer politischer Beeinflussung; grundlegende Veränderungen werden wohl im Sozialisierungs- und Wertebereich ansetzen müssen. Dennoch sind zahlreiche Einzelmaßnahmen denkbar und teilweise auch schon in Kraft, um der Inelastizität des Arbeitsangebots entgegenzuwirken: Aufrechterhaltung der Qualifikation und Lernfähigkeit während der Familienphase durch öffentliche Weiterbildungsangebote oder durch steuerliche Förderung von Privatbetrieben, die solche Maßnahmen anbieten; Unterstützung der regionalen Mobilität durch Miet- oder



Wohnungsförderung; Erweiterung der öffentlichen Infrastruktur im Kindergarten- und Altenpflegebereich.

In diesem Zusammenhang sind Besteuerungssysteme und öffentliche Transferleistungen danach zu durchforsten, inwieweit sie noch traditionale Rollenverteilungsmuster unterstützen. Ein besonders eklatanter Fall in der Bundesrepublik ist das Splittingsystem der Einkommensbesteuerung, das nach wie vor die Institution der Ehe subventioniert, auch wenn sie kinderlos ist oder bleibt. Funktionell bedeutet dies eine künstliche Reduzierung der Angebotsflexibilität des zweiten, nicht erwerbstätigen Elternteils, also faktisch meistens der Ehefrau. Im Falle des Eintritts in Erwerbstätigkeit wird so die Zweitverdienerin mit einem relativ höheren Besteuerungssatz konfrontiert, als es bei konsequent individueller Besteuerung der Fall wäre (Dingeldey 2000; Gustafsson 1996). Die OECD hat sich daher jüngst mit der Frage auseinandergesetzt, wie ein Steuersystem gleichstellungsfördernd ausgestaltet werden kann. Dazu wurde untersucht, wie sich Haushaltseinkommen verändern, wenn die Einkommensentstehung

(nach Steuern) von 100 des einen Partners und 0 des anderen zu 100+40 bzw. zu 100+100 verändert wird. Steuersysteme, welche die Geschlechtergleichheit fördern und die zusätzlichen Einkommen steuerlich gleich behandeln, würden Familieneinkommen von 140 bzw. 200 generieren. Je mehr sie von dieser „Benchmark“ abweichen, desto mehr werden durch das Steuerrecht indirekt klassische Familieneinkommenskonstellationen mit einem Haupternährer und einer nicht oder nur mit geringer Stundenzahl berufstätigen Ehefrau gefördert. Nach Berechnungen der OECD geschieht dies nun in extremer Weise in Deutschland, wo 40% mehr Arbeit des bisher nicht erwerbstätigen Partners dem Haushalt netto nur 26% mehr bringen; arbeiten beide Eltern Vollzeit, bringen die 100% Mehrarbeit nur 63% mehr. Nur in Belgien (20% bzw. 54%) sowie in Island (17% bzw. 54%) sind die Verhältnisse noch schlechter. Anders die USA, wo die Mehrgewinne zusätzlicher Teilzeit bzw. Vollzeit fast genau der Benchmark entsprechen (43% bzw. 99%), Japan (40% bzw. 97%) oder in Finnland (42% bzw. 86%) (Tabelle 2).

Tabelle 2: Zugewinn an Nettoeinkommen bei Aufnahme einer Teilzeit- oder Vollzeittätigkeit durch den zweiten Verdiener nach Regimetypen und ausgewählten Ländern, in Prozent, 1997

	bei Aufnahme einer Teilzeittätigkeit von 40 %	beide Eltern Vollzeit
„Sozialdemokratisch“		
Dänemark	30	72
Schweden	31	83
„Liberal“		
UK	41	92
USA	43	99
„Konservativ“		
Deutschland	26	63
Österreich	35	78

Quelle: OECD, Employment Outlook 2002; Berechnungen für Durchschnittsverdienste in der Industrie (zitiert aus Eichhorst/Thode 2002, S. 41)



Umgekehrt zeigt sich die Familienzentrierung des deutschen Beschäftigungsregimes darin, dass die Abgabenbelastung der durchschnittlich verdienenden Alleinerziehenden ohne Kinder von 42% drastisch auf 19,6% sinkt, wenn sie heiraten, zwei Kindern bekommen und nur eine(r) von den beiden arbeitet. Wesentlich geringer ist der Unterschied beider Belastungsquoten in den „sozialdemokratischen“ und in den „liberalen“ Regimes. Diese Differenz resultiert aus einem vergleichsweise großzügigen Kindergeld und abgeleiteten Ansprüchen der sozialen Sicherung. Die beitragsfreie Mitversicherung von nicht erwerbstätigen Ehegatten und Kindern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung hemmt die Arbeitsanreize, da bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge anfallen würden, ohne dass sich das Leistungsangebot der Kranken- und Pflegeversicherung verändert. Auch hier finden wir wieder einen Grund für die geringe Erwerbsbeteiligung verheirateter, insbesondere gering qualifizierter Frauen mit Kindern in Deutschland (Eichhorst/Thode 2002, S. 40ff.).

Anreize oder Infrastrukturangebote zur Angebotsflexibilisierung finden jedoch ihre Grenzen in objektiven Bindungen (Immobilien, zu betreuende Kleinkinder) oder kulturell fest eingefahrenen Betreuungsmustern. Eine Politik konsequenter Chancengleichheit hieße dann, auf eine Gleichverteilung dieser Bindungen (also strukturellen Einschränkungen des Erwerbsangebots) zwischen den Geschlechtern hinzuwirken. Ein erster Schritt hierzu war die Eherechtsreform des BGB im Jahre 1977. Sie entband die Frauen vom Vorrang der Hausfrauenpflicht, ohne freilich auf der Gegenseite die Männer in eine entsprechende Pflicht zu nehmen: „Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist.“ So lautete ursprünglich der § 1356 BGB. Er liest sich jetzt: „Die Ehegatten regeln die Haushaltsführung im gegenseitigen Einvernehmen. [...] Beide Ehegatten sind berechtigt, erwerbstätig zu sein.“

Die Frauen sind zwar nun – historisch reichlich spät – von der gleichsam feudalistischen Fesselung an Ehe und Familie befreit,²¹ aber damit sind die tatsächlichen Pflichten im Haushalt ja nicht verschwunden. Ihre Aufteilung hängt nun „im gegenseitigen Einvernehmen“ vom individuellen Handlungsspielraum der Ehepartner ab. In diesem „Verhandlungsspiel“ sind die Karten

nach wie vor ungleich verteilt. Wie schon aufgezeigt, benachteiligt das Ehegattensplitting verhandlungsstrategisch den Partner mit der geringeren Einkommenskapazität, faktisch immer noch meistens die Frau. Dies wird noch einmal verstärkt durch die Regulierung der Elternzeit, die in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern in der zeitlichen Dimension zwar sehr großzügig, in der finanziellen Kompensation aber recht mager ist.²² Wiederum entscheidet also de facto der Partner mit der größeren Einkommenskapazität. Deshalb betrug im Jahr 2000 die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter in Deutschland nur 5%, während in Norwegen 80%, in Schweden 36% und in Dänemark 10% der Väter zumindest einen Teil des für sie reservierten Abschnitts des Elternurlaubs wahrnahmen (Eichhorst/Thode 2002, S. 33). Während „sozialdemokratische Regimes“ zunehmend dazu übergehen, familienbedingte Freistellungsrechte an die Individuen (also Väter oder Mütter)²³ und die finanzielle Kompensation an den Einkommensstatus²⁴ zu binden, um Chancengleichheit herzustellen, tendieren „liberale Regimes“ dazu, gar keine solche Anrechte zu gewährleisten, sodass gleichsam Chancengleichheit „ex negativo“ gewährleistet ist.

4.4 Das egalitäre Kooperationsspiel

Das Spiel der Chancengleichheit reicht nicht mehr hin, wenn sowohl Angebot als auch Nachfrage unelastisch sind. In diesem Fall sind die Spielregeln egalitärer Verteilung gerecht und – richtig genutzt – auch effektiv. Ein plausibles Beispiel ist das klassische Konjunkturtief: Die Nachfrage wird konjunkturbedingt unelastisch; auf der anderen Seite steht ein relativ unelastisches, betrieblich hoch spezialisiertes Fachkräftepersonal: Kurzarbeit, d.h. nicht die Entlassung von Arbeitskräften, sondern eine zeitweilige Arbeitszeitverkürzung der ganzen oder großer Teile der Belegschaft mit entsprechender Lohnkostenreduzierung, aber einer teilweisen solidarischen Kompensation durch das Kurzarbeitergeld, entspricht in diesem Fall den Regeln des egalitären Kooperationsspiels, das Gleichheit und Effizienz verbindet.

Das Kurzarbeitergeld hat bisher die Männer begünstigt, da sie sowohl in konjunktursensitiven Branchen des verarbeitenden Gewerbes als auch in internen Arbeitsmärkten dominieren (Mosley/Kruppe 1996). Der öffentliche Sektor als dominierender Beschäftigungsbereich für Frauen war bisher von Kurzarbeit ausge-



schlossen. Hier können von Betrieben unbeeinflussbare Nachfrageschwankungen mit Fug und Recht nicht vorausgesetzt werden. Denkbar wäre dennoch, das Prinzip des Kurzarbeitergeldes auch im öffentlichen Sektor einzuführen, da die Finanzen des Staates und damit die staatliche Arbeitskräftenachfrage zumindest indirekt auch von wirtschaftlichen Konjunkturen abhängen. An die Stelle der bisher üblichen Strategien der Personalkostenreduktion (der vor allem für Jugendliche schädliche Einstellungsstopp, Arbeitszeiterhöhung

ohne entsprechenden Lohnausgleich, Stellenstreichungen) könnten beschäftigungserhaltende Formen der solidarischen Personalkosteneinsparung (Arbeitszeitverkürzung bei nur partiellem Lohnausgleich wie bei Kurzarbeit) treten. Diese wären gerechter, weil sie auf mehrere Schultern verteilt werden, und vermutlich auch effizienter, weil das Know-how qualifizierter Beschäftigter erhalten bleibt, das dann auch den noch möglichen Neuzugängen vermittelt werden kann. Entsprechend dem Konzept der Übergangsarbeitsmärkte kann

**Tabelle 3: Horizontale und vertikale Segregation bei deutschen Akademikerinnen
(Anteil der Frauen an der Gesamtsumme)**

		Ingenieur- wissenschaften	Mathematik, Naturwissenschaften	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	Sprach-, Kulturwissenschaften
Studienanfängerinnen ¹	1988 ²	11,9	34,6	45,0	71,9
	1991 ²	13,5	34,8	44,9	70,4
	1995	19,3	41,2	47,5	73,4
	1999	21,6	38,7	51,3	74,3
	2002	21,0	40,6	53,4	74,8
Studierende	1988 ²	12,1	31,4	39,2	62,0
	1991 ²	13,0	31,9	39,8	63,1
	1995	16,1	33,4	41,0	64,4
	1999	19,8	34,9	44,1	66,6
	2002	21,0	35,8	47,4	68,3
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen	1988 ²	5,5	16,2	21,6	30,9
	1991 ²	7,5	17,6	25,2	35,6
	1995	10,9	19,7	29,3	42,2
	1998	13,8	20,3	31,9	43,8
	2001	15,8	23,6	33,1	46,9
Dozentinnen und Assistentinnen	1988 ²	3,0	9,5	14,3	19,5
	1991 ²	5,2	11,3	18,3	24,1
	1995	11,9	17,1	23,5	37,2
	1998	10,5	16,2	21,9	43,9
	2001	13,7	16,6	26,9	37,6
Professorinnen	1988 ²	0,9	2,0	7,5	8,6
	1991 ²	1,4	2,4	7,8	9,3
	1995	2,8	3,9	10,4	13,5
	1998	4,1	5,1	12,3	15,6
	2001	5,1	6,5	14,3	18,2

1 Studienanfängerinnen sind Studentinnen im 1. Hochschulsemester

2 Früheres Bundesgebiet

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 1990: 367,373; 1993: 429, 436; 1996: 390; 1997: 405; 2000: 381, 387; 2003: 390, 396.



das Prinzip der Kurzarbeit im Grunde auf den gesamten Dienstleistungssektor übertragen werden. Da Frauen in öffentlichen wie in privaten Dienstleistungen überdurchschnittlich vertreten sind, käme ihnen ein zum Kurzarbeitergeld analoges Instrument des Übergangsgeldes oder eines genuinen Teilzeitarbeitslosengeldes besonders zugute (Schmid 2002a, S. 265-272).

Ein markantes Beispiel des Zusammentreffens eingeschränkter Nachfrage- und Angebotselastizität sind die höheren Positionen im Hochschul- und Forschungsbereich. Hier sind Frauen, die eine Familienphase einplanen oder realisieren, vor allem dann benachteiligt, wenn der Zugang zu diesen Positionen durch Altersbegrenzungen gesperrt wird.²⁵ Deshalb ist es kein Wunder, dass die jungen Frauen zwar in vielen Disziplinen im Hochschulzugang mit den Männern schon längst gleichgezogen haben oder diese gar übertreffen, bei Dozenten- oder Professorenstellen jedoch noch weit unterrepräsentiert sind. Zwar bessert sich die Situation, aber wie die oben schon angeführte Entwicklung der horizontalen und vertikalen Segregation bei deutschen Akademikerinnen zeigt, ist gerade hier der „Fortschritt eine Schnecke“: Selbst in der weiblichen Domäne der Sprach- und Kulturwissenschaften, wo die jungen Frauen mittlerweile drei Viertel der Studienanfänger ausmachen, ist der Anteil der Professorinnen nur von 8,6 Prozent (1988) auf 18,2 Prozent (2001) gestiegen. In den Ingenieurwissenschaften legten die Studienanfängerinnen zwar langsam zu (von 11,9 auf 21,0 Prozent), freilich mit stagnierender Tendenz, jedoch nur gut fünf Prozent der Professorinnen sind weiblich (Tabelle 3).

Weitere Beispiele sind schwere wirtschaftliche Rezessionen oder politisch bedingte Schocks wie die Vereinigung Deutschlands, die über das klassische Konjunkturtief oder über den normalen Strukturwandel hinaus tief greifende strukturelle Veränderungen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt hervorrufen. Zur mangelnden effektiven Nachfrage (Nachfrageinelastizität) gesellt sich dann schnell auch die partielle Inelastizität des Angebots aufgrund von Strukturalisierungs- oder „Hysteresiseffekten“ (Franz 1999; Schmid 1980). Die Folgen sind nicht nur die sozial katastrophalen Wirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit für viele betroffene Menschen, sondern auch die wirtschaftlich dauerhafte Unternutzung des Arbeitskräftepotentials, die wiederum den Spielraum für solidarische Umverteilung und für Zukunftsinvestitionen einschränkt. In dieser Situation

sind – im Sinne egalitärer Kooperation – alle Möglichkeiten der Etablierung von Übergangsmärkten extensiv auszuschöpfen, um die Zeit bis zur konjunkturellen Erholung bzw. nachhaltigen Restrukturierung der Wirtschaft sinnvoll zu überbrücken, bis die Bedingungen der anderen „Spiele“ wiederhergestellt sind (Schmid 2002a, S. 235-322). Die Institutionalisierung solcher Brücken wäre auch für Männer interessant und würde für viele Frauen, die heute noch vor der radikalen Alternative stehen, ihren Beruf ganz aufzugeben oder auf Kinder zu verzichten, eine Bereicherung ihrer Wahlmöglichkeiten bieten.

5. Gleichheit der Teilhabechancen als Voraussetzung für Arbeitseffizienz: Ein Ausblick

Ist Geschlechtergleichheit auf dem Arbeitsmarkt möglich, ohne die effiziente Funktionsweise von Arbeitsmärkten zu beeinträchtigen? Diese Frage lässt sich eindeutig mit ja beantworten, wenn die Bedingungen berücksichtigt werden, unter denen die verschiedenen „Gleichheiten“ als gerecht empfunden werden. Mehr noch: Unter Beachtung der Regeln der Gerechtigkeit kann die defensive Frage, ob denn Gleichheit mit Effizienz vereinbar ist, in die offensive Frage umgekehrt werden: Warum wird denn nicht mehr Gleichheit – hier der Geschlechter – hergestellt, um die Effizienz der Arbeitsmärkte zu erhöhen? Die Beantwortung dieser Frage berührt auch politische Machtfragen und Fragen des Organisationslernens, die hier nicht behandelt wurden.²⁶ Dieser Beitrag hatte dagegen zum Ziel, auf verschiedenen Ebenen – theoretisch wie empirisch – darauf aufmerksam zu machen, dass die derzeitige Ausgestaltung des Geschlechtervertrags die institutionell mögliche Komplementarität von Gleichheit und Effizienz nicht konsequent nutzt.

Die enormen Bildungsinvestitionen von Mädchen und Frauen, die in den letzten Jahrzehnten getätigt wurden, werden von Wirtschaft und Gesellschaft bei weitem nicht ausgeschöpft. Darüber hinaus sind die Effizienzverluste zu berücksichtigen, die sich daraus ergeben, dass Frauen aufgrund traditioneller Rollenmuster auch bei der Richtung ihrer Bildungsentscheidungen ökonomische Rationalitätskriterien vernachlässigen. Das trifft besonders auf den Idealtypus des „konservativen Beschäftigungsregimes“ zu, der in Deutschland noch vorherrscht. Hier unterbricht noch ein Großteil der Frauen (vor allem in Westdeutschland) für längere



Zeit die Erwerbstätigkeit bei der Geburt des ersten Kindes. Die „Lohnstrafe“ (wage penalty) von Erwerbsunterbrechungen ist jedoch hoch. Sie beträgt, als Daumenregel, bei einer fünfjährigen Unterbrechung jährlich etwa 1,5 bis 2 Prozentpunkte des möglichen Einkommens im gesamten Erwerbsverlauf. Frauen, die in dieser Zeit wenigstens teilzeitbeschäftigt sind, verlieren jährlich „nur“ 0,5 Prozentpunkte ihrer Einkommenskapazität (Esping-Andersen 2002, S. 115). Gegenüber liberalen Regimes mit mittlerer öffentlicher Unterstützung der Erwerbstätigkeit in der Familienphase (ein Beispiel wäre Kanada) beträgt die „Lohnstrafe“ bei Unterbrechung der Vollzeitbeschäftigung etwa 7 Prozentpunkte; gegenüber sozialdemokratischen Regimes mit hoher öffentlicher Unterstützung (ein Beispiel wäre Schweden) ist der Unterschied ähnlich (Gustafsson et al. 2002; Stier et al. 2001, S. 1755). Öffentlich finanzierte oder bereitgestellte Betreuungseinrichtungen für Kinder in der Vorschule wie in der Schule würden also nicht nur die Berufswahlmöglichkeiten für Eltern (und derzeit insbesondere für Frauen) erweitern, sondern sich für diese wirtschaftlich auch auszahlen.

Ist Wettbewerb frauenfeindlich, oder ist stattdessen der Staat der ideale Arbeitgeber für die Frauen? Wie könnten zukünftig Wettbewerb und Kooperation zwischen den Geschlechtern institutionalisiert werden, um den Arbeitsmarkt gleichzeitig gerechter und effizienter zu organisieren? Zur Beantwortung dieser Fragen wurde die Realität der Erwerbchancen von Frauen in verschiedenen Ländern geprüft, wobei die bekannten idealtypischen Modelle der Wohlfahrtsstaaten zugrunde gelegt wurden. Keines der drei idealtypischen Modelle – weder das „liberale“ noch das „konservative“ noch das „sozialdemokratische“ Modell – befriedigte als richtungsweisende Vision für einen zukunftsfähigen „Geschlechtervertrag“, der den Kriterien der Gleichheit und Effizienz auf dem Arbeitsmarkt entspricht. Zwar sind in Ländern, die dem liberalen Modell nahe kommen, bemerkenswerte Gewinne der Frauen in der Geschlechtergleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen, diese gehen aber zunehmend zu Lasten gering verdienender Frauen und Familien; hohe Ungleichheit der Lebenschancen während des Erwerbslebens sind die Kosten des liberalen Modells. Dagegen liegen die Kosten des konservativen Modells insbesondere in der mangelnden Flexibilität der Beschäftigungsverhältnisse, in der hohen vertikalen Segregation zuungunsten der Frauen und in der geringen wirtschaftlichen Nut-

zung des weiblichen Humankapitals. Die Kosten des sozialdemokratischen Modells sind in erster Linie in der hohen horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes zu suchen, genauer in dem Paradox, dass die Gleichheit der Frauen auf dem Arbeitsmarkt in starkem Maße von „Vater Staat“ protegiert wird. Die Arbeitsmarktchancen der schwedischen Frauen, beispielsweise, sind im privaten Sektor eher prekär, und der Abbau der Beschäftigung im öffentlichen Dienst in den 90er Jahren hat auch zu einem starken Rückgang der Geburtenrate schwedischer Frauen geführt (Esping-Andersen 2002).

Diese ernüchternde Bilanz fordert zu einer grundsätzlicheren Analyse der institutionellen Bedingungen gerechter und effizienter Arbeitsmarktorganisation heraus. Wettbewerb tut sicherlich auch auf Arbeitsmärkten gut, denn in einer komplexen arbeitsteiligen Gesellschaft ist es wichtig, für spezielle Aufgaben die besten Talente im Wettstreit aller gegen alle zu identifizieren. Sind die Voraussetzungen des Wettbewerbs erfüllt, werden die Ergebnisse eines solchen Wettstreits auch als fair anerkannt. Auf dem Arbeitsmarkt sind diese Voraussetzungen aber oft nicht erfüllt oder werden wie im Falle der Diskriminierung willkürlich verletzt. Es gibt nach wie vor erheblichen Spielraum für eine Politik gegen die Diskriminierung, von der Frauen noch häufiger betroffen sind als Männer, und damit auch für mehr Wettbewerb auf Arbeitsmärkten. Dabei hat sich gezeigt, dass die Antidiskriminierungspolitik in den USA recht durchsetzungsfähig ist. Auch die vielen folgenreichen Anstöße des Europäischen Gerichtshofs in der Form paradigmatischer Fallurteile deuten darauf hin, dass auch in Deutschland die Antidiskriminierungsgesetzgebung noch geschärft und wirkungsvoller umgesetzt werden könnte.

Häufig lassen sich jedoch die Bedingungen eines fairen Wettbewerbs auf Arbeitsmärkten – nämlich Elastizität von Angebot und Nachfrage – auch nicht durch eine konsequente Antidiskriminierungspolitik herstellen. Aufgrund der faktisch nach wie vor einseitigen Verteilung familiärer Verpflichtungen erfüllen vor allem Frauen die Bedingung der Angebotselastizität nicht. Andere Spielregeln müssen dann institutionalisiert werden, um Anreize zur effektiven Kooperation zu schaffen. Neben der Gerechtigkeit des Wettbewerbs unter bestimmten Rahmenbedingungen wurden drei weitere Spielregeln der Gerechtigkeit identifiziert: Solidarität, Chancengleichheit und egalitäre Gleichheit.



Es wurde nach den Bedingungen gefragt, unter denen Gleichheit und Effizienz auf Arbeitsmärkten auch unter diesen Spielregeln kompatibel sind: Das solidarische Umverteilungsspiel gilt für Arbeitsmarktsituationen, in denen das Angebot elastisch, die Nachfrage jedoch unelastisch ist; das Spiel der Chancengleichheit eignet sich im spiegelbildlichen Fall, wenn das Angebot unelastisch und die Nachfrage elastisch ist; nur wenn Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt unelastisch sind, erfüllt das egalitäre Spiel die Bedingungen von Gerechtigkeit und Effizienz.

Auch für diese drei idealtypischen Fälle wurden gute Praktiken aufgespürt oder konkrete Beispiele für eine zukunftsweisende Gleichstellungspolitik entwickelt. Strukturell oder situativ begründete Einschränkungen der Nachfrageelastizität sind oft Anlass, den Zugang zu lukrativen Positionen oder glänzenden Karrierechancen auf dem Arbeitsmarkt zu rationieren. Solche Rationierungen kamen bisher vor allem den Männern zugute. Ihre Notwendigkeit kann jedoch zum Teil durch flexiblere Arbeitsorganisation (flache Hierarchien) oder modulare Ausbildungswege, die Karriereentscheidungen über den Erwerbsverlauf entzerren, gemildert werden. So können Entscheidungen für die Familie und gegen die Karriere später revidiert werden. Wo dies nicht möglich ist, müssen diskriminierende Zuteilungen begrenzter Positionen verboten oder die zufällig verteilten Vor- oder Nachteile bzw. das durch den Markt zugeteilte Glück oder Pech durch solidarische Umverteilung ausgeglichen werden. Die durch Familienverpflichtungen induzierte Inelastizität des Arbeitsangebots – die wegen traditioneller Rollenenteilung noch überwiegend die Frauen trifft, zukünftig jedoch auch die Männer betreffen soll – kann vor allem durch zwei Strategien oder durch eine Kombination von beiden gelockert werden: Anpassung an die Situation oder Minderung ihrer Ursachen. Wichtigste Strategie der Anpassung wäre eine flexiblere Arbeitsorganisation, die Familien- und Erwerbsarbeitszeiten koordiniert. Wichtigste Strategie zur Minderung der Inelastizität wäre die Erweiterung des Angebots bezahlter Dienstleistungen, entweder durch eine Reform des Steuer- und Abgabensystems, um die auf Märkten angebotene Dienstleistungen sowohl attraktiver als auch bezahlbar machen, und/oder durch den Ausbau öffentlicher Betreuungseinrichtungen, die wiederum Beschäftigung, Einkommen und weitere Nachfrage nach Dienstleistungen schaffen. Wenn unelastisches Angebot und Nach-

frage zusammentreffen, dann sind je nach Situation egalitäre Verteilung der Anpassungslasten, egalitäre Grundeinkommenssicherungen oder institutionelle Arrangements erforderlich, welche die zeitlich befristeten Situationen der Inelastizität überbrücken. Vor allem für den letzten Fall bietet das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte (Schmid 2002) Lösungsansätze, die bisher nur in Ansätzen ausgeschöpft sind, etwa den Einkommensausgleich bei familienbedingter Teilzeit oder der Kombination Teilzeit und Weiterbildung.

Was zusammenfassend und abschließend Not tut, ist ein neues Leitbild für den Geschlechtervertrag, in dem die Chancen für bezahlte Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern gleich verteilt sind und in dem die von beiden Eltern geleistete, aber unbezahlte oder unbezahlbare Arbeit im Erziehungs-, Pflege-, Kultur- oder Bürgerbereich hohe Anerkennung findet. Der Markt versagt grundsätzlich bei solchen Leistungen, bei denen bedingungslose Zuwendung ohne rational wertende Hintergedanken notwendig ist. Die ausschließliche Betonung auf „work first“ oder „employment first“ kann daher nicht die adäquate Strategie für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt sein. Ein zukunftsfähiger neuer „Geschlechtervertrag“ wird deshalb auch von einem erweiterten Arbeitsbegriff ausgehen müssen, der Leistungen für andere mit einbezieht, die auf dem Markt nicht bewertet werden können oder deren Wert viele vom Markt nicht taxieren lassen wollen.²⁷ Schließlich sind es nicht die Unterschiede zwischen Mann und Frau, die geschlechtsspezifische Ungleichheit auf Arbeitsmärkten erzeugen; es sind die institutionellen Spielregeln, die vorhandene Unterschiede in Nachteile der Frauen umwandeln (Bem 1993). Wettbewerb, so wurde festgestellt, ist eine nützliche Spielregel, der auf dem Arbeitsmarkt mehr Geltung verschafft werden könnte. In einer sozialen Marktwirtschaft, die ihren Namen zu Recht tragen will, sollten jedoch nicht nur die Spielregel des Wettbewerbs, sondern auch die Spielregeln der Kooperation gelten, also gleichsam der Tanz zwischen Gleichen gepflegt werden. Gleichheit und Effizienz würden damit gleichermaßen gefördert.



6. Fragen zum Text

6.1 Welche ordnungspolitischen Sozialstaatsmodelle gibt es und wodurch sind sie charakterisiert? Nennen Sie jeweils mindestens ein Land als Beispiel. Inwiefern handelt es sich um Idealtypen?

6.2 Welche Nachteile im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt weisen die Sozialstaatstypen jeweils auf?

6.3 Beschreiben Sie die vier Regeln der Verteilungsgerechtigkeit und die ihnen zugrunde liegenden Vorstellungen von Gleichheit und Gerechtigkeit.

6.4 Welche Bedingungen müssten für einen fairen Wettbewerbs zwischen den Geschlechtern auf Arbeitsmärkten gegeben sein?

6.5 Welcher Zusammenhang besteht zwischen Geschlechtergerechtigkeit und Effizienz auf dem Arbeitsmarkt?

6.6 Diskutieren Sie, inwiefern eine aktive Antidiskriminierungspolitik zu mehr Geschlechtergerechtigkeit auf Arbeitsmärkten beitragen könnte.

7. Links

Homepage des Autors:

www.wz-berlin.de/amb/ab/staff/schmid.de.htm

European Employment Task Force der Europäischen Kommission (Aufgabe der Task Force war es, eine unabhängige gründliche Prüfung der entscheidenden beschäftigungspolitischen Herausforderungen durchzuführen und praktische Reformmaßnahmen zu entwickeln, die möglichst unmittelbare und sofortige Beschäftigungswirkungen entfalten):
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/task_en.htm

Daten zur Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen in Deutschland (Statistisches Bundesamt):

http://www.destatis.de/themen/d/thm_erwerbs.htm

in Europa (Eurostat):

<http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-catalogue/DE?catalogue=Eurostat>

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Informationen zur Arbeitsmarktpolitik):

<http://www.bmwi.de/Navigation/Arbeit/arbeitsmarktpolitik.html>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Erwerbs- und Berufstätigkeitsverlauf bei Frauen):

<http://iab.de/asp/internet/publikationen.asp?Nummer=16>

8. Literatur

Appelbaum, Eileen/Bailey, Thomas/Berg, Peter/Kalleberg, Arne L. (2002): Shared Work/Valued Care: New Norms for Organizing Market Work and Unpaid Care Work. In: Mosley/O'Reilly/Schömann (Hg.), S. 136-165.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1976): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt/M.: Campus.

Bem, Sandra L. (1993): The Lenses of Gender: Transforming the Debate on Sexual Inequality. New Haven, London: Yale University Press.

Beneath the Veneer (1990): The Report of the Task Force on Barriers to Women in the Public Service. Bd. I-IV. Ottawa: Canadian Government Publishing Centre.

Berghahn, Sabine (1999): 50 Jahre Gleichberechtigungsgesetz. Erfolge und Enttäuschungen bei der Gleichstellung der Geschlechter. In: Kaase, Max/Schmid, Günther (Hg.): Eine lernende Demokratie. 50 Jahre Bundesrepublik Deutschland. WZB-Jahrbuch 1999. Berlin: edition sigma, S. 315-355.

Blau, Francine D. (1993): Gender and Economic Outcomes: The Role of Wage Structure. In: Labour, Vol. 7, No. 1, S. 73-92.

Blau, Francine D./Ferber, Marianne A. (1986): The Economics of Women, Men, and Work. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid (2002): Politisches Lernen durch Gender Mainstreaming? In: Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.): Gender Mainstreaming – Eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt/M.: Campus, S. 231-254.

Dingeldey, Irene (Hg.) (2000): Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen. Begünstigungen und Belastungen verschiedener familiärer Erwerbsmuster im Ländervergleich. Opladen: Leske + Budrich.



Eichhorst, Werner/Thode, Eric (2002): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Benchmarking Deutschland Aktuell. Gütersloh: Bertelsmann.

Engels, Wolfram (1985): Über Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit. Bad Homburg: Frankfurter Institut für wirtschaftspolitische Forschung.

Esping-Andersen, Gösta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.

Esping-Andersen, Gösta (2002): *Towards a Post-Industrial Gender Contract*. In: Auer, Peter/Gazier, Bernard (Hg.): *The Future of Work, Employment and Social Protection*. Geneva: International Labour Organization/International Institute for Labour Studies, S. 109-140.

Frank, Robert H./Cook, Philip J. (1995): *The Winner-Take-All Society*. New York u.a.: Free Press.

Franz, Wolfgang (1999): *Arbeitsmarktökonomik*. 4. Auflage. Berlin u.a.: Springer.

Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.) (2002): *Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich*. Opladen: Leske + Budrich.

Gustafsson, Siv (1996): *Tax Regimes and Labour Market Performance*. In: Schmid, Günther/O'Reilly, Jaqueline/Schömann, Klaus (Hg.): *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar, S. 811-842.

Gustafsson, Siv/Kenjoh, Eiko/Wetzels, Cecile (2002): *The Labour Force Transitions of First-time Mothers in Britain, Germany, the Netherlands and Sweden*. In: Mosley/O'Reilly/Schömann (Hg.), S. 185-211.

Hakim, Catherine (1996): *Key Issues in Women's Work*. London: Athlone.

Hirsch, Fred (1977): *Social Limits To Growth*. London: Routledge.

Holst, Elke (2002): *Zu wenig weibliche Führungskräfte unter den abhängig Beschäftigten*. In: *DIW-Wochenbericht*, Jg. 69, Nr. 48, S. 839-844.

Jahoda, Marie (1982): *Employment and Unemployment. A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Korpi, Walter/Palme, Joakim (1998): *The Paradox of Redistribution and Strategies of Equality: Welfare State Institutions, Inequality, and Poverty in the Western Countries*. In: *American Sociological Review*, Vol. 63, S. 661-687.

Lewenhak, Sheila (1992): *The Revaluation of Women's Work*. London: Earthscan Publ.

Mosley, Hugh G./Kruppe, Thomas (1996): *Employ-*

ment Stabilization through Short-time Work. In: Schmid, Günther/O'Reilly, Jaqueline/Schömann, Klaus (Hg.): *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar, S. 594-622.

Mosley, Hugh G./O'Reilly, Jaqueline/Schömann, Klaus (Hg.) (2002): *Labour Markets, Gender and Institutional Change. Essays in Honour of Günther Schmid*. Cheltenham, UK, Northampton, MA: Edward Elgar.

Mummert, Annette/Schneider, Friedrich (2002): *The German Shadow Economy: Parted in a United Germany?* In: *Finanzarchiv N.F.*, Jg. 58, Nr. 3, S. 286-316.

OECD Organisation for Economic Co-operation and Development (2002): *Women at Work: Who Are They and How Are They Faring*. In: *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD, S. 61-125.

OECD Organisation for Economic Co-operation and Development (2002): *Employment Outlook*. Paris: OECD.

Okun, Arthur M. (1975): *Equality and Efficiency. The Big Trade-off*. Washington: Brookings Inst.

Oppen, Maria/Simon, Dagmar (2004): *Institutionen und Geschlechterverhältnisse – eine Einführung*, in: dies. (Hg.), *Verharrender Wandel? Institutionen und Geschlechterverhältnisse*, Berlin: edition sigma, S. 7-23.

O'Reilly, Jaqueline/Fagan, Colette (Hg.) (1998): *Part-Time Prospects – An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London, New York: Routledge.

Ostendorf, Helga (1999): *Die Konstruktion des Weiblichen durch politisch-administrative Institutionen*. In: Bauhardt, Christine/von Wahl, Angelika (Hg.): *Gender and Politics. „Geschlecht“ in der feministischen Politikwissenschaft*. Opladen: Leske + Budrich, S. 149-170.

Pfarr, Heide/Vogelheim, Elisabeth (2002): *Zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit*. edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 80. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Pfau-Effinger, Birgit (2000): *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs*. Opladen: Leske + Budrich.

Pizzigati, Sam (1992): *The Maximum Wage. A Common-Sense Prescription for Revitalizing America – by Taxing the Very Rich*. New York: Apex.

Rae, Douglas W. (1981): *Equalities*. Cambridge, MA, London: Harvard University Press.

Rawls, John (1971): *A Theory of Justice*. Cambridge:



Belknap Press (zitiert nach: 10. Aufl. 1990. Oxford: Oxford University Press).

Rubery, Jill (2002): Gender Mainstreaming and European Employment Policy. In: Mosley/O'Reilly/Schömann (Hg.), S. 111-135.

Rubery, Jill/Smith, Mark/Fagan, Colette/Grimshaw, Damian (1998): Women and European Employment. London, New York: Routledge.

Schmid, Günther (1980): Strukturierte Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik. Königstein im Taunus: Athenäum.

Schmid, Günther (1987): Zur politisch-institutionellen Theorie des Arbeitsmarkts. Die Rolle der Arbeitsmarktpolitik bei der Wiederherstellung der Vollbeschäftigung. In: Politische Vierteljahresschrift, Jg. 28, H. 2, S. 133-161.

Schmid, Günther (2002a): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt/M., New York: Campus.

Schmid, Günther (2002b): Förderung der Gleichstellung der Geschlechter durch Übergangsarbeitsmärkte. In: Gottschall/Pfau-Effinger (Hg.), S. 281-307.

Schmid, Günther/Reissert, Bernd (1996): Unemployment Compensation and Labour Market Transitions. In: Schmid, Günther/O'Reilly, Jaqueline/Schömann, Klaus (Hg.): International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation. Cheltenham: Edward Elgar, S. 235-276.

Schmidt, Manfred G. (1993): Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern im Industrieländervergleich. Opladen: Leske + Budrich.

Sing, Dorit (2002): Die Bedeutung des (sozialen) Ehrenamtes für die Arbeitsmarktintegration von Frauen – Chance oder Risiko? In: Gottschall/Pfau-Effinger (Hg.), S. 207-228.

Solow, Robert M. (1990): The Labor Market as a Social Institution. Oxford: Blackwell.

Soskice, David (1990): Wage Determination. The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries. In: Oxford Review of Economic Policy, Vol. 6, No. 4, S. 36-61.

Spieß, C. Katharina/Büchel, Felix (2002): Effekte der regionalen Kindergarteninfrastruktur auf das Arbeitsangebot von Müttern. In: Schmähl, Winfried (Hg.): Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung II. Reihe „Schriften des Vereins für Socialpolitik“. Berlin: Duncker & Humblot, S. 95-126.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (1990ff): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland,

Stuttgart: Metzler-Poeschel.

Stier, Haya/Lewin-Epstein, Noah/Braun, Michael (2001): Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment Along the Life-Course. In: American Journal of Sociology, Vol. 106, No. 6, S. 1731-1760.

TCO Tjänstemännens Centralorganisation (1991): Programme Area on Equal Rights and Opportunities Between Men and Women: Equality – A Question of Power. Stockholm (unveröff. Ms.).

Theobald, Hildegard/Maier, Friederike (2002): Women Between Labour Market Integration and Segregation: Germany and Sweden Compared. In: Mosley/O'Reilly/Schömann (Hg.), S. 212-244.

Wagner, Gert G. (2002): Kinderbetreuung und Vorschulerziehung sollten flexibler gestaltet werden – Erziehung muss für Eltern keine ökonomische Last sein. In: Vierteljahresshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 71, H. 1, S. 43-51.

9. Über den Autor

Günther Schmid studierte Politische Wissenschaft, Geschichte und Soziologie in Freiburg im Breisgau und in Berlin; 1973 promovierte er über „Funktionsanalyse und Politische Theorie“ und erhielt 1981 die Lehrbefugnis (Habilitation: „Strukturierte Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik“).

Von 1979 bis 1989 war er stellvertretender Direktor am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). 1989 wurde er dort zum Direktor der Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung und 1990 zum Professor für Ökonomische Theorie der Politik an der Freien Universität Berlin berufen.

Gastprofessuren führten ihn an die Universitäten von Wisconsin (USA), Stockholm und Växjö (Schweden), Paris-Sorbonne, Institut für Höhere Studien (IHS) in Wien und Netherland Institute for Advanced Studies (NIAS) in Wassenaar. Als Berater arbeitete er u.a. für die OECD in Paris und für die Europäische Kommission in Brüssel. Zur Zeit ist er Mitglied der Arbeitsgruppe Benchmarking beim Bündnis für Arbeit, Wettbewerbsfähigkeit und Ausbildung sowie Mitglied der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“.

Seine Forschungsinteressen sind Arbeitsmarktpolitik, Analyse und Vergleich von Beschäftigungssys-



temen, Evaluierung, Theorie sozialer Koordination, Gleichheit, Gerechtigkeit und Effizienz.

Andere Veröffentlichungen: siehe

www.wz-berlin.de/amb/ab/staff/schmid.de.htm

10. Endnoten

1 Vgl. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 303/16 DE vom 2.12.2000.

2 Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Empfehlung des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten vom 12.9.2001, Brüssel, S. 11.

3 Vgl. Bundesrepublik Deutschland: Nationaler Beschäftigungspolitischer Aktionsplan 2001, S. 66, <http://www.bundesfinanzministerium.de/Anlage2271/Nationaler-Beschaeftigungspolitischer-Aktionsplan2001.pdf>

4 Vgl. Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DgleiG), Drucksache 813/01, 2001.

5 Zu systematischen internationalen Vergleichen der Erwerbstätigkeit von Frauen siehe Schmidt (1993), O'Reilly/Fagan (1998); Rubery et al. (1998); OECD (2002); Eichhorst/Thode (2002).

6 Zu weiteren Möglichkeiten vgl. Oppen/Simon 2004. Aus meiner Sicht bedarf es insbesondere auch der Präzisierung bzw. des beharrlichen Herunterbrechens von Leitideen der Gleichstellung auf eine Ebene, die an vorhandene institutionelle Arrangements anknüpft. Das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte enthält hierzu vielfache Vorschläge; vgl. Schmid (2002a, b).

7 Neben Esping-Andersen (1990) vgl. vor allem die aus der genderpolitischen Sicht abgewandelte Typologie von Pfau-Effinger (2000).

8 Dabei zeichnet sich Deutschland durch eine unerfreuliche Besonderheit aus: Sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor liegen die Beschäftigungsquoten unter dem durch Steuer- und Sozialabgaben zu erwartenden Wert. Selbst die USA weisen eine höhere Beschäftigungsquote im öffentlichen Sektor aus. Das deutsche Defizit im Dienstleistungsbereich beschränkt sich dabei nicht nur, wie gemeinhin vermutet, auf den „Niedriglohnbereich“ konsumorientierter Dienstleistungen, sondern auch auf den „Hochlohnbereich“ der Unternehmensdienstleistungen, aber auch auf den Bildungs- und Gesundheitsbereich.

9 Das Folgende ist stark von der „Gleichheits-Grammatik“ von Douglas Rae (1981) inspiriert.

10 Dies kann biologisch, aber auch lediglich kulturell (z.B. könnte Kuchenverzehr ein Statussymbol sein) begründet sein, was hier keine Rolle spielt.

11 Dass dieses „Anrecht“ kulturell unterschiedlich definiert wird, beweisen die ganz unterschiedlichen Systeme der Arbeitslosenversicherung im internationalen Vergleich (vgl. unter anderem Schmid/Reisert 1996). Streng genommen entsprechen nur Versicherungssysteme, die Pauschalsätze gewähren (wie etwa das englische und weitgehend auch das schwedische System), der „solidarischen Verteilungsregel“, während Systeme nach dem Äquivalenzprinzip (lohnproportionales Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe wie in Deutschland) „faire“ und „solidarische“ Verteilungsregeln vermischen.

12 Dabei bedürfte es nun einer ausführlichen Erörterung des Effizienzbegriffs bezogen auf Arbeitsmärkte. Dazu ist hier nicht der Ort. Für die Zwecke der Argumentation genügt hier auch eine Common-Sense-Vorstellung, wonach ein effizienter Arbeitsmarkt bei gegebener Technologie drei Mindestbedingungen erfüllen muss: hohe Produktivität, niedrige unfreiwillige Arbeitslosigkeit und rasche Besetzung offener Stellen.

13 Vgl. hierzu explizit eine Passage aus einem Positionspapier der schwedischen Gewerkschaftsfrauen: „Die wachsende Betonung von Marktlösungen und Wettbewerb geht auf Kosten der Frauen. Das beweisen nicht zuletzt die Trends der Lohndifferenzierung. Wettbewerb scheint für Männer besser geeignet als für Frauen. [...] Die Verteidigung der Vorteile, die ein gut entwickelter öffentlicher Sektor bietet, stellt ein lebenswichtiges Interesse für die Frauen dar“ (TCO 1991, S. 8, 39).

14 Mobilität ist eine der Grundvoraussetzungen für die Elastizität des Angebots; die Tatsache, dass Frauen in Aggregatanalysen „elastischer“ als Männer auf Lohnveränderungen reagieren, widerspricht der Aussage nicht, da sich diese Elastizität auf einen lokal wie fachlich beschränkten Nachfrageraum bezieht. Die fachliche wie räumliche Mobilität von Frauen ist – solange sie faktisch einseitig die Familienverpflichtungen übernehmen – eindeutig geringer. Beachtung ist aber auch der Inelastizität des männlichen Arbeitsangebots zu schenken, die aus der geschlechtlichen Arbeitsteilung resultiert: Traditionale Rollenmuster schließen nämlich auch für Männer bestimmte Berufe ganz oder weitgehend aus dem Blickfeld aus, weil sie als „weiblich“ besetzt gel-



ten. Das trifft vor allem für Dienstleistungsberufe zu; beim weltweiten Trend zur Dienstleistungsgesellschaft kann auch daraus Ineffizienz resultieren.

15 Vgl. hierzu die diversen Arbeiten und die Vorschläge des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, unter anderem Spiess/Büchel (2002) und Wagner (2002).

16 Für die Neoklassik ist dieser Fall praktisch nicht existent, weil angenommen wird, dass bei Übernachfrage die Löhne für „positionale“ Arbeitsplätze so lange fallen, bis ein Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage herrscht. Dieser Gleichgewichtsmechanismus kommt bei positionalen Arbeitsplätzen aber deswegen nicht zum Zug, weil die Inhaber eine faktische Monopolstellung haben (Insider-Argument) oder weil die Besetzung und Bewertung der Positionen mehr oder weniger nach außerökonomischen Kriterien erfolgt, z.B. Status, Religion, regionale oder ethnische Zugehörigkeit.

17 Ein Bestandteil des Frauenförderprogramms im Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung ist daher die Forderung, dass bei der Rekrutierung studentischer Hilfskräfte mindestens 50% Frauen sein sollen.

18 Frank und Cook (1995) empfehlen z.B. hohe progressive Steuersätze für Einkommen oder Gewinne aus „winner takes all“-Situationen; aus dieser Perspektive sind selbst Höchstlöhne – in Analogie zu Mindestlöhnen – diskussionswürdig (vgl. Pizzigati 1992).

19 Vgl. hierzu ausführlicher: Blau (1993); Esping-Andersen (2002, S. 123); Theobald/Maier (2002, S. 235f.).

20 Das Faktum, dass bei Gruppen- oder Teamarbeit das Moment leistungsbezogener Entlohnung gegenüber solidarischen Lohnstrukturen zurücktritt, lässt sich im hier entwickelten analytischen Bezugsrahmen neu erklären: Die Nachfrageelastizität (hier vor allem gegenüber Lohnvariabilität) ist allein schon deswegen abgeschwächt, weil individuelle Leistungsdifferenzen in Teamarbeit schwer zu isolieren sind bzw. durch soziale Mechanismen auch objektiv minimiert werden; Neuzugänge bedeuten für das Team hohe Ungewissheit der „produktiven“ Einordnung in das Team, was auch durch niedrige Lohnangebote nicht kompensiert werden kann; Abgänge wiederum beinhalten das Risiko, dass teamspezifisches Humankapital durch Informationsweitergabe entwertet wird.

21 Im Grunde war sie spätestens seit 1949 schon verfassungswidrig; zur Geschichte der Gleichstellungspolitik in der Bundesrepublik vgl. die vorzügliche Studie von Sabine Berghahn (1999).

22 Seit 2001 entweder 300 € pro Monat für zwei Jahre oder monatlich 450 € für ein Jahr bei freiwilliger Verkürzung der Elternzeit. Nach den ersten sechs Monaten werden diese Beträge nur innerhalb enger Einkommensgrenzen gewährt und gehen mit steigenden Einkommen zurück, was auf die Erwerbstätigkeit anreizfeindlich wirkt.

23 In Schweden sind seit 2002 zwei Monate der Elternfreistellung an die Väter gebunden.

24 Sie ist sozialrechtlich also gleichsam als Lohnersatzleistung bzw. als eine Versicherungsleistung konstruiert.

25 Die Nobelpreisträgerin Nüsslein-Vollhard hat dies jüngst auf einer Podiumsdiskussion im Zusammenhang mit der neuen Institution der „Juniorprofessur“ besonders drastisch auf den Punkt gebracht: „Der Jugendwahn, der in Deutschland herrscht, ist schon krass. Ich wäre durch alle Altersgrenzen von Frau Bulmahn gefallen“ (Der Tagesspiegel, Nr. 18001 vom 13. Januar 2003, S. 28).

26 Vgl. hierzu unter anderem Bothfeld/Gronbach (2002), die kognitive und organisationstheoretische Ansätze heranziehen, um zu erklären, wie politische und organisatorische Lernprozesse funktionieren.

27 Das trifft insbesondere für Pflege- und Betreuungsleistungen („care“) zu; vgl. in diesem Sinne auch Appelbaum et al. 2002, Rubery 2002, S. 125.