



Silvia Simon

**Vertikale Segregation zwischen Frauen und Männern
— Ein Thema auch für Liechtenstein**

Arbeitspapier Liechtenstein-Institut Nr. 18

Fachbereich Wirtschaftswissenschaft
März 2008

Arbeitspapiere Liechtenstein-Institut

Die Verantwortung für die Arbeitspapiere
liegt bei den jeweiligen Autoren.

Kontakt: Prof. Dr. Silvia Simon (silvia.simon@fh-htwchur.ch)

Silvia Simon

Vertikale Segregation zwischen Frauen und Männern — Ein Thema auch für Liechtenstein

Fachbereich Wirtschaftswissenschaft
März 2008

Liechtenstein-Institut, Auf dem Kirchhügel, St. Luziweg 2, FL-9487 Bendern
Telefon (00423) 373 30 22 - Fax (00423) 373 54 22
<http://www.liechtenstein-institut.li> - admin@liechtenstein-institut.li

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Berufliche Gleichstellung und nachhaltige Entwicklung	2
3	Gesetzliche Grundlage	5
4	Vertikale Segregation in Liechtenstein – ein statistischer Überblick	6
5	Ursachen für die vertikale Segregation	20
5.1	Vertikale Segregation – Ursachenkomplexe im Überblick	20
5.2	Humankapitalausstattung und Berufsposition von Frauen und Männer im Fürstentum Liechtenstein	23
5.2.1	Höhe des formalen Ausbildungsstandes	23
5.2.2	Qualifizierungsart und horizontale Segregation	27
5.3	Familiensituation und familienpolitische Rahmenbedingungen	31
5.4	Unternehmensbezogene Faktoren	48
5.5	Gesellschaftlicher Werte- und Normenhintergrund	51
6	Gender Pay Gap	53
7	Zusammenfassung und Ausblick	68
8	Literatur	72

1 Einleitung

In Liechtenstein halten sich Einwohner und Arbeitsplätze fast die Waage und die Unternehmen stehen vor dem Problem, dass sie gerade qualifizierte Arbeitsstellen nicht besetzen können. „Auf dem Arbeitsmarkt herrscht Dürre. [...] Es sind vor allem die hoch qualifizierten Mitarbeiter, die den Unternehmen schmerzlich fehlen: Ingenieure, Finanzspezialisten, Kundenberater, Forscher und Entwickler.“¹ Andererseits wird im Fürstentum vielfach auf das Potenzial gut ausgebildeter Frauen verzichtet.

Die Unterrepräsentanz von Frauen im Erwerbsleben im Allgemeinen und in Fach- und Führungspositionen im Besonderen stellt aber nicht nur in ökonomischer Hinsicht eine bedenkliche Verschwendung von Humankapitalressourcen dar, sondern ist auch aus gesellschafts- und gleichstellungspolitischen Gründen nicht tragbar.

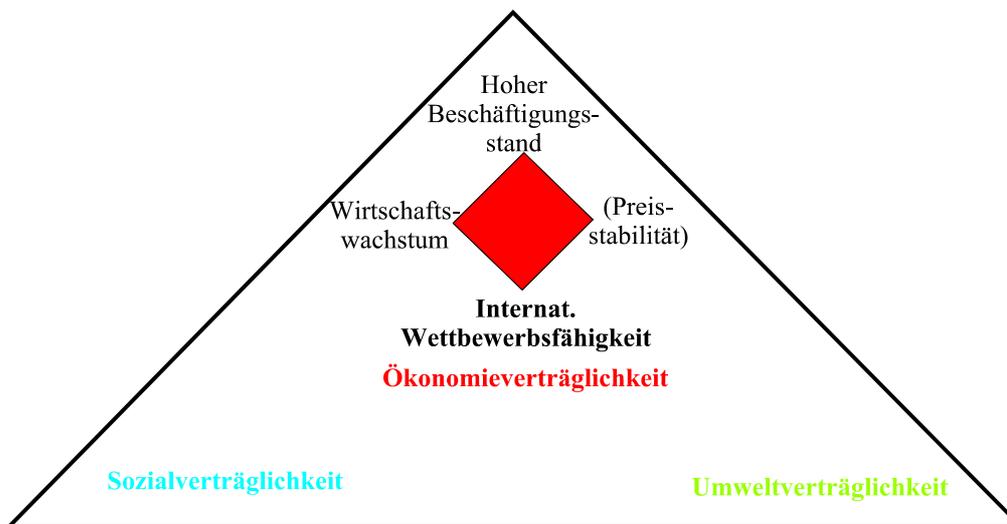
Im Folgenden wird zunächst dargelegt, inwiefern die vertikale Arbeitsmarktsegregation zwischen Männern und Frauen einer nachhaltigen Entwicklung zuwiderläuft, zu der sich Liechtenstein auf internationaler Ebene bekannt und verpflichtet hat. In einem zweiten Schritt werden Status quo und Verlauf dieser beruflichen (Un-)gleichstellung zwischen den Geschlechtern in Liechtenstein analysiert. Anschliessend werden potenzielle Gründe für diese «gläserne Decke» benannt, an die Frauen auf ihrem Karriereweg stossen, und deren Relevanz für Liechtenstein untersucht. Danach wird die geschlechterspezifische Lohndiskrepanz am liechtensteinischen Arbeitsmarkt beleuchtet, die nicht zuletzt auch Ausdruck der vertikalen Segregation ist und ebenfalls der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern widerspricht. Darauf aufbauend werden in einem letzten Schritt wirtschaftspolitische Handlungsfelder zur nachhaltigen Verringerung der vertikalen Segregation am liechtensteinischen Arbeitsmarkt benannt.

¹ Beck (2007), S. 1.

2 Berufliche Gleichstellung und nachhaltige Entwicklung

„Sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs.“² Um nicht zu einer Leerformel zu verkommen, muss das Nachhaltigkeitskonzept weiter konkretisiert werden. Diese Konkretisierung erfolgt in zwei Schritten. In einem ersten Schritt wird es im Kontext der Generationengerechtigkeit als Forderung nach intragenerativer und intergenerativer Gerechtigkeit interpretiert.³ In einem zweiten Schritt wird das Nachhaltigkeitskonzept durch die drei Dimensionen Wirtschaft, Gesellschaft und Ökologie näher bestimmt.⁴ Dies soll zum Ausdruck bringen, dass eine nachhaltige Entwicklung sowohl ökonomie- wie auch umwelt- und sozialverträglich sein muss, was für alle Subsysteme gleichermassen gilt. Somit muss auch die liechtensteinische Wirtschaftsentwicklung nicht nur ökonomiegerecht sein und die Ziele des so genannten «magischen Vierecks» erfüllen, sondern zugleich auch ökologie- und gesellschaftsverträglich sein.

Abbildung 1: Magisches Viereck und Nachhaltiges Dreieck der Wirtschaftsentwicklung



Quelle: Eigene Darstellung.

Es stellt sich nun die Frage, inwiefern die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern eine notwendige Bedingung für die nachhaltige Wirtschaftsentwicklung des Fürstentums ist. Zunächst stellen die Geschlechterverhältnisse in den verschiedenen Berufspositionen ein zentrales Element der Gleichbehandlung im Allgemeinen und der beruflichen Chancengleichheit im Besonderen dar. Weitere Aspekte der beruflichen

² WCED (1987), S. 43.

³ Vgl. zum Beispiel BUND, Misereor (1996), S. 24 f.

⁴ Vgl. Rogall (2000), S. 100 ff. Ebenso DEZA, ARE (2004), S. 3.

Chancengleichheit sind die geschlechterspezifischen Lohnverhältnisse ebenso wie die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern und deren (unterschiedliche) Betroffenheit von Arbeitslosigkeit.⁵

Versteht man Männer und Frauen als zwei Gesellschaftsgruppen, die sich allein durch ihr biologisches Geschlecht unterscheiden, so entspricht die Forderung nach einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis im Beruf dem Nachhaltigkeitspostulat der intragenerativen Gerechtigkeit. Trägt man zusätzlich den Ergebnissen internationaler Vergleichsstudien⁶ Rechnung, wonach die Geburtenrate mit der Gleichberechtigung der Geschlechter im Familien- wie auch im Erwerbsleben korreliert und berücksichtigt dabei die positiven Effekte⁷ einer «bestandserhaltenden» Fertilitätsneigung auf Wirtschaft und Gesellschaft, dann leistet die berufliche Gleichstellung der Geschlechter auch (indirekt) einen Beitrag zur intergenerativen Gerechtigkeit.

Unter Rückgriff auf das Nachhaltigkeitsdreieck aus *Abbildung 1* ist die berufliche Gleichstellung der Geschlechter eine unabdingbare Voraussetzung für eine sozialverträgliche Wirtschaftsentwicklung in Liechtenstein. „Die Nachhaltige Entwicklung postuliert, dass niemand aufgrund äusserer oder innerer Eigenschaften diskriminiert werden darf [...], und dass jedes Mitglied der Gesellschaft dieselben Rechte und Chancen haben soll [...]. Die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ist ein wichtiges Element dieser Postulate. Es betrifft auch die Möglichkeit, sich auf dem Arbeitsmarkt seinem Potenzial gemäss entwickeln und eine berufliche Karriere anstreben zu können.“⁸ Darüber hinaus bildet die berufliche Gleichstellung von Frauen gerade in einem bevölkerungs- und damit humankapitalarmen Kleinstaat wie Liechtenstein eine wichtige Grundlage für eine ökonomieverträgliche Entwicklung, da es sich das Fürstentum allein aus volkswirtschaftlichen Gründen nicht leisten kann, auf das Arbeitspotenzial gut ausgebildeter Frauen zu verzichten. Zudem belegen zahlreiche Studien⁹ im Zuge der Diversity-Management-Forschung, dass sich die Vielfalt im Unternehmen, die unter anderem ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen umfasst, positiv auf den betriebswirtschaftlichen Erfolg auswirkt.¹⁰ „Das bedeutet, dass die [...] Diskriminierung von Frauen in Führungspositionen weder betriebs- noch volkswirtschaftlich rational ist. Die Unternehmen arbeiten mit höheren Kosten als

⁵ Vgl. auch Bühler, Heye (2005), S. 31.

⁶ Vgl. Sleebos (2003), S. 42 f. sowie Kröhnert, Klingholz (2005), S. 12.

⁷ Man denke hier nur an die Konsolidierung der sozialen Sicherungssysteme oder das Volumen des Erwerbepersonenpotenzials. Ausführlich zu den positiven Wachstumseffekten siehe beispielsweise BMFSFJ (2006).

⁸ Vgl. Bundesamt für Statistik im Rahmen des Monet-Systems zur nachhaltigen Entwicklung in der Schweiz im Internet unter: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/nachhaltige_entwicklung/indikatoren0/ind7.indicator.71307.713.html (Abruf vom 02. August 2007)

⁹ Vgl. exemplarisch Hansen (2002), S. 41 ff. sowie Aretz, Hansen (2003), S. 192 ff.

¹⁰ Vgl. Krell (2004), S. 45 ff.

notwendig und wertvolles Humankapital wird nicht genutzt, was einer gesamtwirtschaftlichen Verschwendung von Ressourcen gleichkommt.¹¹

So hat auch die Schweiz die «Berufliche Stellung nach Geschlecht» als Nachhaltigkeitsindikator in ihr Monet-System zur Beurteilung der nachhaltigen Entwicklung aufgenommen.¹² Als verwandte Indikatoren finden sich die zeitliche Gesamtarbeitsbelastung nach Geschlecht und der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern.¹³ Operationalisiert wird die «Berufliche Stellung nach Geschlecht» im Monet-System durch den Anteil von Frauen und Männern in leitender Funktion an allen weiblichen beziehungsweise männlichen Arbeitnehmern, basierend auf Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (*SAKE*).¹⁴ In der *SAKE*, die jährlich stattfindet, werden diejenigen Erwerbstätigen erfasst, die zur ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren gehören, so dass Grenzgänger nicht enthalten sind.¹⁵

Will man analog die berufliche Stellung nach Geschlecht für das Fürstentum Liechtenstein analysieren und Aussagen darüber treffen, ob und in welchem Ausmaß das Ziel der nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung verfehlt wird, so stellt sich zunächst die Frage, ob man sich bei den Erwerbstätigen am Inlands- oder Inländerprinzip orientiert. Während beim Inlandskonzept alle im Fürstentum Liechtenstein Beschäftigten – inklusive Zupendler – berücksichtigt werden, richtet sich das Inländerprinzip nach dem Wohnsitz und schliesst lediglich diejenigen Erwerbstätigen ein, die in Liechtenstein wohnen, unabhängig davon, ob sie im In- oder Ausland arbeiten. Bei einem Grenzgängeranteil von rund 50 Prozent an allen Beschäftigten innerhalb der liechtensteinischen Landesgrenzen ist diese Unterscheidung durchaus von Relevanz. Demgegenüber fallen die Wegpendler – insgesamt 1'205 Personen – weniger ins Gewicht.¹⁶ Allerdings ist die statistische Datenlage in Liechtenstein im Vergleich zur Schweiz lückenhaft. So wird vom Amt für Volkswirtschaft alljährlich eine Beschäftigungs- und Arbeitsplätzestatistik publiziert, die auf dem Liechtensteinischen Unternehmensregister (*LUR*) basiert und Angaben zu den in liechtensteinischen Unternehmungen vorhandenen Arbeitsplätzen und allen dort Beschäftigten enthält und sich somit auf das Inlandsprinzip beschränkt.¹⁷ Dort findet eine Auswertung der Beschäftigten zwar nach Geschlecht, Branche und Erwerbsvolumen statt; nicht aber nach beruflicher Position oder Tätigkeitsbereich, so dass aus der Beschäftigungs- und Arbeitsplätzestatistik die im Rahmen dieser Arbeit benötigten Daten nicht gewonnen werden können. Aus diesem Grund wird – soweit nichts anderes vermerkt ist – auf die

¹¹ Littmann-Wernli, Schubert (2001), S. 139.

¹² Vgl. BFS, BUWAL, ARE (2003), S. 40.

¹³ Vgl. BFS, BUWAL, ARE (2003), S. 40.

¹⁴ Umfassend zur Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung siehe BFS (2004).

¹⁵ Vgl. BFS (2004), S. 9.

¹⁶ Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2006b), S. 93.

¹⁷ Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2005a), S. 6 f.

Ergebnisse der liechtensteinischen Volkszählung Bezug genommen, die sich auf die Wohnbevölkerung und damit das Inländerprinzip bezieht.¹⁸ Entsprechend lassen die Daten zur geschlechterspezifischen Berufsposition nur bedingt Aussagen über die Geschlechterverhältnisse am liechtensteinischen Arbeitsmarkt insgesamt zu, da gut die Hälfte der im Inland beschäftigten Arbeitnehmer in Person der Zupendler nicht berücksichtigt wird.

Was nun den verwandten Nachhaltigkeitsindikator «Lohnunterschied zwischen Männer und Frauen» des Monet-Systems betrifft,¹⁹ liess sich dieser bisher mangels Lohnstatistik für Liechtenstein nicht anwenden. Im Fürstentum existierte bislang lediglich eine Studie von *Marxer*, die sich mit der geschlechterspezifischen Lohnstruktur in der liechtensteinischen Landesverwaltung auseinandersetzt.²⁰ Allerdings sind die Ergebnisse dieser Studie nicht öffentlich zugänglich, so dass lediglich auf die diesbezügliche Pressemitteilung Bezug genommen werden kann: „Die statistische Auswertung der Lohndaten ergibt keinen Hinweis auf Lohndiskriminierung. [...] Die Liechtensteinische Landesverwaltung kann in Bezug auf Lohngleichheit von Frauen und Männern als vorbildlich eingestuft werden.“²¹ Allerdings darf dieser erfreuliche Befund nicht automatisch auf den liechtensteinischen Arbeitsmarkt im Ganzen übertragen werden, für den zu vermuten ist, dass der privatwirtschaftliche Teilarbeitsmarkt anderen Mechanismen als der staatliche Arbeitsmarkt unterliegt. Im März 2008 wurde nun auch im Fürstentum erstmals eine Lohnstatistik mit den Daten für das Jahr 2005 veröffentlicht, so dass die geschlechterspezifischen Lohnverhältnisse, die unter anderem auch Aufschluss über die vertikale Segregation geben könnten, im Folgenden ebenfalls analysiert werden. Die Lohnstatistik bezieht sich dabei auf das Inlandsprinzip, indem die Einkünfte aller in Liechtenstein beschäftigten Personen – Einheimische und Zupendler – erfasst werden.

3 Gesetzliche Grundlage

In Liechtenstein ist die berufliche Gleichstellung der Geschlechter im Gesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GLG) vom 05. Mai 1999 verankert.²² Im

¹⁸ Zur Abgrenzung der Wohnbevölkerung gemäss Liechtensteinischer Volkszählung siehe Amt für Volkswirtschaft (2005b₅), S. 7.

¹⁹ Eingang gefunden hat dieser Indikator auch in das Nachhaltigkeitsset der Vereinten Nationen (UN-CSD) und der Europäischen Union.

²⁰ Vgl. grundlegend Marxer (2007a).

²¹ Vgl. Pressemitteilung vom 14. März 2007.

²² Vgl. LGBl. 1999 Nr. 92 in der Fassung von LGBl. 2006 Nr. 152.

Gleichstellungsgesetz ist der Gleichstellung in der Arbeitswelt der gesamte Abschnitt zwei gewidmet.

Dort heisst es in Art. 3 Abs. 1 GLG: „Aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Berufung auf den Ehe- oder Familienstand oder, bei Frauen, auf eine Schwangerschaft, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.“ Dieses Diskriminierungsverbot gilt nach Art. 3 Abs. 2 GLG unter anderem in Bezug auf den beruflichen Aufstieg und die Entlohnung, wobei eine unmittelbare Diskriminierung nach Art. 1a GLG dann vorliegt, wenn jemand aufgrund seines Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person. Demgegenüber handelt es sich um eine mittelbare Diskriminierung wenn ein Geschlecht durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber dem anderen Geschlecht in besonderer Weise benachteiligt werden kann, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmässiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Zielerreichung angemessen und erforderlich.

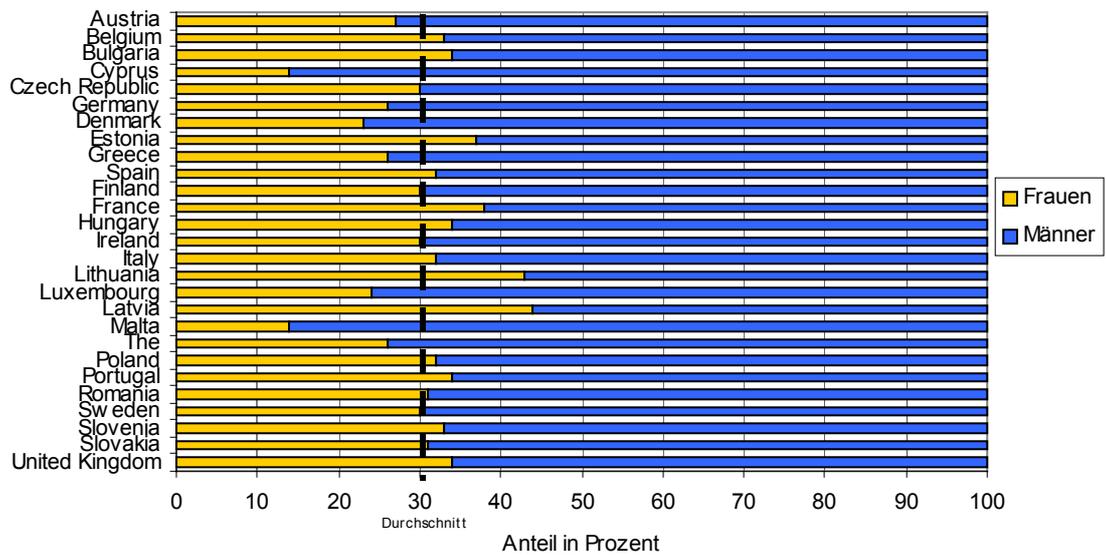
4 Vertikale Segregation in Liechtenstein – ein statistischer Überblick

„There continues to be an imbalance between women and men in decision-making positions [...]. Fewer than one-third of managers are women, and the management-boards of the 50 biggest listed European companies had only one woman for every ten men in 2005.“²³ Bei einem durchschnittlichen Frauenanteil in Führungspositionen von 30 Prozent sind die Unterschiede zwischen den Ländern beträchtlich. Den höchsten Anteil von Frauen in Führungspositionen weisen die beiden baltischen Staaten Lettland und Litauen mit über 40 Prozent auf, während Malta und Zypern mit jeweils 14 Prozent am unteren Ende rangieren.²⁴

²³ Commission of the European Communities (2007), S. 6.

²⁴ Vgl. die Datenbasis der Europäischen Kommission im Internet unter: http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/out/measures_out4311_en.htm (Abruf vom 08. August 2007). Allerdings beziehen sich die Werte für Zypern und Malta auf sehr kleine Stichproben und sind deshalb in ihrer Aussagekraft beschränkt.

Abbildung 2: Frauen und Männer in Führungspositionen im europäischen Vergleich 2005

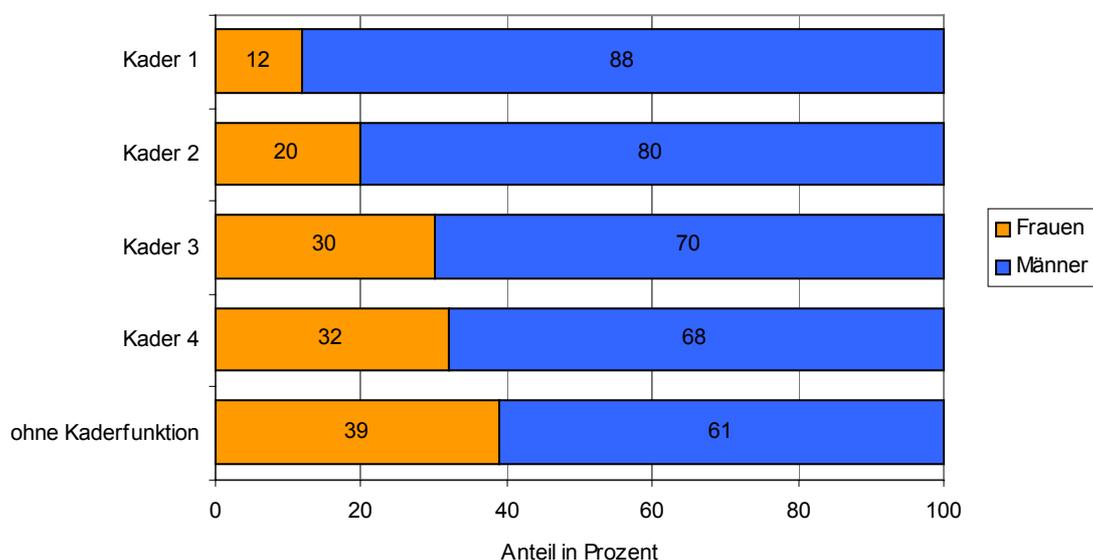


Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus European Commission, DG EMPL, Database on women and men in decision-making.

Eine Auswertung für den Schweizer Kanton St. Gallen,²⁵ der in seiner Arbeitsmarktstruktur dem liechtensteinischen Arbeitsmarkt ähnelt, belegt, dass der Anteil Frauen mit zunehmender Hierarchiestufe immer weiter abnimmt.

²⁵ Vgl. Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (2005), S. 8.

Abbildung 3: Vertikale Segregation im Kanton St. Gallen 2005



Kader 1: Leitung / Mitwirkung in ob. Geschäftsleitung; Kader 2: Bereichsleitung / Stabsfunktion; Kader 3: Leitung Teilbereich / Qual. Stabsfunktion; Kader 4: Überwachungsfunktion nach Anleitung.

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Daten aus Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (2005), S. 8.

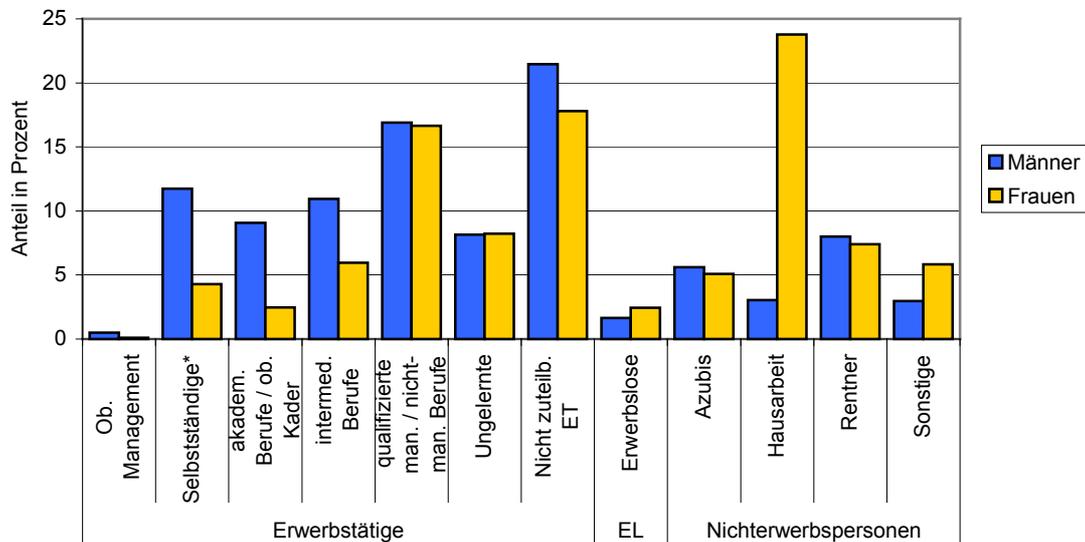
Der Blick in die Ergebnisse der Liechtensteinischen Volkszählung aus dem Jahr 2000 zeigt, dass die geschlechtsspezifische, vertikale Segregation im Berufsleben auch für die liechtensteinische Bevölkerung relevant ist.²⁶

In den Volkszählungsdaten wird bei der Berufsposition zwischen dem Erwerbsstatus und der sozio-professionellen Kategorie differenziert.²⁷ Betrachtet man zunächst die Untergliederung nach **sozio-professionellen Kategorien**, so wird dort grob zwischen verschiedenen Erwerbstätigengruppen, Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen unterschieden. Eine geschlechterdifferenzierte Auswertung für die liechtensteinische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren zeigt zunächst, dass Frauen generell bei den Erwerbstätigen – und hier vor allem in den oberen und intermediären Kategorien sowie bei den Selbstständigen - unterrepräsentiert sind, während ihr Anteil bei der klassischen Hausarbeit sehr deutlich über demjenigen der Männer liegt.

²⁶ Vgl. auch die Studie von Marxer (2004), S. 51 ff. sowie Stabsstelle für Chancengleichheit (2006), S. 19 ff.

²⁷ Vgl. zur Ein- und Abgrenzung Amt für Volkswirtschaft (2005b_s), S. 11. Ausführlich Joye, Schuler (1995).

Abbildung 4: Wohnbevölkerung ab 15 Jahre nach Geschlecht und sozio-professioneller Kategorie 2000



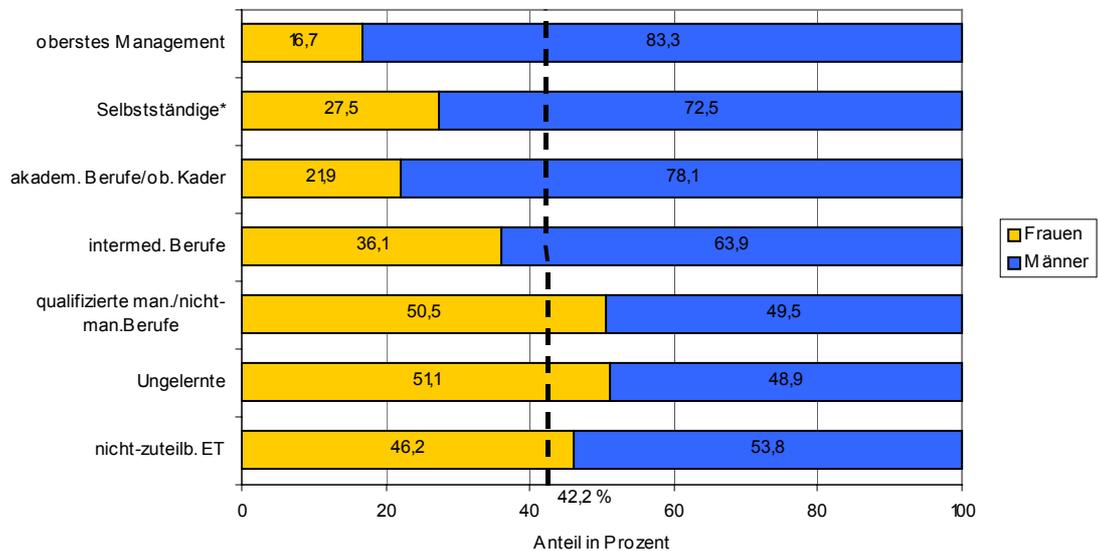
*freie Berufe und andere Selbstständige

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus Amt für Volkswirtschaft (2005b_s), S. 244 ff.

Bezieht man sich lediglich auf die Gruppe der Erwerbstätigen, so liegt der Frauenanteil im Jahr 2000 bei 42,2 Prozent. Ihr Anteil nimmt mit steigender Hierarchiestufe ab.²⁸ Stark überrepräsentiert sind sie bei den ungelerten und qualifizierten Tätigkeiten, während bei den akademischen Berufen und dem oberen Kader nur jede fünfte Position durch eine Frau besetzt ist. Im obersten Management fällt der Frauenanteil mit knapp 17 Prozent sogar noch niedriger aus.

²⁸ Die Aussage ist insofern nicht vollständig korrekt, da die sozio-professionelle Kategorie eine Mischung zwischen Ausbildungsstufe und Berufshierarchie darstellen.

Abbildung 5: Erwerbstätige nach Geschlecht und sozio-professioneller Kategorie 2000 –
Anteile an Erwerbstätigen mit gleicher sozio-professioneller Kategorie

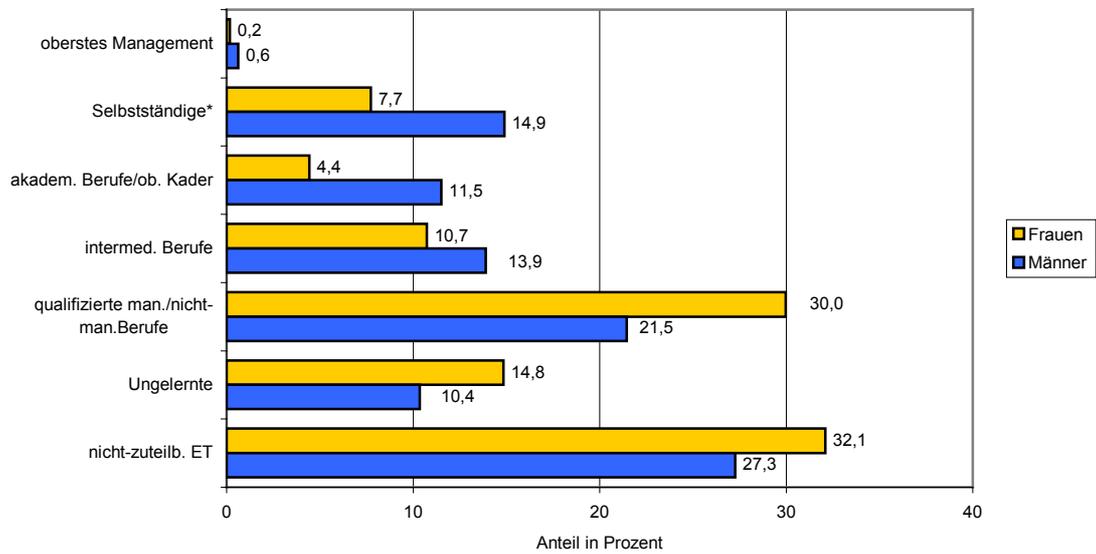


*freie Berufe und andere Selbstständige

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus Amt für Volkswirtschaft (2005b_s), S. 109 f.

Anders ausgedrückt sind rund 15 Prozent aller erwerbstätigen Frauen als ungelernete Angestellte und Arbeitnehmerinnen tätig im Gegensatz zu rund zehn Prozent bei den Männern, während auf der anderen Seite etwa zwölf Prozent aller erwerbstätigen Männer einen akademischen Beruf ausübt beziehungsweise im oberen Kader oder obersten Management anzutreffen ist im Gegensatz zu nicht einmal fünf Prozent bei den Frauen.

Abbildung 6: Erwerbstätige nach Geschlecht und sozio-professionellen Kategorien 2000 –
 Anteile an Erwerbstätigen mit gleichem Geschlecht

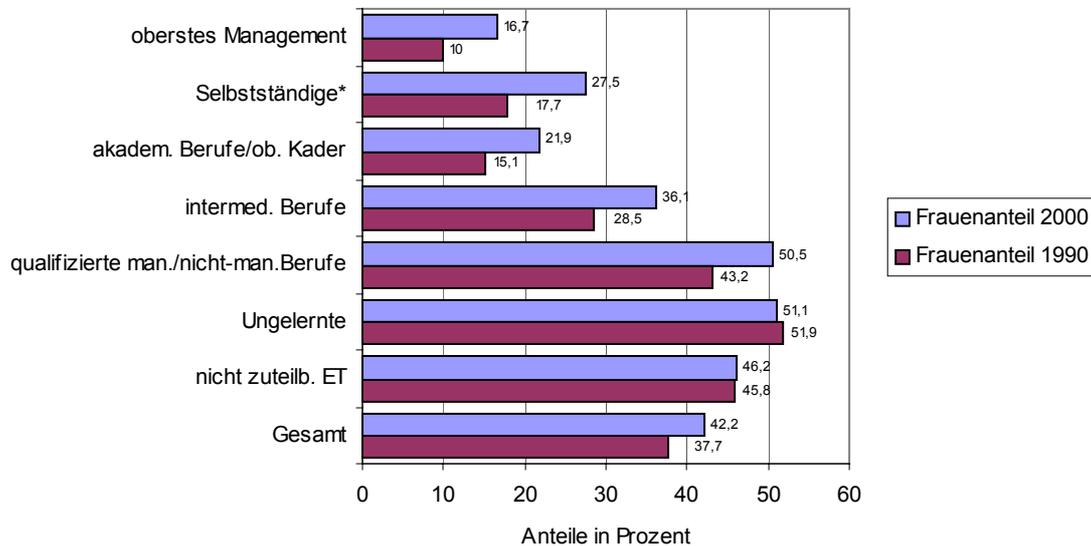


*freie Berufe und andere Selbstständige

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus Amt für Volkswirtschaft (2005b_s), S. 109 f.

Ein Vergleich mit dem Volkszählungsjahr 1990 offenbart, dass die Frauen in der letzten Dekade gerade in den oberen Berufspositionen aufgeholt haben.

Abbildung 7: Frauenanteil an den Erwerbstätigen mit gleicher sozio-professioneller Kategorie 1990 und 2000 im Vergleich

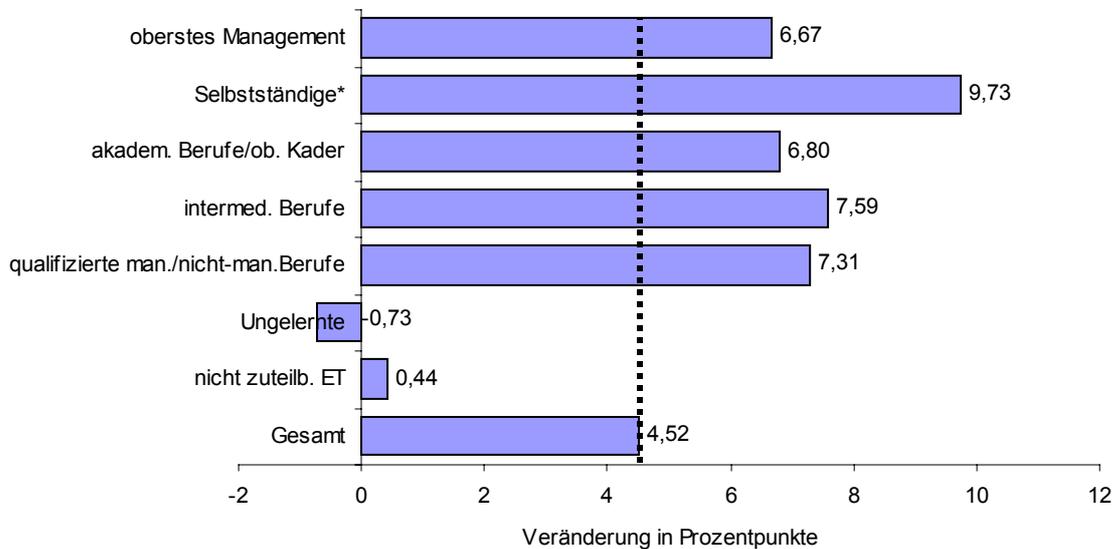


*freie Berufe und andere Selbstständige

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus Amt für Volkswirtschaft (2005b), S. 109 f. und Amt für Volkswirtschaft (1995), S. 841 ff.

Insgesamt ist der Frauenanteil unter den Erwerbstätigen seit 1990 um 4,5 Prozentpunkte gestiegen. Einzig im Segment der ungelerten Arbeiter und Angestellten ist der Frauenanteil leicht zurückgegangen. Stark überproportional hat sich der Frauenanteil bei den Selbstständigen erhöht.

Abbildung 8: Veränderung des Frauenanteils an den Erwerbstätigen mit gleicher sozio-professioneller Kategorie von 1990 bis 2000



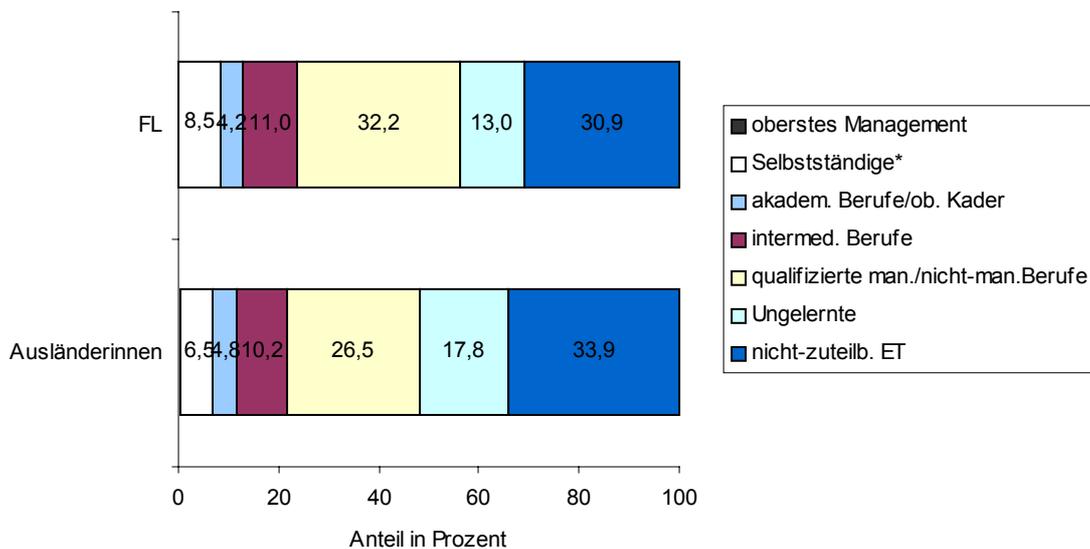
*freie Berufe und andere Selbstständige

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus Amt für Volkswirtschaft (2005b), S. 109 f. und Amt für Volkswirtschaft (1995), S. 841 ff.

Auch wenn sich in den letzten Jahren ein erfreulicher Trend in Richtung beruflicher Gleichstellung gezeigt hat, darf dennoch nicht übersehen werden, dass der Aufholprozess äusserst langsam vonstatten geht und die Männer immer noch in den obersten Berufskategorien stark überrepräsentiert sind.

Da in Liechtenstein der Ausländeranteil in der Wohnbevölkerung mit rund einem Drittel im internationalen Vergleich sehr hoch ausfällt, soll noch der Frage nachgegangen werden, ob Unterschiede zwischen Frauen mit liechtensteinischer Staatsangehörigkeit und ausländischen Frauen im Hinblick auf ihre Berufsposition bestehen. Hier zeigt sich einerseits, dass die Ausländerinnen vor allem bei den Ungelernten höhere Anteilswerte aufweisen, während andererseits verhältnismässig weniger Ausländerinnen einen qualifizierten oder intermediären Beruf ausüben beziehungsweise selbstständig tätig sind, dafür aber in den obersten Management- und Kaderpositionen etwas stärker vertreten sind.

Abbildung 9: Anteil von liechtensteinischen und ausländischen Frauen an den Erwerbstätigen nach sozio-professioneller Kategorie 2000



* freie Berufe und andere Selbstständige

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus Amt für Volkswirtschaft (2005b_s), S. 110 f.

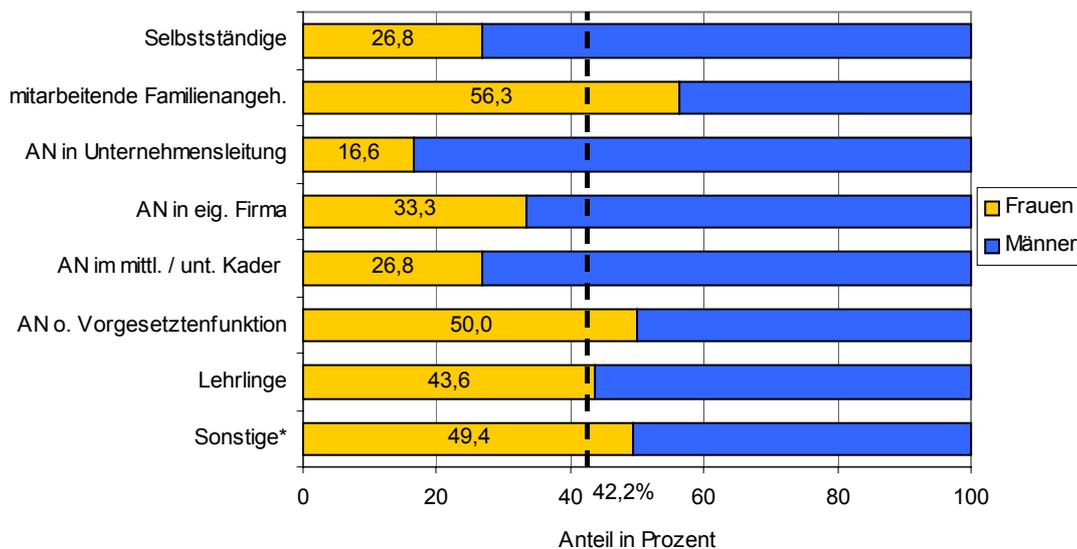
Dieses auf den ersten Blick zweischneidige Ergebnis deckt sich mit den Resultaten von *Marxer*, der in Liechtenstein eine «Dreischichtgesellschaft» in Bezug auf die regionalen Staatsbürgerschaften der Bevölkerung ausmacht. „Der Befund zeigt, dass es eine zahlenmässig grosse Gruppe von Ausländern in Liechtenstein aus der Region Westeuropa/Nordeuropa/Nordamerika gibt – es handelt sich dabei insbesondere um Ausländer aus der Schweiz, Österreich und Deutschland – die im Durchschnitt eine höhere berufliche Position einnehmen als die Liechtensteiner. Neben dieser «Überschichtung» gibt es zahlenmässig kleinere Segmente von Personen aus Staatengruppen Südeuropas, Ost-/Südosteuropas, der Türkei [...] sowie dem Rest der Welt, welche deutliche Unterschichtstendenz aufweisen.“²⁹ Bei ihnen liegt der Anteil Ungelernter zwischen 43 und 67 Prozent, während er bei den Liechtensteinern gut 13 Prozent und bei der regionalen Staatengruppe West- und Nordeuropa/Nordamerika gar nur neun Prozent beträgt.

Betrachtet man nun in einem zweiten Schritt anstelle der sozio-professionellen Kategorien die geschlechterspezifische Untergliederung nach dem **Erwerbsstatus**, so sind die Frauen bei den mithelfenden Familienangehörigen ebenso stark wie bei den Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenfunktion vertreten, während sie bei den Leitungs- sowie Kaderpositionen und den Selbstständigen stark unterrepräsentiert sind. Dabei

²⁹ Marxer (2007b), S. 49.

muss bei den Selbstständigen zusätzlich danach differenziert werden, ob es sich um ein Ein-Mann- beziehungsweise Ein-Frau-Unternehmen handelt oder ob Angestellte vorhanden sind. Erwartungsgemäss ist der Frauenanteil bei den Selbstständigen mit Angestellten vergleichsweise niedriger.

Abbildung 10: Erwerbstätige nach Geschlecht und Erwerbsstatus 2000 – Anteile an Erwerbstätigen mit gleichem Erwerbsstatus



*Arbeitnehmer und Erwerbstätige ohne weitere Angaben

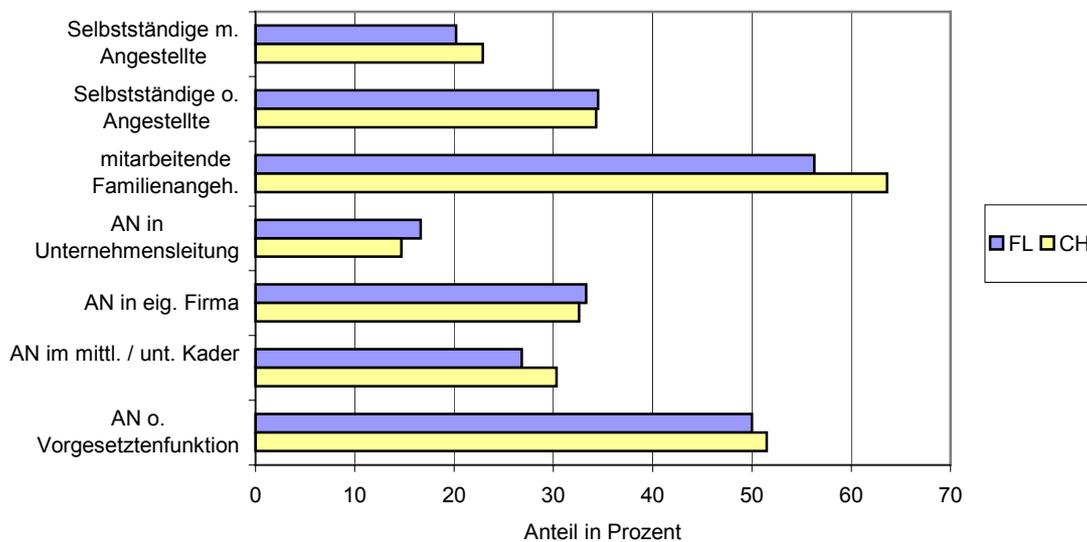
Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Amt für Volkswirtschaft (2005), S. 190 ff.

Ein geschlechtsspezifischer Vergleich nach vertikaler Berufsposition über alle Kategorien hinweg gestaltet sich insofern schwierig, als manche Segmente, wie beispielsweise «Arbeitnehmer in eigener Firma» nicht eindeutig zuordenbar sind. Allerdings lässt *Abbildung 10* die Vermutung zu, dass der Frauenanteil mit steigender Berufsposition sinkt. So ist unter den Liechtensteinern nicht einmal jeder fünfte Arbeitnehmer in der Geschäftsleitung eine Frau, während Frauen exakt die Hälfte aller Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenfunktion ausmachen. Selbst in der liechtensteinischen Landesverwaltung, wo der Frauenanteil insgesamt relativ hoch ist, werden Leitungspositionen überwiegend von Männern besetzt. So werden im Jahr 2006 gerade einmal 16 Prozent aller Amtsleitungen von Frauen wahrgenommen.³⁰

³⁰ Vgl. Stabsstelle für Chancengleichheit (2006), S. 23. Dieser Auswertung liegt das Inlandskonzept zugrunde, so dass auch Grenzgänger eingeschlossen sind.

Eine Gegenüberstellung der weiblichen Berufspositionen in Liechtenstein mit der Schweiz, wo der Frauenanteil unter allen Erwerbstätigen bei 43,8 Prozent liegt,³¹ offenbart keine eklatanten Unterschiede zwischen beiden Ländern.

Abbildung 11: Vergleich des Frauenanteils an den Erwerbstätigen mit gleichem Erwerbsstatus zwischen Schweiz und Liechtenstein 2000

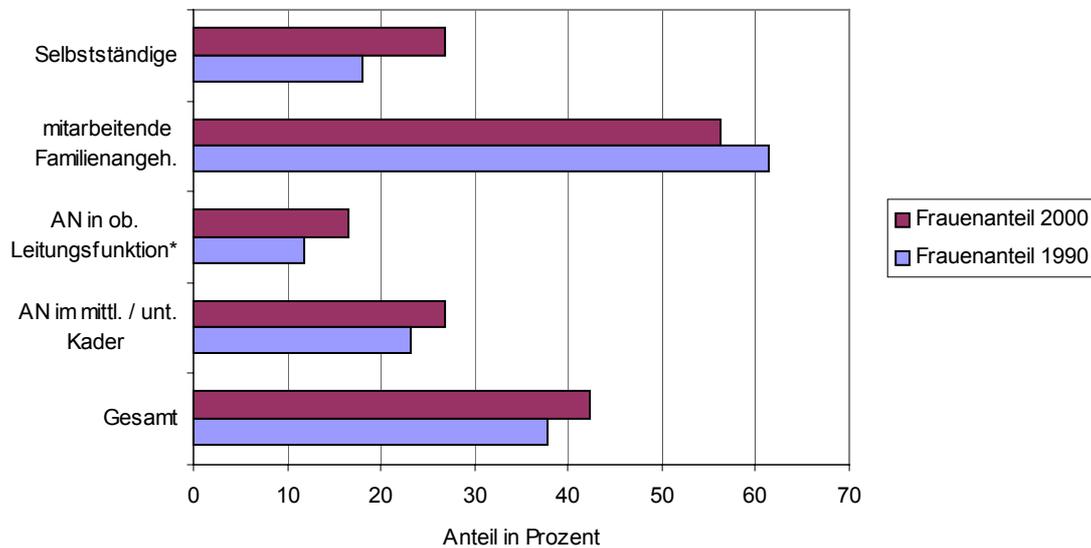


Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Amt für Volkswirtschaft (2005_s), S. 190 ff. und Bühler, Heye (2005), S. 34.

Ebenso wie bei den sozio-professionellen Kategorien haben in Liechtenstein die Frauen in den letzten Jahren auch beim Erwerbsstatus gegenüber den Männern aufgeholt. So ist der Frauenanteil sowohl bei den Selbstständigen als auch den Leitungs- und Kaderpositionen gestiegen, während er bei dem traditionell «frauentypischen» Erwerbsstatus der mitarbeitenden Familienangehörigen gesunken ist.

³¹ Vgl. Bühler, Heye (2005), S. 34.

Abbildung 12: Frauenanteil an den Erwerbstätigen mit gleichem Erwerbsstatus 1990 und 2000 im Vergleich

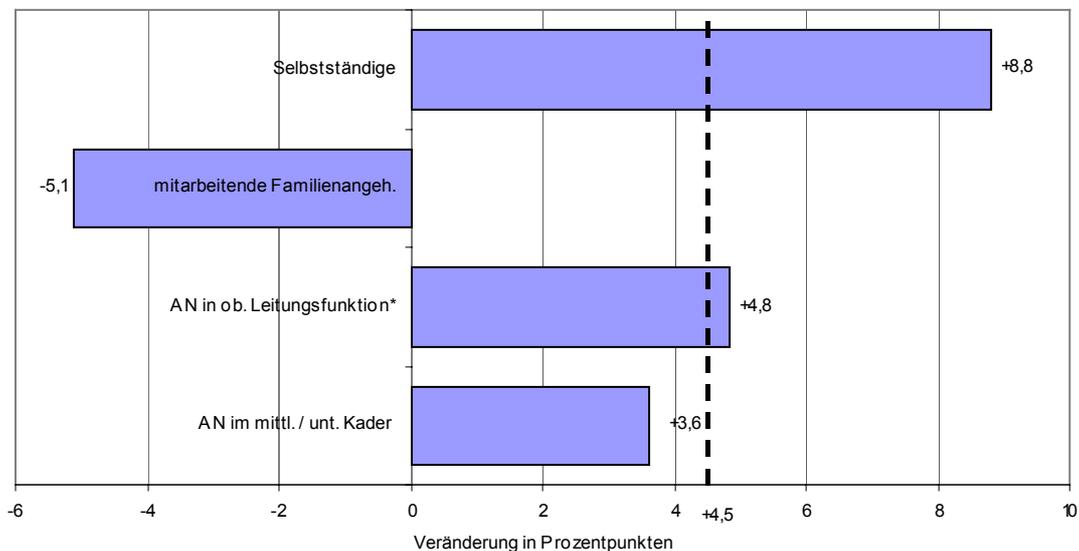


*Direktoren, leitende Angestellte, Arbeitnehmer in Unternehmensleitung

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus Amt für Volkswirtschaft (2005b_s), S. 190 ff und Amt für Volkswirtschaft (1995), S. 814 ff.

Insgesamt ist der Frauenanteil an den Erwerbstätigen seit 1990 um 4,5 Prozentpunkte gestiegen. Im Vergleich dazu hat sich lediglich der Frauenanteil unter den Selbstständigen stark und in den obersten Leitungsfunktionen leicht überdurchschnittlich erhöht.

Abbildung 13: Veränderung des Frauenanteils an den Erwerbstätigen mit gleichem Erwerbsstatus von 1990 bis 2000



*Direktoren, leitende Angestellte, Arbeitnehmer in Unternehmensleitung

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus Amt für Volkswirtschaft (2005b₅), S. 190 ff. und Amt für Volkswirtschaft (1995), S. 814 ff.

Gerade die starke Zunahme des Frauenanteils unter den Selbstständigen muss jedoch mit Vorsicht interpretiert werden. So „belegen Studien zur selbstständigen Berufstätigkeit, dass diese Erwerbsform insbesondere bei Frauen vielfach mit einer prekären finanziellen Lage verbunden ist und oft deshalb gewählt wird, um einer drohenden Erwerbslosigkeit zu entfliehen. Der [...] Gründungsboom von selbstständigen Unternehmerinnen ist deshalb aus gleichstellungspolitischer Sicht nicht uneingeschränkt positiv zu beurteilen.“³² Ob und in welchem Masse diese Einschätzung auch auf die Situation in Liechtenstein zutrifft, lässt sich an dieser Stelle nicht abschliessend beurteilen. Allerdings scheint die Tatsache, dass 60 Prozent aller selbstständigen Frauen – im Gegensatz zu 40 Prozent bei den Männern - keine Angestellten beschäftigt,³³ diese Aussage zu bestätigen.

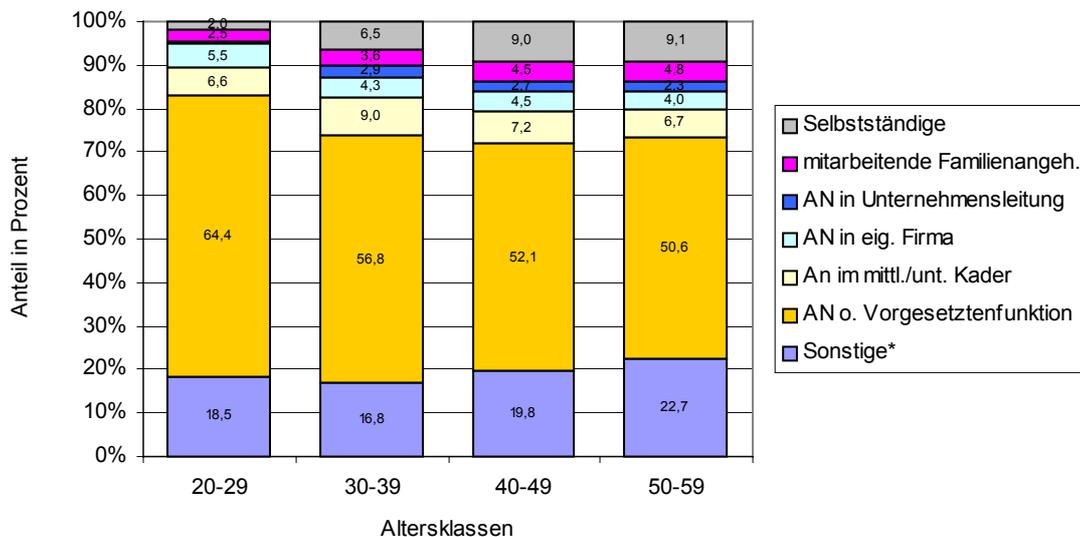
Betrachtet man abschliessend den Frauenanteil in den unterschiedlichen Erwerbspositionen nach Altersklassen, so zeigt sich, dass der Arbeitnehmerinnenanteil ohne Vorgesetztenfunktion mit zunehmendem Alter sinkt. Bei den Kader- und Leitungsstellen schneiden die 30- bis 39-Jährigen am «besten» ab. So gehören von ihnen neun Prozent dem mittleren oder unteren Kader an, während knapp drei Prozent in der Unternehmensleitung beschäftigt sind. Auf der anderen Seite weisen sie aber

³² Bühler, Heye (2005), S. 32.

³³ Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2005b₅), S. 192 ff.

auch einen vergleichsweise hohen Anteil bei den Stellen ohne Vorgesetztenfunktion auf, so dass der Trend zur beruflichen Höherqualifizierung bei den jüngeren Jahrgängen nicht eindeutig ist. Dass die 20- bis 29-Jährigen noch überwiegend eine Stelle ohne Vorgesetztenfunktion ausfüllen, darf jedoch nicht überinterpretiert werden, da zum einen die meisten Karrieresprünge Berufserfahrung voraussetzen und zum anderen diejenigen Frauen nicht erfasst sind, die sich in dieser Altersklasse noch im Studium befinden und dementsprechend (noch) nicht den Erwerbstätigen angehören.

Abbildung 14: Frauen nach Altersklassen und Erwerbsstatus 2000



*Lehrlinge, Arbeitnehmer und Erwerbstätige ohne weitere Angabe

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus Amt für Volkswirtschaft (2005b), S. 212.

Zusammenfassend lässt sich für Liechtenstein festhalten, dass die Frauen hinsichtlich ihrer beruflichen Position im Zeitverlauf allmählich gegenüber den Männern aufgeholt haben. Ihnen ist es insbesondere gelungen, ihren Anteil an den Ungelernten zu reduzieren und vermehrt in die mittleren Berufspositionen vorzudringen. Besonders stark ist ihr Anteil unter den Selbstständigen gewachsen, wobei dieser Befund mit Vorsicht interpretiert werden muss, da es sich bei den Selbstständigen auch vielfach um Ein-Frau-Betriebe handelt, die sich in einer finanziell unrentablen Situation befinden können. In den obersten Berufskategorien konnten die Frauen in den letzten Jahren ihre Repräsentanz nur leicht erhöhen. Nach wie vor ist nicht einmal jeder fünfte Arbeitnehmer in den obersten Führungsetagen und Kaderpositionen eine Frau, so dass das Ziel der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter weiterhin verfehlt wird. Stattdessen muss für Liechtenstein eine ausgeprägte geschlechtsspezifische vertikale

Segregation konstatiert werden, die dem Ziel der nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung zuwiderläuft.

Da diese Ungleichheit nur dann verändert werden kann, wenn ihre Ursachen bekannt sind, werden in einem nächsten Schritt mögliche Gründe für die viel zitierte³⁴ «gläserne Decke» benannt, an die auch Frauen in Liechtenstein auf ihrem Karriereweg stossen.

5 Ursachen für die vertikale Segregation

5.1 Vertikale Segregation – Ursachenkomplexe im Überblick

Die vertikale Segregation von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist kein liechtensteinspezifisches Phänomen, sondern lässt sich in mehr oder minder starker Ausprägung in nahezu allen Ländern nachweisen. „The reality is that even the most enlightened countries have not achieved true equality in the boardroom.“³⁵ Entsprechend umfangreich ist auch die wissenschaftliche Literatur³⁶ zu diesem Thema. Eine ausführliche Diskussion aller Forschungsergebnisse würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, so dass im Folgenden ausschließlich zentrale Ursachenkomplexe für die berufliche Ungleichstellung der Geschlechter vorgestellt und anschliessend mit Bezug auf Liechtenstein diskutiert werden. Dabei steht man allerdings vor dem Problem, dass in Liechtenstein zu vielen Themenbereichen kaum Daten vorliegen, so dass oftmals auf eine quantitative Auswertung verzichtet werden muss.

Kirchmeyer identifiziert fünf Karrieredeterminanten, die aufgrund ihrer geschlechterspezifischen Ausprägungen unterschiedliche Wirkungen auf die Karrieren von Frauen und Männern haben.³⁷ „Human Capital, individual, interpersonal, relational demography, and family. (...) Individual determinants include personality and other personal attributes that are associated with managerial success. Interpersonal determinants involve supportive relationships at work such as mentors (...). Relational demography focuses on how being similar to coworkers in terms of demographic attributes enhances career experiences. The final type, family determinants, encompasses family-status variables that affect careers.“³⁸

³⁴ Vgl. exemplarisch Littmann-Wernli, Schubert (2001), S. 135.

³⁵ Vgl. Accenture (2006), S. 4.

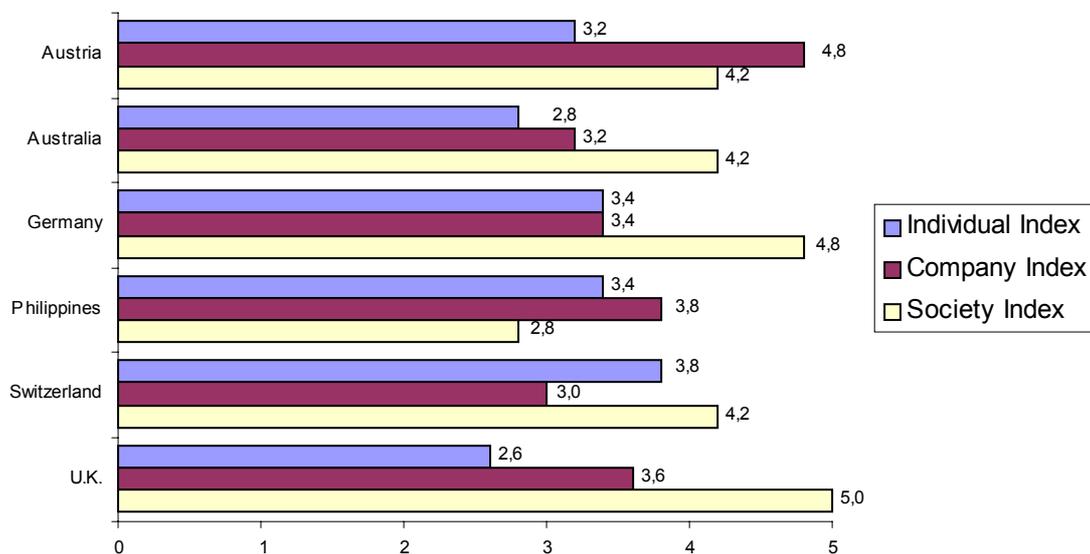
³⁶ Vgl. exemplarisch Schneider (2007).

³⁷ Vgl. Kirchmeyer (2002), S. 8 ff.

³⁸ Kirchmeyer (2002), S. 8.

In diesem Zusammenhang sei auf zwei aktuelle Untersuchungen³⁹ aus dem Hause *Accenture* hingewiesen, in denen die Karrieredeterminanten von Frauen und Männern in mehreren Ländern anhand des *Accenture Global Glass Ceiling Index* untersucht werden. „The *Accenture Global Glass Ceiling Index* shows the relative influence of barriers within the individual, company and society dimensions“⁴⁰ auf einer Skala von null (kein Einfluss) bis sechs (sehr starker Einfluss). Dabei stellen sich in den meisten der untersuchten Länder – so auch in der Schweiz und Deutschland – die gesellschaftlichen Bedingungen als mit Abstand grösstes Karrierehemmnis für Frauen dar. „Swiss female executives are less likely than men to perceive equality as a core value in their country, and they believe that women are not promoted accordingly. Swiss women do not believe that they have the same career opportunities as men“.⁴¹

Abbildung 15: *Accenture Global Glass Ceiling Index* im Ländervergleich 2006



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus *Accenture* (2006), S. 11.

Dass es grosse Geschlechterunterschiede in den selbst wahrgenommenen Karrierehemmnissen gibt, belegt auch eine Befragung von über 2'000 Führungskräften aus 13 Ländern. Dort geben die meisten weiblichen Führungskräfte ihr Geschlecht, gefolgt von der Doppelbelastung durch Beruf und Familie als wichtigste

³⁹ Vgl. *Accenture* (2006) und *Accenture* (2007).

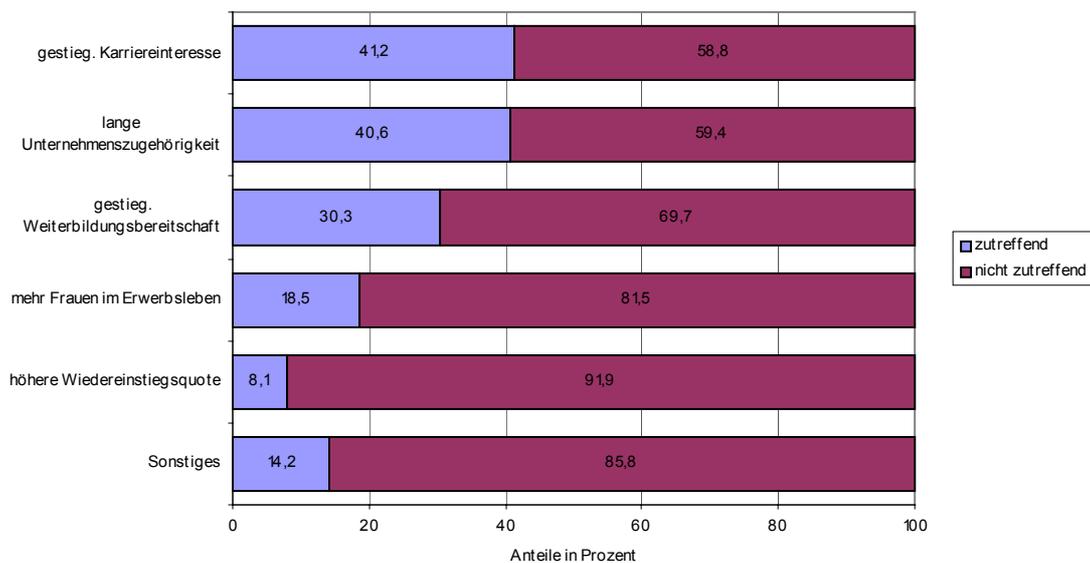
⁴⁰ *Accenture* (2006), S. 11. Die individuelle Dimension bezieht sich unter anderem auf die Kompetenz sowie die Motivation der Betroffenen. Die soziale Dimension reicht von der Chancengleichheit bis hin zu familienpolitischen Unterstützungsleistungen, während die unternehmerische Dimension beispielsweise die Integration in Netzwerke oder die Führungsprogramme beinhaltet. Detailliert siehe *Accenture* (2006), S. 6.

⁴¹ *Accenture* (2006), S. 13.

Karrierehindernisse an; die dagegen bei den Männern auf den hintersten Plätzen rangieren.⁴²

Einen anderen Blick auf die Karrieredeterminanten von Frauen gewährt eine aktuelle Studie aus Österreich, bei der diejenigen Betriebe, die in den letzten fünf Jahren ihren Frauenanteil in Führungspositionen steigern konnten, nach den Gründen für diese Veränderung gefragt wurden.⁴³

Abbildung 16: Gründe für einen zunehmenden Frauenanteil in Führungspositionen österreichischer Unternehmen 2000 und 2005 im Vergleich



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Daten aus BMGF (2006), S. 46.

Als positive Einflussfaktoren werden vorrangig das gestiegene Interesse der Frauen an einer Karriere und deren langjährige Unternehmenszugehörigkeit und –erfahrung genannt. Ebenso scheinen sich erste Erfolge einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bemerkbar zu machen, indem immerhin fast jedes fünfte Unternehmen das gestiegene Erwerbspersonenpotenzial von Frauen benennt und 8,1 Prozent der Unternehmen angeben, dass die gestiegene Anzahl Wiedereinsteigerinnen sich positiv auf den Frauenanteil in Führungspositionen ausgewirkt hat. Entsprechend kann auch der Faktor längere Unternehmenszugehörigkeit als mittelbare Folge einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie interpretiert werden. Unter den sonstigen Gründen wurde mehrheitlich - neben betriebsinternen Faktoren - der gesellschaftliche Umdenkprozess benannt.⁴⁴

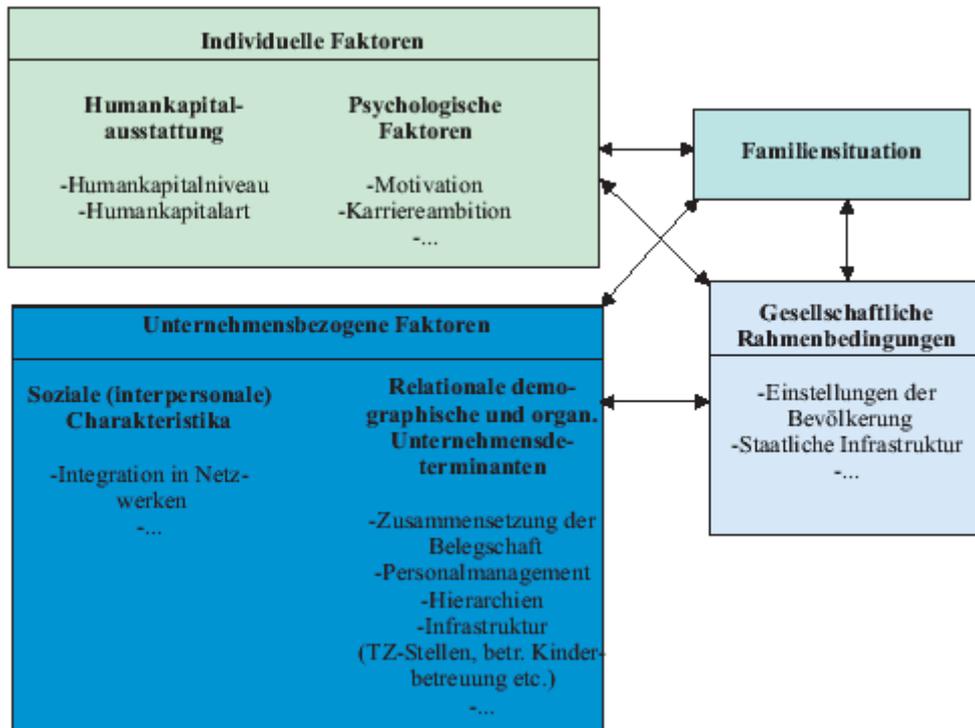
⁴² Vgl. Accenture (2007), S. 7.

⁴³ Vgl. BMGF (2006), S. 49.

⁴⁴ Vgl. BMGF (2006), S. 49.

Zusammenfassend lassen sich somit die in *Abbildung 17* dargestellten Ursachenkomplexe identifizieren,⁴⁵ zwischen denen vielfältige Interdependenzen bestehen.

Abbildung 17: Karrieredimensionen von Frauen und Männern im Überblick



Quelle: Eigene Darstellung.

Für Liechtenstein existiert nun allerdings das Problem, dass nicht für alle identifizierten Bereiche primär- oder sekundärstatistische Daten zur Verfügung stehen, so dass im Folgenden dieser lückenhaften Datengrundlage Rechnung getragen werden muss.

5.2 Humankapitalausstattung und Berufsposition von Frauen und Männer im Fürstentum Liechtenstein

5.2.1 Höhe des formalen Ausbildungsstandes

„Personal investments in education and experience represent the strongest predictors of managerial progression“.⁴⁶ In einfachster Form geht die Humankapitaltheorie davon aus, dass jegliche Humankapitalinvestition durch Aus- und Weiterbildung die Arbeitsproduktivität des Arbeitnehmers erhöht, was sich in einer besseren beruflichen

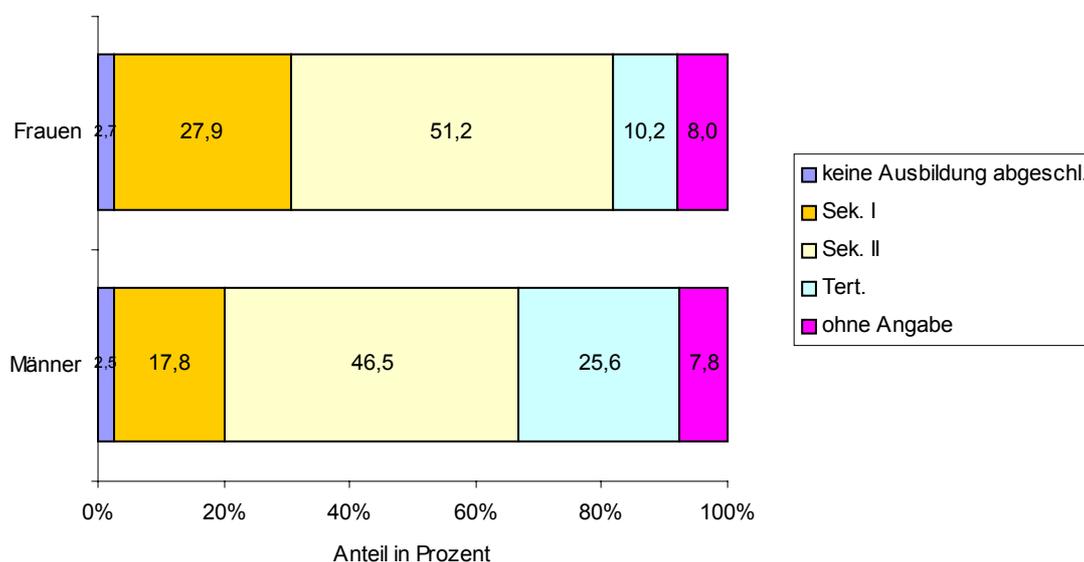
⁴⁵ Diese Auflistung ist keineswegs als abschliessend zu interpretieren.

⁴⁶ Kirchmeyer (2002), S. 8.

Position und einem höheren Lohn entsprechend seinem gestiegenen Grenzprodukt der Arbeit niederschlägt.⁴⁷ Einkommens- und Karriereunterschiede werden somit allein durch unterschiedliche Qualifikationsmerkmale der Beschäftigten und nicht durch andere Faktoren, wie etwa Geschlecht oder Herkunft, erklärt. Es stellt sich somit die Frage, ob sich die berufliche Schlechterstellung von Frauen am liechtensteinischen Arbeitsmarkt auf deren niedrigeren formalen Ausbildungsstand zurückführen lässt.

Zunächst bleibt festzuhalten, dass in Liechtenstein die Frauen tatsächlich niedriger qualifiziert sind als ihre männlichen Kollegen. So weisen nur knapp über zehn Prozent aller weiblichen Erwerbstätigen einen Tertiärabschluss auf, während es bei den Männern jeder vierte Erwerbstätige ist.

Abbildung 18: Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht 2000

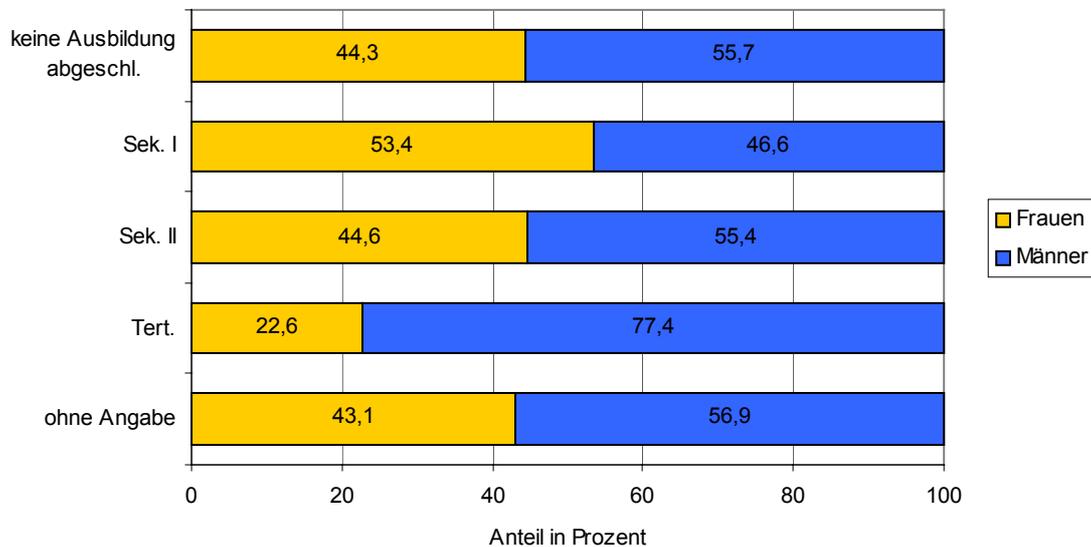


Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus Amt für Volkswirtschaft (2005b₅), S. 174.

Anders ausgedrückt sind unter allen Erwerbstätigen mit Tertiärabschluss in Liechtenstein nur knapp 23 Prozent Frauen. Auch bei der Sekundarstufe II sind die Frauen mit einem Anteil von knapp 45 Prozent in der Unterzahl, während sie in der Sekundarstufe I überrepräsentiert sind.

⁴⁷ Vgl. exemplarisch Keller (1999), S. 309.

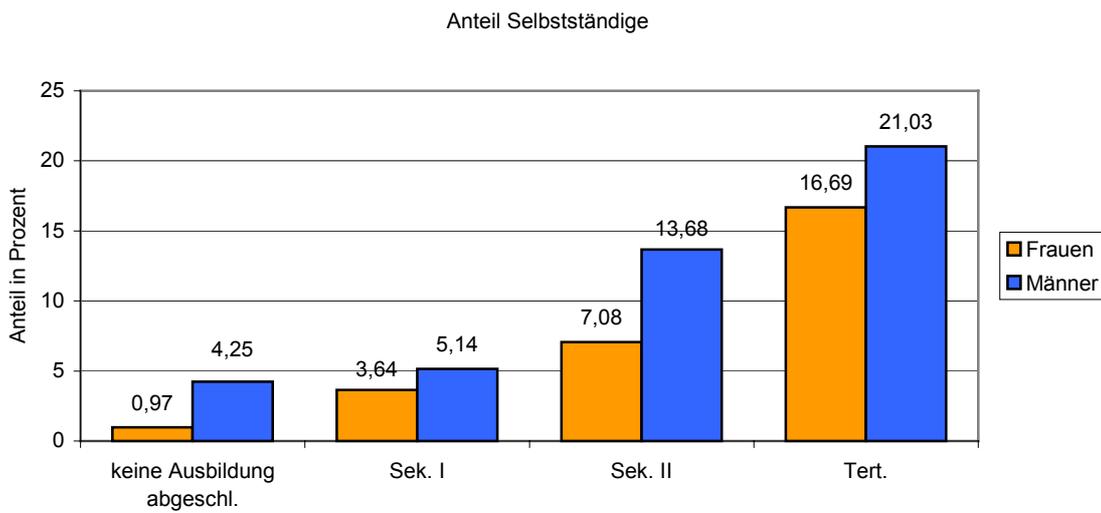
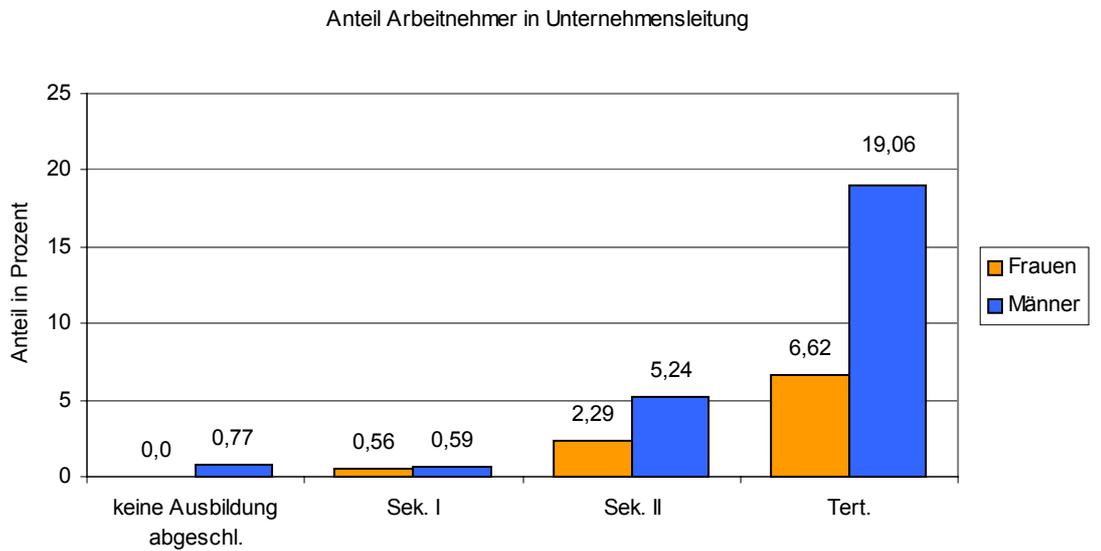
Abbildung 19: Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht 2000



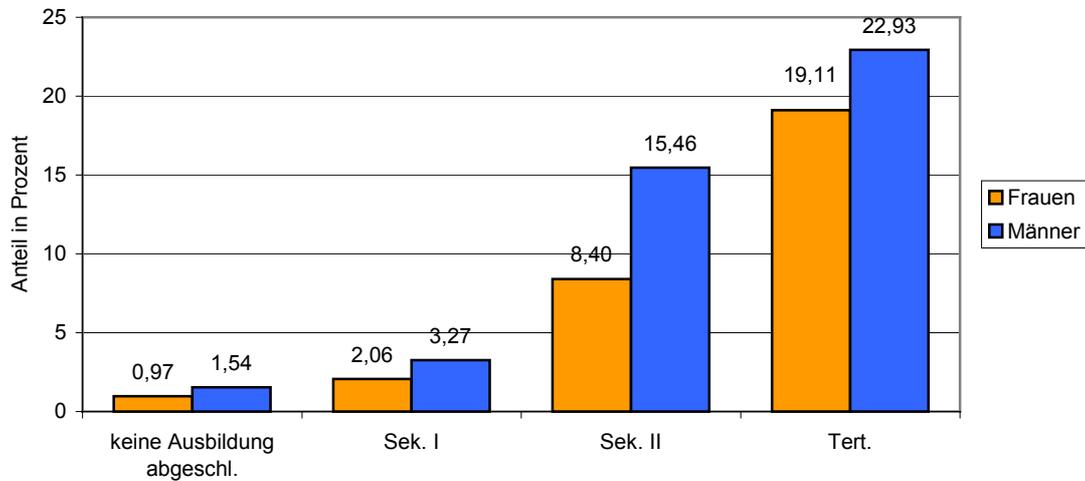
Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus Amt für Volkswirtschaft (2005b₅), S. 174.

Vergleicht man nun allerdings nur diejenigen weiblichen und männlichen Erwerbstätigen nach Erwerbsstatus, die exakt das gleiche Ausbildungsniveau vorweisen, so macht sich Ernüchterung breit. Die Volkszählungsergebnisse aus dem Jahr 2000 belegen zwar für beide Geschlechter, dass ein positiver Zusammenhang zwischen formalem Ausbildungsstand und Berufsposition besteht und entsprechend mit der Ausbildungshöhe die Wahrscheinlichkeit zunimmt, eine höhere berufliche Position zu bekleiden. Allerdings sind die Chancen der Männer auf einen höheren Erwerbsstatus auf jedem Ausbildungsniveau grösser als die der Frauen.

Abbildung 20: Anteil Erwerbstätige am Total der Erwerbstätigen mit gleichem Ausbildungsabschluss nach Erwerbsstatus und Geschlecht 2000



Anteil Arbeitnehmer im mittl./unt. Kader



Quelle: Eigene Darstellungen basierend auf Daten aus Amt für Volkswirtschaft (2005b₅), S. 174.

Es zeigt sich somit, dass die vertikale Segregation nicht zufriedenstellend mit dem formal niedrigeren Bildungsstand von Frauen erklärt werden kann. „Compared to formal barriers to career advancement such as education, the glass ceiling refers to less tangible hindrances.“⁴⁸ Damit ist die Situation in Liechtenstein auch identisch mit den Gegebenheiten in der Schweiz, wo *Bühler / Heye* zu dem Schluss kommen: „Auch unter Berücksichtigung der eminenten sozialen und kulturellen Bedeutung des Bildungssystems deutet dieses Ergebnis doch auf eine volkswirtschaftliche Verschwendung von Ausbildungsinvestitionen hin.“⁴⁹ Dies bedeutet nun aber auch, dass die weibliche Bildungsexpansion⁵⁰ der letzten Jahre nicht ausreicht, um die geschlechterspezifische vertikale Segregation in Liechtenstein zu beseitigen; sondern dass sich diese Ungleichbehandlung auch in Zukunft nicht von selbst lösen wird und deshalb aktiv angegangen werden muss.

5.2.2 Qualifizierungsart und horizontale Segregation

Wenn das Niveau des formalen Ausbildungsstandes nicht geeignet ist, die berufliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern abschliessend zu erklären, so könnte eine weitere Begründung in der horizontalen Segregation am Arbeitsmarkt liegen. Von horizontaler Segregation spricht man, wenn sich Frauen und Männer auf unterschiedliche Branchen, Berufsfelder oder Tätigkeiten verteilen. Frauen sind im

⁴⁸ Accenture (2006), S. 4.

⁴⁹ Bühler, Heye (2005), S. 34.

⁵⁰ Im Abschlussjahr 2006 sind fast 60 Prozent der Maturanden am liechtensteinischen Gymnasium junge Frauen. Unter den Abiturienten mit liechtensteinischer Staatsangehörigkeit liegt der Frauenanteil bei 55 Prozent. Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2006a), S. 53.

internationalen Vergleich häufig in dienenden und helfenden Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen zu finden, die in aller Regel niedriger entlohnt sind und oftmals schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten offerieren, wohingegen Männer vor allem in zukunftssträchtigen techn(olog)ischen Bereichen überrepräsentiert sind.⁵¹ So arbeiten beispielsweise in Deutschland über die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in nur fünf – frauentypischen – Berufssparten. Allein 3,2 Millionen Frauen sind dort in den «klassischen» kaufmännischen Büroberufen anzutreffen.⁵²

„The labour market remains largely partitioned. Occupational and sectoral segregation indices by sex show no sign of a significant decline. It would therefore appear that the increase in female employment is being achieved mainly in sectors of activity and in professions which are already dominated by women.”⁵³ Liechtenstein unterscheidet sich nicht wesentlich von seinen europäischen Nachbarländern, indem im Fürstentum zwei Drittel aller erwerbstätigen Frauen im tertiären Sektor und nicht einmal jede vierte Frau im sekundären Sektor arbeitet, während sich die Männer annähernd gleich auf diese beiden Sektoren verteilen.⁵⁴ Ebenso ergibt sich in Bezug auf die einzelnen Wirtschaftszweige ein deutliches «Geschlechterbild». Gemessen an ihrem gesamten Beschäftigungsanteil von 42,2 Prozent sind die Frauen in den privaten Haushalten ebenso wie den Gesundheits- und Sozialberufen, dem Gastgewerbe und den sonstigen Dienstleistungen stark überrepräsentiert.

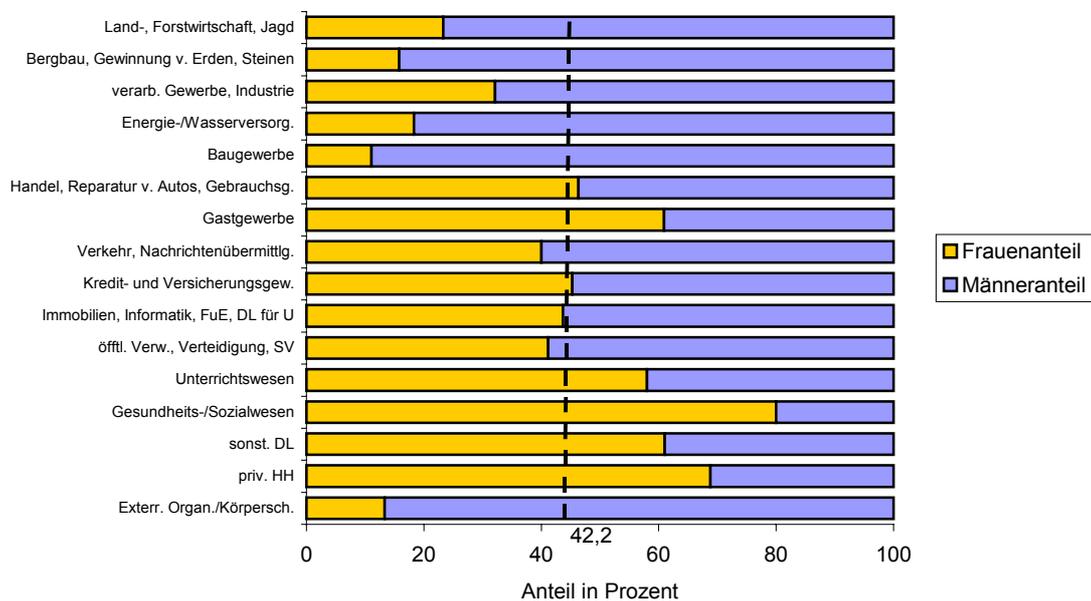
⁵¹ Vgl. Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (2004), S. 11 ff. sowie Anker, Melkas, Korten (2003), S. 9 ff.

⁵² Vgl. Dressel (2005), S. 137.

⁵³ Commission of the European Communities (2007), S. 6.

⁵⁴ Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2005b₅), S. 148.

Abbildung 21: Beschäftigungsanteile der erwerbstätigen Frauen und Männer nach Wirtschaftszweigen 2000



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus Amt für Volkswirtschaft (2005b₅), S. 29.

An dieser horizontalen Segregation wird sich voraussichtlich auch in den nächsten Jahren nicht viel ändern, da sie durch die Berufswahl der heutigen Generationen weiter zementiert wird. „Aufs Ganze gesehen fällt auf, dass sich die Berufswahl beider Geschlechter noch stark an der traditionellen Aufteilung in weibliche bzw. männliche Arbeitswelten orientiert.“⁵⁵ Die «Top Ten» der Ausbildungsberufe von Mädchen aus Liechtenstein in schweizerischen oder liechtensteinischen Ausbildungsbetrieben wird im Schuljahr 2005/06 angeführt von der Kauffrau mit Basisausbildung und Erweiterter Grundbildung. Fast 42 Prozent aller Mädchen entscheiden sich für einen dieser beiden kaufmännischen Ausbildungsberufe, gefolgt von der Friseurin und der Detailhandelsfachfrau.⁵⁶ Somit bewegen sich die Frauen nach wie vor in einem vergleichsweise kleinen Berufsspektrum, während junge Männer 1,5 Mal so viele Lehrberufe wie junge Frauen ergreifen.⁵⁷ Ähnlich verhält es sich auch bei der Wahl des Studiengangs, die ebenfalls geschlechterspezifisch ausfällt.⁵⁸ Dass dabei «Frauenberufe»⁵⁹ in aller Regel schlechter entlohnt sind, belegt unter anderem eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (*IAB*) in Deutschland. „Nach

⁵⁵ Stabsstelle für Chancengleichheit (2006), S. 15.

⁵⁶ Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2006a), S. 70 ff.

⁵⁷ Vgl. Sochin (2006), S. 27.

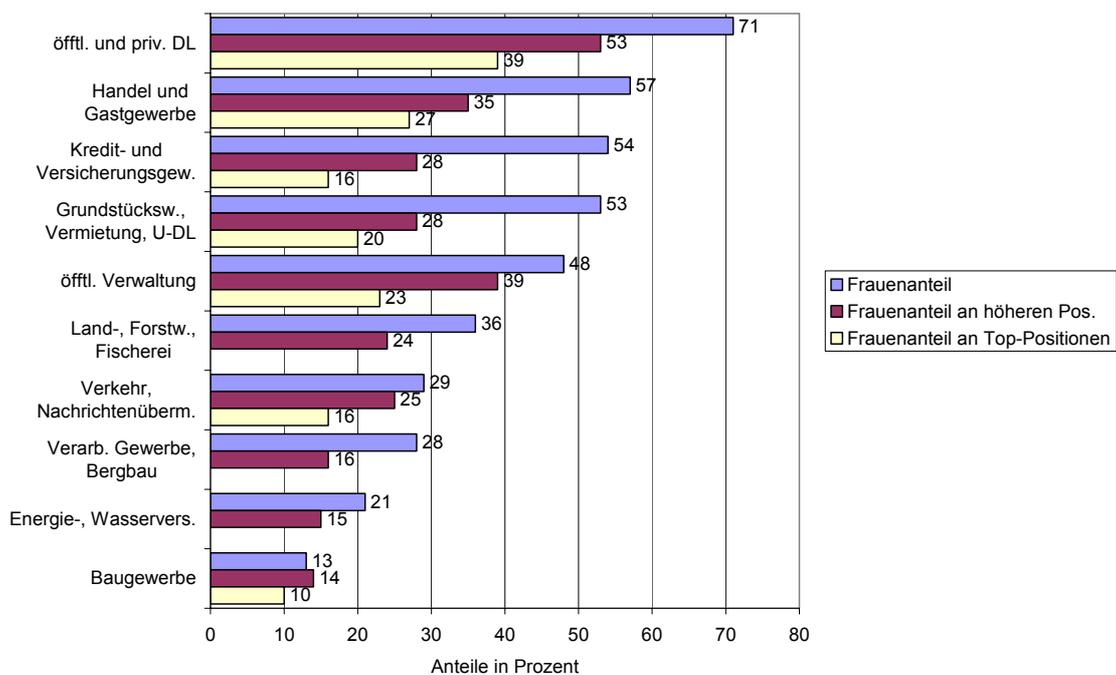
⁵⁸ Vgl. Stabsstelle für Chancengleichheit (2006), S. 18 und die dort angegebenen Quellen.

⁵⁹ Als solche werden in der Regel Berufe bezeichnet, in denen der Frauenanteil bei über 80 Prozent liegt.

wie vor waren die Durchschnittsverdienste in Männer- und Mischberufen [...] deutlich höher als in frauendominierten Berufen.⁶⁰

Ob nun aber tatsächlich die vertikale Segregation eine direkte Folge der geschlechtertypischen Berufswahl ist, kann für Liechtenstein nicht abschliessend beantwortet werden, da es bei den Volkszählungsdaten nicht möglich ist, einen Zusammenhang zwischen der Berufsposition und dem ausgeübten Beruf herzustellen. Ergebnisse aus anderen Ländern lassen aber den Schluss zu, dass auch die horizontale Segregation nur einen Teil der vertikalen Segregation erklären kann. So gelingt es beispielsweise in Deutschland den Frauen in keinem einzigen Wirtschaftszweig einen Anteil an höheren Positionen zu erreichen, der auch nur annähernd ihrem Beschäftigtenanteil entspräche, wenngleich der Frauenanteil in Führungspositionen tendenziell mit dem weiblichen Beschäftigtenanteil der jeweiligen Branche zunimmt.⁶¹

Abbildung 22: Horizontale und vertikale Segregation am deutschen Arbeitsmarkt 2004



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Dressel (2005), S. 141 und dort angegebene Quellen.

Zu identischen Ergebnissen gelangt eine Untersuchung aus Österreich, bei der sich einerseits ein klarer positiver Zusammenhang zwischen der «Frauenquote» im Unternehmen und dem Frauenanteil in Führungspositionen zeigt; andererseits Frauen in Führungspositionen aber stets zu ihrem Beschäftigungsanteil unterrepräsentiert sind.⁶²

⁶⁰ Engelbrech, Nagel (2002), S. 8 f. Die Daten beziehen sich allerdings auf die 1990er Jahre.

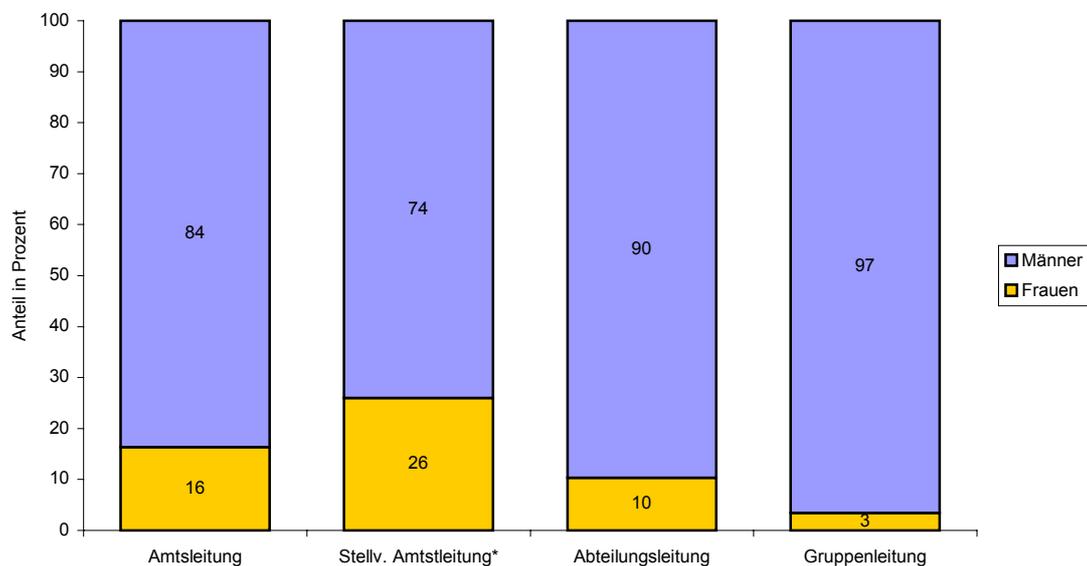
⁶¹ Vgl. Dressel (2005), S. 141.

⁶² Vgl. BMGF (2006), S. 46.

„Nach wie vor ist es kulturell eher akzeptiert, dass Männer in Unternehmen oder Abteilungen mit einem hohen Frauenanteil eine Führungsfunktion innehaben als umgekehrt.“⁶³

Einen Hinweis darauf, dass sich die Situation in Liechtenstein ähnlich verhält, geben die Auswertungen der Personalstatistiken der Liechtensteinischen Landesverwaltung.⁶⁴ Obwohl der Frauenanteil in der Landesverwaltung im Jahr 2006 bei 42,7 Prozent liegt,⁶⁵ sind nur 16 Prozent der Amtsleiter Frauen. Auch in den mittleren Führungspositionen liegt ihre Repräsentanz weit unter ihrem Beschäftigungsanteil.

Abbildung 23: Leitende Positionen in der Liechtensteinischen Landesverwaltung nach Geschlecht 2006



* Sind AbteilungsleiterstellvertreterInnen zugleich AbteilungsleiterInnen wurde nur die höhere Position beachtet

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Stabsstelle für Chancengleichheit (2006), S. 23.

5.3 Familiensituation und familienpolitische Rahmenbedingungen

Ein entscheidender Unterschied zwischen dem Erwerbsleben von Männern und Frauen besteht darin, dass weibliche Berufsverläufe in viel grösserem Masse von der familiären

⁶³ BMGF (2006), S. 46.

⁶⁴ Vgl. Stabsstelle für Chancengleichheit (2006), S. 23.

⁶⁵ Vgl. Marxer (2007a), S. 20 und dort angegebene Quellen. Enthalten sind hier auch Grenzgängerinnen. Im Gegensatz dazu liegt der Frauenanteil nach dem Inlandsprinzip im Landesdurchschnitt bei 38,8 Prozent und damit um rund 4 Prozentpunkte niedriger als in der Landesverwaltung. Es ist allerdings zu beachten, dass die Grundgesamtheit bei Marxer (2007a) nicht exakt mit der Grundgesamtheit bei Stabsstelle für Chancengleichheit (2006), S. 23 übereinstimmt.

Situation beeinflusst werden,⁶⁶ was sich oftmals als hinderlich für die Karriere erweist. „The consistently negative effects of the family variables suggest that marriage and children continue to present unique obstacles to women’s success in management.“⁶⁷ Dieser negative Effekt resultiert trotzdem, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern in den vergangenen Dekaden – vor allem infolge einer zunehmenden Teilzeitarbeit - angestiegen ist. In der Schweiz liegt heute die Erwerbsquote von Frauen mit einem Vorschulkind bei 62,4 Prozent und von Müttern, deren jüngstes Kind zwischen sieben und 14 Jahren alt ist, bei 75,5 Prozent.⁶⁸ Im Gegensatz zu den weiblichen Erwerbsbiographien werden die männlichen Karriereverläufe sogar von Heirat und Elternschaft begünstigt. “Men, on the other hand, may enjoy the positive spillover from parenting to work.”⁶⁹ Weder Elternschaft noch Heirat stellen somit per se einen beruflichen Stolperstein dar, sondern entfalten erst dann unterschiedliche Auswirkungen auf die Erwerbsverläufe von Männern und Frauen,⁷⁰ wenn die berufliche und / oder familiäre Aufgabenverteilung asymmetrisch zwischen den Geschlechtern erfolgt. Einen Überblick über die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern liefert eine OECD-Studie.⁷¹

⁶⁶ Vgl. Baumgartner (2003), S. 13.

⁶⁷ Kirchmeyer (2002), S. 21.

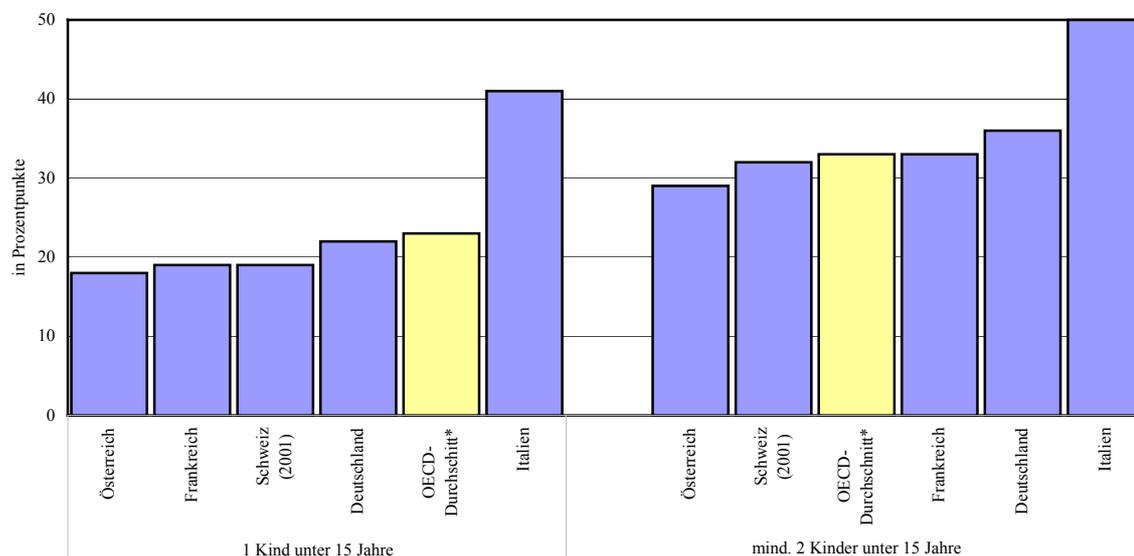
⁶⁸ Vgl. BFS (2005), S. 37.

⁶⁹ Kirchmeyer (2002), S. 21.

⁷⁰ Vgl. Bühler (2004), S. 11.

⁷¹ Ausführlich siehe Dressel, Cornelißen, Wolf (2005), S. 286 f. und dort angegebene Quellen.

Abbildung 24: Differenz der geschlechtsspezifischen Erwerbstätigenquoten von 25- bis 54-jährigen Vätern und Müttern im ausgewählten OECD-Ländervergleich 2000



* ungewogener Durchschnitt

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Daten aus OECD (2002), S. 114 ff. und Dressel, Cornelißen, Wolf (2005), S. 286 f.

Der internationale Vergleich bestätigt, dass betreuungsbedürftige Kinder lediglich für Frauen ein Hindernis für ihre Arbeitsmarktpartizipation darstellen. Während die Vaterschaft in der Regel keine Auswirkung auf die Erwerbsbeteiligung der Männer hat, sinkt die Erwerbstätigenquote der Mütter - allerdings mit deutlichen Länderunterschieden. Zudem reduzieren in fast allen Ländern ausschliesslich die erwerbstätigen Mütter ihre Arbeitszeit, während die Arbeitszeit der Männer mit der Elternschaft im OECD-Durchschnitt sogar zunimmt.⁷²

Die Verteilung der Haushalts- beziehungsweise Familienaufgaben und der Erwerbsaufgaben zwischen den Geschlechtern betrifft letztlich die Frage nach der «bestmöglichen» Zeitallokation der marktlichen Erwerbsarbeit und der nicht-marktlichen Haus- und Familienarbeit zwischen den Partnern.⁷³ Diese Entscheidung wird sowohl von individuellen und familiären Determinanten wie auch von institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen beeinflusst.⁷⁴ „Die Ergebnisse zeigen [...], dass das Modell der männlichen Versorgerehe mit den damit verknüpften

⁷² Vgl. OECD (2002), S 65 ff.

⁷³ Vgl. MecoP, Infras (2007), S. 4.

⁷⁴ Vgl. Buchmann, Kriesi, Pfeifer, Sacchi (2002), S. 10.

traditionellen Rollenvorstellungen immer noch weit verbreitet ist⁷⁵ und vor allem bei Müttern mit (Klein-)Kindern zu einem Rückzug aus dem Erwerbsleben in die unbezahlte Haus- und Familienarbeit führt. Besondere Bedeutung bei der Erklärung der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern haben die mikroökonomischen Ansätze der Humankapitaltheorie und der Neuen Haushaltsökonomik, erlangt.⁷⁶ Vereinfacht ausgedrückt ist eine traditionelle Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern umso wahrscheinlicher je grösser der Lohnunterschied zwischen den Partnern zu Lasten der Frau ausfällt und je höher das Erwerbseinkommen des «Haupternährers» ist. Für die Schweiz kommt eine Studie zu dem Ergebnis, dass die Erwerbsbeteiligung von Müttern, die in einer Ehe oder Partnerschaft leben, kaum vom Bildungsniveau abhängt, sondern das Modell der männlichen Versorgerehe in sämtlichen Bildungsschichten verankert ist, wohingegen aber ein positiver Zusammenhang zwischen potentielltem Lohneinkommen und Erwerbsbeteiligung besteht und damit ein indirekter Bildungseffekt existiert.⁷⁷

„Ebenso wie die Partizipationsentscheidung der Frau ist die intrafamiliale Zeitallokation jedoch [...] durch soziodemographische Faktoren determiniert. Hier erweist sich [...] das Alter des jüngsten im Haushalt lebenden Kindes als zentrale Grösse zur Erklärung der Zeitverwendung.“⁷⁸ So steigt mit zunehmendem Alter der Kinder auch die Erwerbsbeteiligung der Mütter, wobei jedoch die Anteile von teilzeit- und vollzeiterwerbstätigen Frauen unverändert bleiben⁷⁹ und somit keine Substitution von Teilzeit- durch Vollzeittätigkeit stattfindet. Eine Auswertung der Schweizer SAKE-Daten für das Jahr 2005 zeigt, dass 42,4 Prozent aller Mütter mit Kindern unter fünf Jahren nicht erwerbstätig sind im Gegensatz zu 32,6 Prozent, wenn Kinder über fünf Jahren im Haushalt leben.⁸⁰ Dieses Ergebnis deckt sich mit den gängigen gesellschaftlichen Vorstellungen, wonach speziell Kleinkinder ein grosses Hindernis für die weibliche Erwerbsteilnahme darstellen. „Eine weitere zentrale Determinante der weiblichen Zeitallokation ist der Familienstand. Anhand der Ergebnisse ist erkennbar, dass sich die Spezialisierung der Frau auf Haushaltstätigkeiten vorwiegend bei verheirateten Paaren vollzieht.“⁸¹

Berücksichtigt man die Möglichkeit des «Outsourcings» von nicht-marktlichen Tätigkeiten, zum Beispiel in Form von ausserfamiliären Kinderbetreuungsangeboten, so verändert sich die Entscheidungssituation. Zahlreichen Entscheidungsmodellen liegt die Hypothese zugrunde, dass der Erwerbsentscheid und die Wahl der Kinderbetreuung simultane Entscheidungen sind und somit ein enger Zusammenhang zwischen der

⁷⁵ Buchmann, Kriesi, Pfeifer, Sacchi (2002), S. 63.

⁷⁶ Vgl. formaltheoretisch Althammer (2000), S. 55 ff.

⁷⁷ Buchmann, Kriesi, Pfeifer, Sacchi (2002), S. 131.

⁷⁸ Althammer (2000), S. 89.

⁷⁹ Vgl. Bühler (2004), S. 14.

⁸⁰ Vgl. Mecop, Infras (2007), S. 30.

⁸¹ Althammer (2000), S. 89.

Nachfrage nach familienergänzenden Kinderbetreuungseinrichtungen und dem Erwerbsentscheid besteht.⁸² Eine Auswertung⁸³ internationaler Studien ergibt, dass die Wahrscheinlichkeit dafür, dass eine Mutter erwerbstätig wird und sich für eine externe Kinderbetreuung entscheidet, generell zunimmt, wenn das Angebot «bezahlbarer» und qualitativ angemessener Kinderbetreuungseinrichtungen ausgedehnt wird. Auch eine gute Ausbildung in Verbindung mit einem hohen Arbeitseinkommen sowie ein höheres Alter der Mutter wirken sich tendenziell positiv auf die Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit aus. Für die Schweiz erzielte Schätzergebnisse weisen ebenfalls in die gleiche Richtung.⁸⁴

Unbestritten ist der positive Zusammenhang zwischen der generellen Verfügbarkeit von familienexternen Kinderbetreuungseinrichtungen und der Erwerbsquote von Müttern.⁸⁵ Allerdings ist in der Schweiz auch nicht das Unterangebot von Kinderbetreuungseinrichtungen die Hauptursache für eine mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern die zu hohen Kosten für die Kindertagesstätten. Ein ebenfalls wichtiges Hindernis spielen zudem Qualitätsaspekte, wie beispielsweise unflexible Öffnungszeiten oder eine zu grosse räumliche Distanz.⁸⁶

Was nun die Situation in Liechtenstein betrifft, steht man vor dem Problem, dass in der Volkszählung das Erwerbsverhalten und die Erwerbsposition von Müttern beziehungsweise Vätern im Vergleich zu kinderlosen Frauen und Männern nicht abzulesen ist. Stattdessen ist eine Gegenüberstellung lediglich nach Zivilstand möglich. Betrachtet man in einem ersten Schritt die Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen unterschiedlicher Ausbildungsabschlüsse, dann fällt auf, dass bei beiden Geschlechtern mit steigendem Ausbildungsniveau sowohl die Erwerbstätigkeit insgesamt als auch die Vollzeittätigkeit im Besonderen an Bedeutung gewinnt. Dabei bestehen aber bei jeder Ausbildungsstufe deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen, indem der Anteil Erwerbsloser und Nichterwerbspersonen bei den Männern im Durchschnitt zwischen 15 und 30 Prozentpunkten niedriger als bei den Frauen ausfällt. Noch deutlicher unterscheiden sich die Anteile von Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen zwischen den Geschlechtern.

⁸² Vgl. Del Boca, Locatelli, Vuri (2004), S. 17.

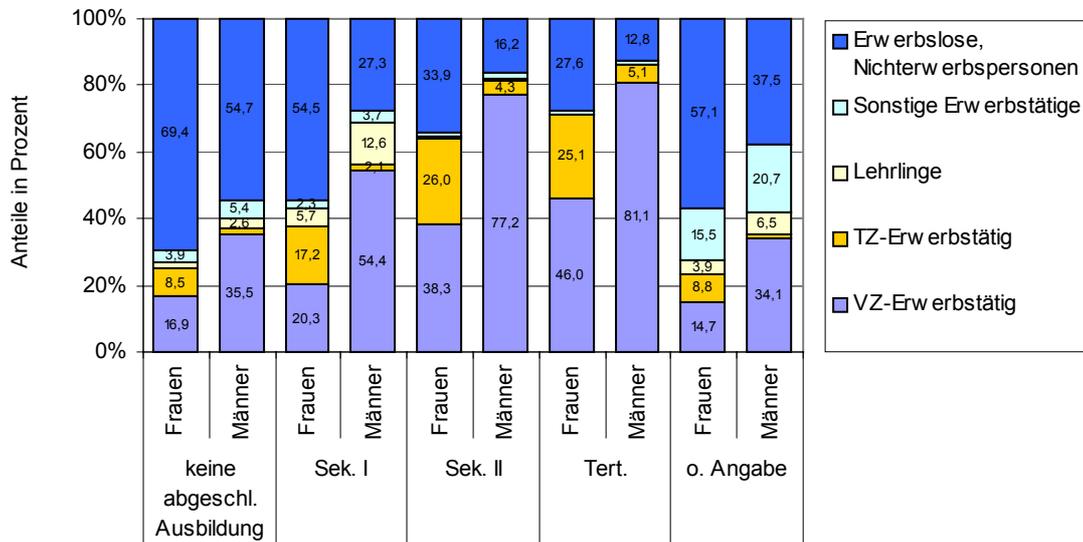
⁸³ Vgl. MecoP, Infras (2007), S. 23 f. und die dort angegebenen Quellen.

⁸⁴ Vgl. ausführlich MecoP, Infras (2007), S. 79 ff.

⁸⁵ Da Roi, Sabatinelli (2007), S. III.

⁸⁶ Vgl. Banfi, Iten, Medici (2007), S. 57.

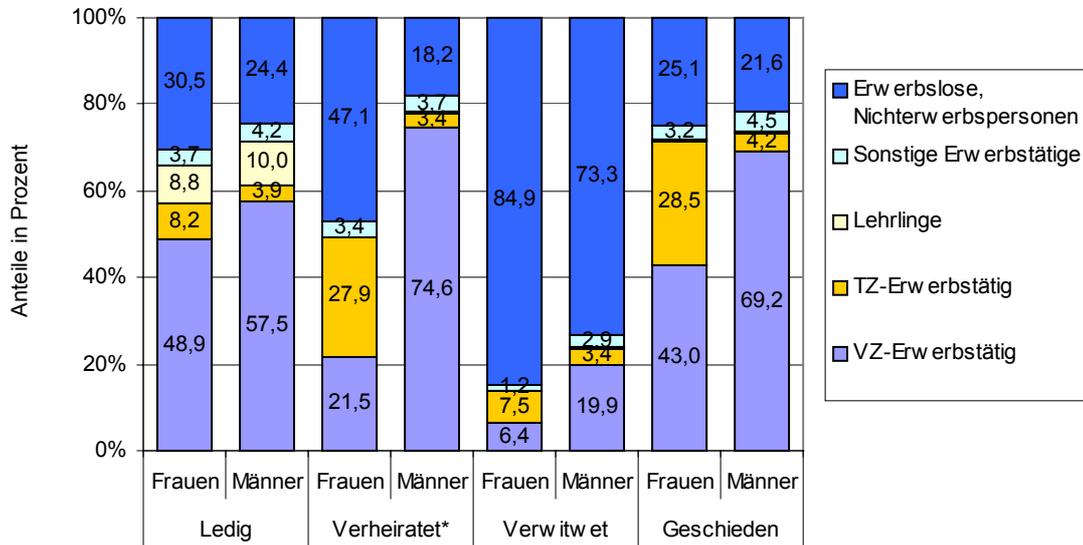
Abbildung 25: Erwerbsbeteiligung der männlichen und weiblichen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren mit gleichem Ausbildungsniveau 2000



Quelle: Eigene Darstellung nach Amt für Volkswirtschaft (2005b₅), S. 271 ff.

Differenziert man nun die Wohnbevölkerung nach Familienstand, dann zeigt sich, dass sich das Erwerbsverhalten am wenigsten zwischen ledigen Männern und Frauen unterscheidet, während die Diskrepanz bei den Verheirateten am grössten ist. Bei beiden Geschlechtern ist der Anteil der Erwerbstätigen bei den Geschiedenen am höchsten, während er – aufgrund der grossen Zahl Rentner – bei den Verwitweten am kleinsten ist. Hinsichtlich des Anteils Vollzeiterwerbstätiger, fällt dieser bei den Frauen unter der Gruppe der Ledigen und bei den Männern unter der Gruppe der Verheirateten am grössten aus.

Abbildung 26: Erwerbsbeteiligung der männlichen und weiblichen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren mit gleichem Zivilstatus 2000



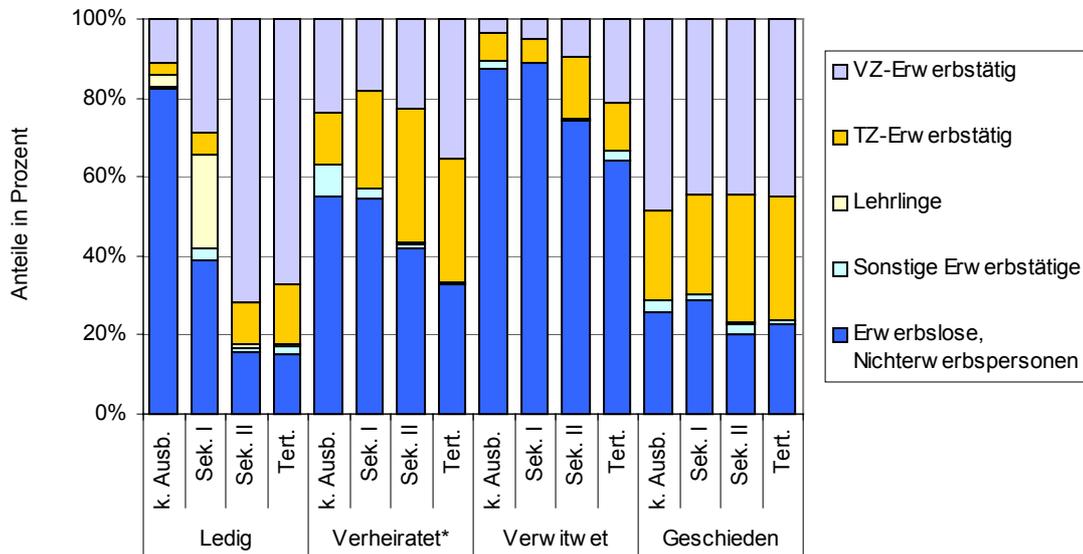
*inklusive getrennt Lebende

Quelle: Eigene Darstellung nach Amt für Volkswirtschaft (2005bs), S. 272 ff.

Widmet man sich nun ausschliesslich den Frauen und betrachtet deren Erwerbsbeteiligung nach Familienstand sowie Ausbildungsstufe,⁸⁷ dann ergibt sich ein uneinheitliches Bild. Den höchsten Erwerbstätigenanteil erreichen die ledigen Frauen mit Tertiär- und Sekundarabschluss II, gefolgt von den Geschiedenen – unabhängig von deren Ausbildungsstufe. Das gleiche Bild zeigt sich im Hinblick auf die Vollzeittätigkeit. Bei den Verheirateten nimmt die Erwerbsneigung ebenso wie bei den Ledigen mit steigender Ausbildungsstufe zu. Das Gleiche gilt in beiden Gruppen für die Vollzeittätigkeit.

⁸⁷ Nicht berücksichtigt wurden an dieser Stelle all diejenigen Frauen, die keine Angabe zu ihrer höchsten abgeschlossenen Ausbildung machten.

Abbildung 27: Weibliche Wohnbevölkerung ab 15 Jahren nach Familienstand, Ausbildungsstand und Erwerbsbeteiligung 2000

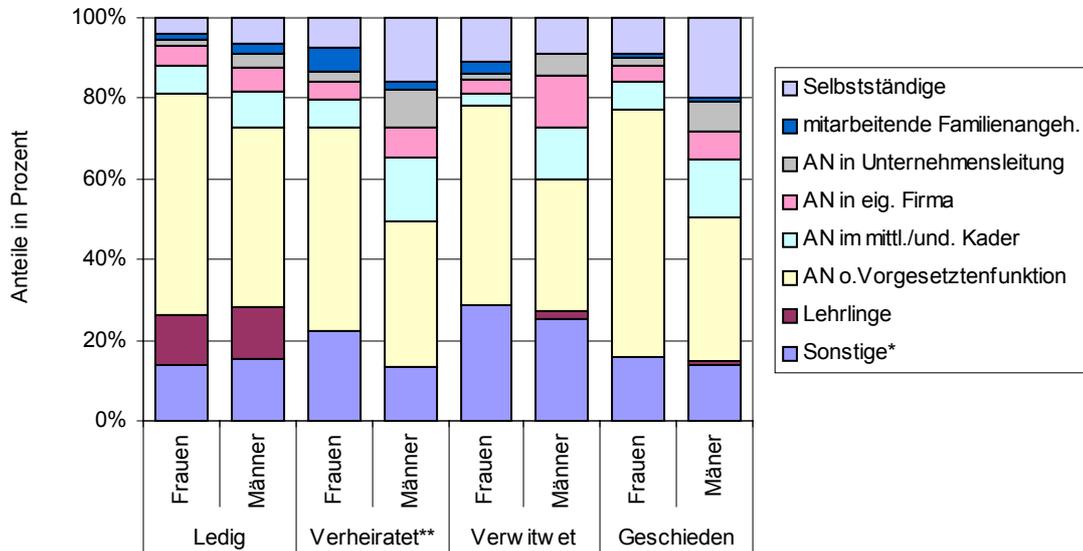


*inklusive getrennt Lebende

Quelle: Eigene Darstellung nach Amt für Volkswirtschaft (2005b₅), S. 272 ff.

In einem nächsten Schritt soll nun die Berufsposition von erwerbstätigen Frauen und Männern nach deren Familienstand näher betrachtet werden. Wenig überraschend weisen stets die Männer höhere Berufspositionen als die Frauen mit demselben Familienstand auf. Am wenigsten Unterschied zwischen den Geschlechtern existiert bei den Ledigen.

Abbildung 28: Weibliche und männliche Erwerbstätige nach Familienstand und Erwerbsstatus 2000

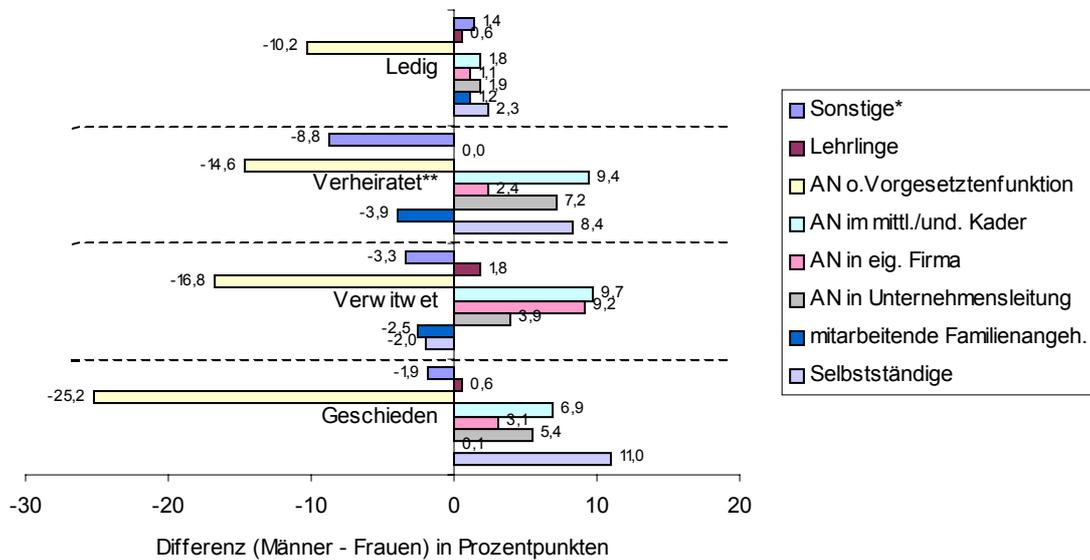


*Arbeitnehmer und Erwerbstätige ohne Angabe **inklusive getrennt Lebende

Quelle: Eigene Darstellung nach Amt für Volkswirtschaft (2005b₅), S. 176 ff.

In Bezug auf die Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenfunktion ist der geschlechterspezifische Unterschied «zu Gunsten» der Frauen am grössten zwischen den Geschiedenen, während er bei den Arbeitnehmern im mittleren und unteren Kader zu Gunsten der Männer bei den Verwitweten und Verheirateten am höchsten ausfällt. Demgegenüber fällt die Differenz bei den in der Unternehmensleitung Beschäftigten wiederum bei den Verheirateten am stärksten zu Gunsten der Männer aus.

Abbildung 29: Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Erwerbstätigen im Erwerbsstatus nach Familienstand 2000



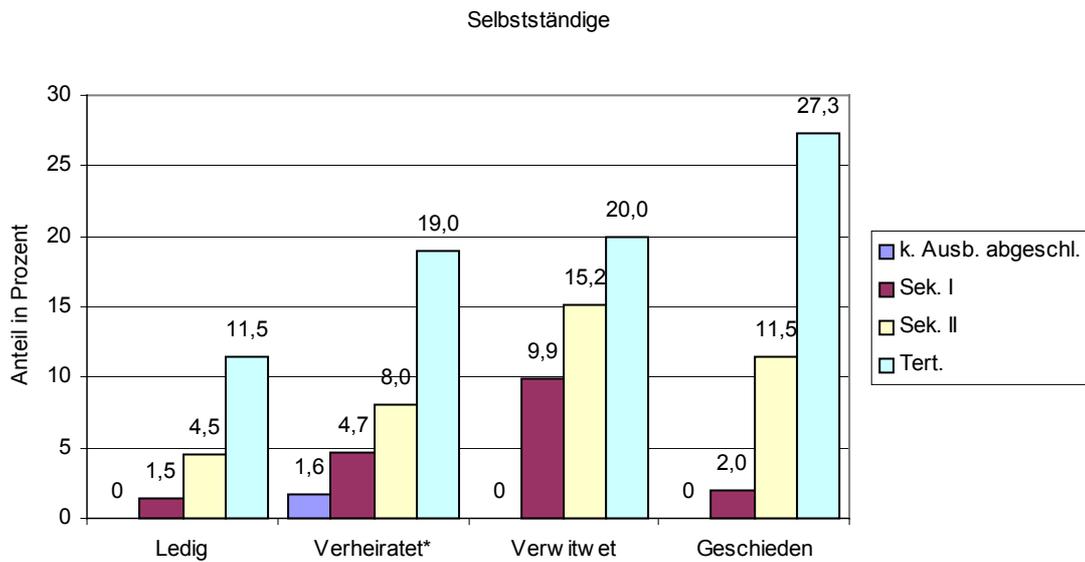
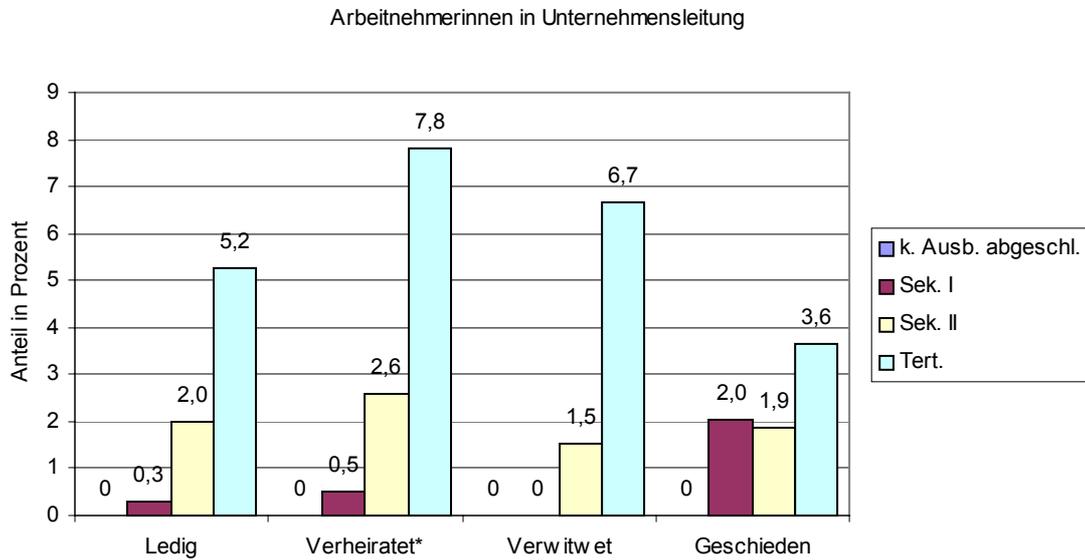
*Arbeitnehmer und Erwerbstätige ohne Angabe **inklusive getrennt Lebende

Quelle: Eigene Darstellung nach Amt für Volkswirtschaft (2005b₅), S. 176 ff.

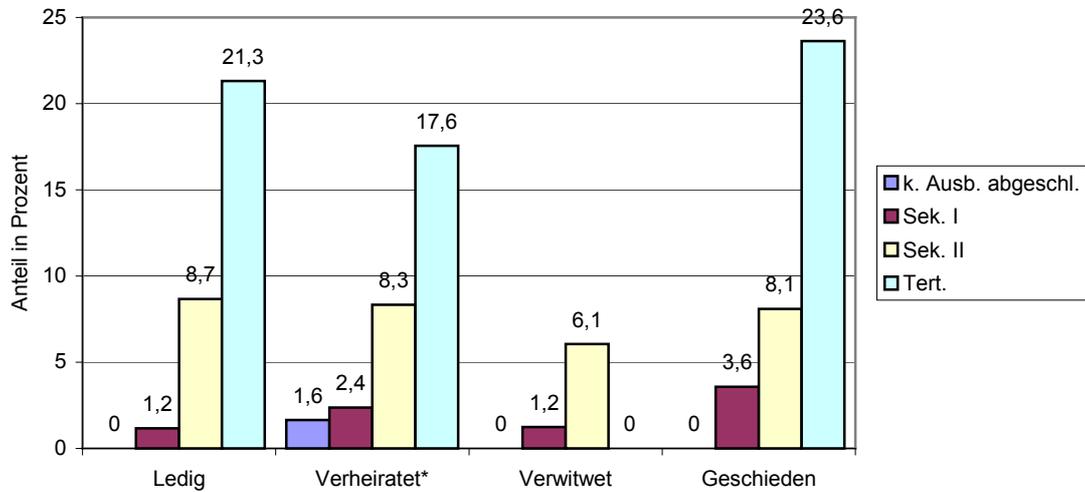
Da bereits festgestellt wurde, dass der Bildungsgrad der Erwerbstätigen positiv mit deren Berufsposition zusammenhängt, sollen in einem nächsten Schritt ausschliesslich Erwerbstätige mit dem gleichen Ausbildungsniveau verglichen werden. Dabei bestätigt sich,⁸⁸ dass eine höhere Ausbildung auch die Chance auf eine höhere Berufsposition verbessert. Allerdings lassen die Auswertungen keinen eindeutigen Schluss darüber zu, welcher Familienstand am ehesten geeignet ist, das Bildungsniveau beruflich adäquat umzumünzen.

⁸⁸ Lediglich die Geschiedenen mit Sekundarstufe I in der Unternehmensleitung machen hiervon eine Ausnahme, die allerdings nicht überinterpretiert werden darf, da es sich dabei nur um vier Personen handelt.

Abbildung 30: Anteil weiblicher Erwerbstätiger mit dem gleichen Ausbildungsabschluss nach Erwerbsstatus und Zivilstand 2000



Arbeitnehmerinnen im mittl./unt. Kader



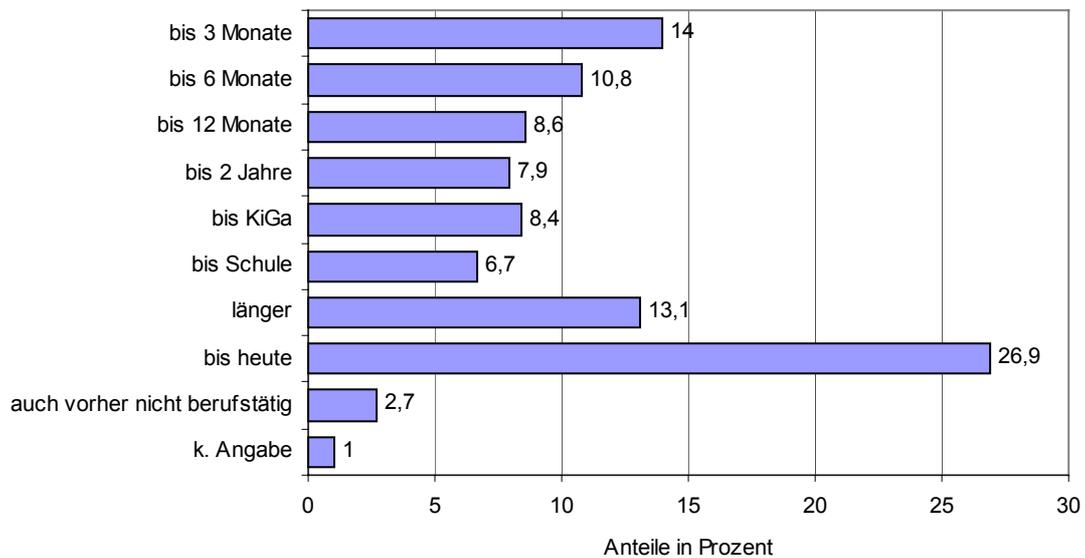
*inklusive getrennt Lebende

Quelle: Eigene Darstellungen nach Amt für Volkswirtschaft (2005b₅), S. 176 ff.

Dass speziell Mütter in ihrem Berufs- und Karriereverlauf beeinflusst werden, zeigt allerdings die Umfrage «Kinder- und Familiensituation in Liechtenstein»⁸⁹ im Auftrag der Regierung des Fürstentums Liechtenstein. Von den 178 befragten Müttern hat über ein Viertel nach der Geburt des Kindes bis heute zu arbeiten aufgehört, während aber andererseits auch fast genau so viele nicht länger als sechs Monate zuhause geblieben sind.

⁸⁹ Vgl. Isopublic (2007).

Abbildung 31: Dauer der geburtsbedingten Berufsunterbrechung

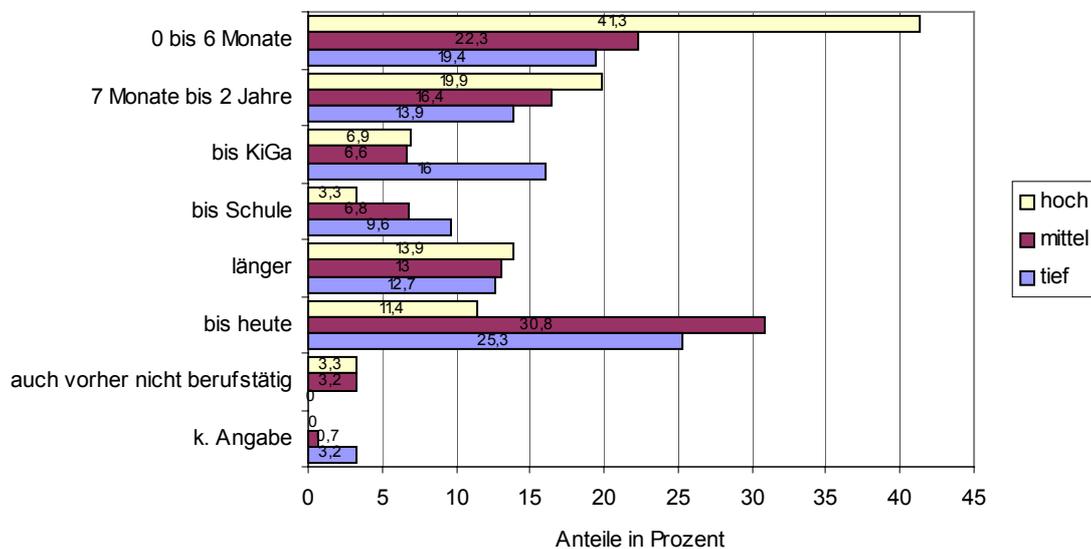


Quelle: Eigene Darstellung nach Isopublic (2007), Tab. 117.

Eine Unterscheidung der Mütter nach ihrem Bildungsstand zeigt, dass die hoch qualifizierten Frauen mehrheitlich nach spätestens zwei Jahren wieder zu arbeiten begonnen haben. Auch bei den Frauen mit mittlerem Ausbildungsstand waren fast 40 Prozent spätestens nach zwei Jahren wieder berufstätig. Allerdings fällt auch auf, dass andererseits fast ein Drittel dieser Frauen bis heute keine Berufstätigkeit mehr aufgenommen hat, während der Anteil bei den Frauen mit tiefer Qualifikation bei 25 Prozent und denjenigen mit hohem Ausbildungsstand bei gut 11 Prozent liegt. Zudem hat bei den gut ausgebildeten Frauen fast ein Viertel nach der Babypause (wieder) eine Vollzeitstelle angenommen, während es bei denjenigen mit mittlerer Qualifikation nur rund 11 Prozent und bei den Frauen mit niedriger Qualifikation gut 17 Prozent waren.⁹⁰

⁹⁰ Vgl. Isopublic (2007), Tab. 120.

Abbildung 32: Dauer der geburtsbedingten Berufsunterbrechung nach Bildungsstand der Mütter

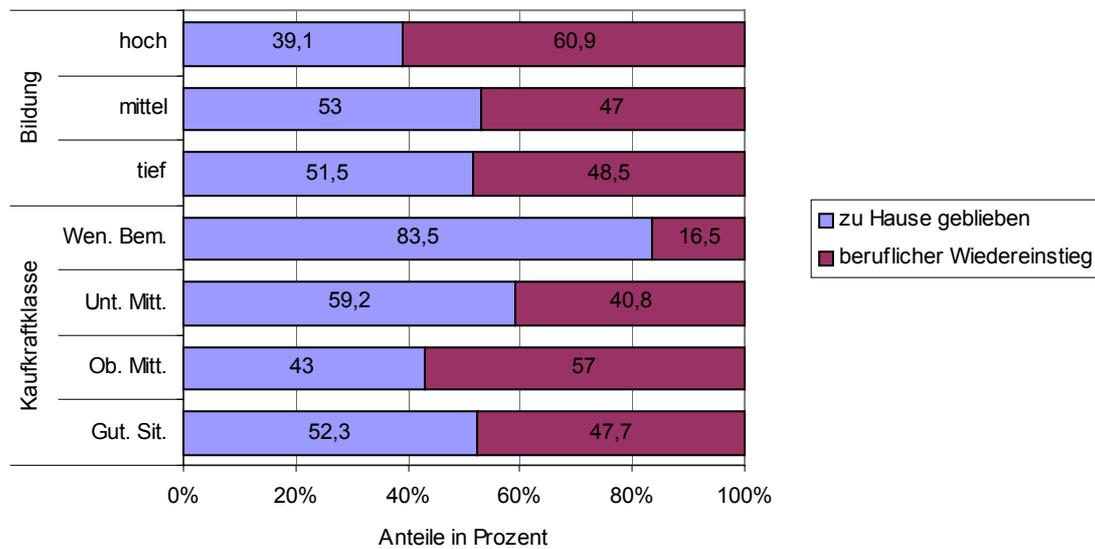


Quelle: Eigene Darstellung nach Isopublic (2007), Tab. 118.

Interessante Einblicke ergeben sich aus der Frage, wie sich die befragten Mütter frei von jeglichen Zwängen entschieden hätten. Hier gibt die eine Hälfte an, dass sie nicht mehr gearbeitet hätte, während die andere Hälfte gern wieder in den Beruf eingestiegen wäre.⁹¹ Deutliche Unterschiede zeigen sich hier allerdings nach Einkommensklasse, Bildungsstand sowie Tätigkeitsumfang der Befragten. Hier zeigt sich, dass in Abhängigkeit vom Bildungsstand vor allem hoch qualifizierte Frauen wieder erwerbstätig sein wollen.

⁹¹ Vgl. Isopublic (2007), Tab. 121 f.

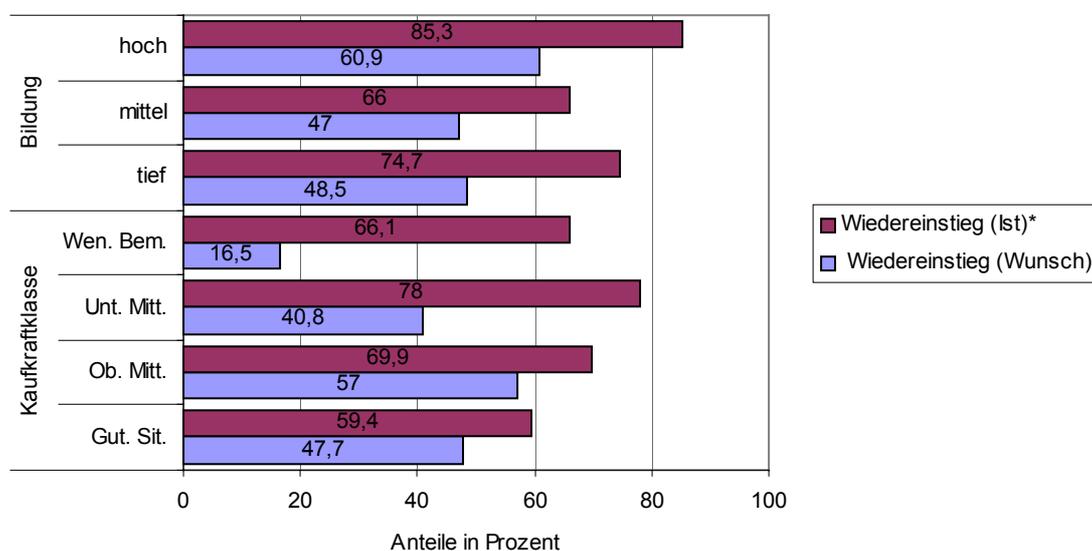
Abbildung 33: Wiedereinstiegswunsch nach Bildungsstand und Kaufkraftklasse der Mütter



Quelle: Eigene Darstellung nach Isopublic (2007), Tab. 121 f.

Stellt man nun einen direkten Vergleich zwischen Realität und Wunsch-Situation an, so wird allerdings deutlich, dass unabhängig von der Einkommensklasse und dem Bildungsstand alle befragten Mütter weniger gern wieder berufstätig geworden wären als sie es tatsächlich sind. Am stärksten klaffen Wunsch und Wirklich bei den niedrigsten Einkommensschichten auseinander. In Abhängigkeit vom Bildungsniveau ist die Differenz am stärksten bei den Frauen mit tiefer Qualifikation ausgeprägt.

Abbildung 34: Ist- und Wunschsituation nach Bildungsstand und Kaufkraftklasse der Mütter



*alle Kategorien ausser „bis heute nicht mehr gearbeitet“ und „(auch) davor nicht gearbeitet“

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Daten aus Isopublic (2007), Tab. 117 f. und Tab. 121 f.

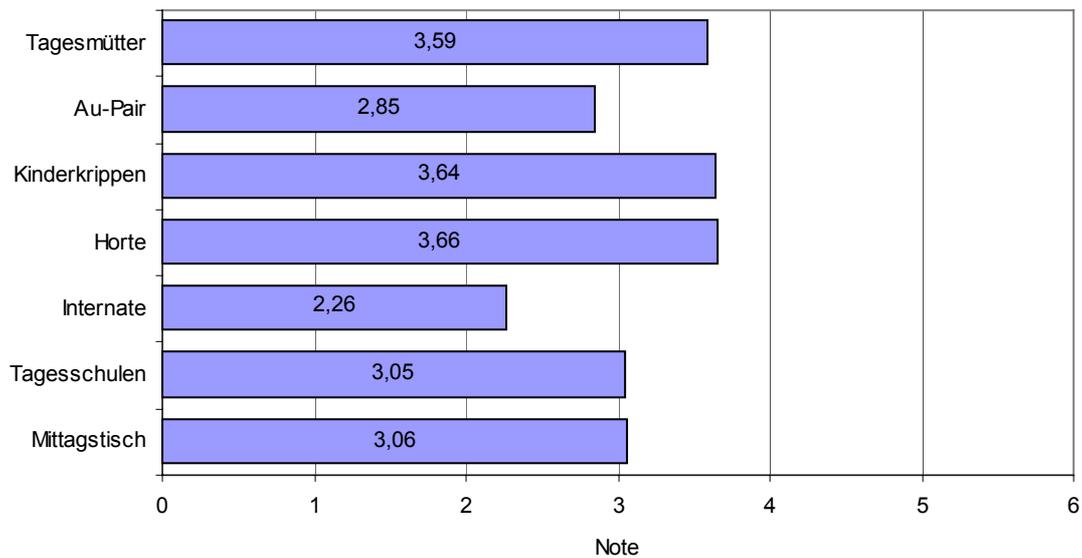
Es muss bei dieser Gegenüberstellung allerdings berücksichtigt werden, dass die befragten Mütter ihre Wunschvorstellungen in Anbetracht ihrer gemachten Erfahrungen äussern. So lässt sich die Diskrepanz möglicherweise auch teilweise darauf zurückführen, dass die Betroffenen eine starke Belastung durch die Doppelrolle in Beruf und Familie erfahren mussten. In jedem Fall würden sich die meisten Frauen – nämlich 46,5 Prozent – mehr Unterstützung vom Partner bei der Kinderbetreuung wünschen. Ein weiteres Drittel plädiert jeweils für eine grössere Hilfe durch die Grosseltern des Kindes und mehr professionelle Betreuungsmöglichkeiten.⁹² Dass die Betreuungssituation in Liechtenstein noch als verbesserungswürdig wahrgenommen wird, zeigt auch die Beurteilung verschiedener Betreuungsformen auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 6 (sehr gut).⁹³ Dabei wünschen sich die Befragten vor allem eine Ausweitung des Angebots bei Mittagstischen, Tagesschulen, Horten und Kinderkrippen.⁹⁴

⁹² Vgl. Isopublic (2007), Tab. 73 bezogen auf 252 Frauen. Mehrfachnennungen waren möglich. Bei den gut ausgebildeten Männern und Frauen rangiert der Wunsch nach mehr professionellen Betreuungsangeboten an erster Stelle.

⁹³ Befragt wurden hier insgesamt 500 Personen, die allerdings zum Teil auch kinderlos sind.

⁹⁴ Vgl. Isopublic (2007), Tab. 89 f. Alle vier Betreuungsformen wurden von über einem Drittel der Befragten benannt. Mehrfachnennungen waren möglich.

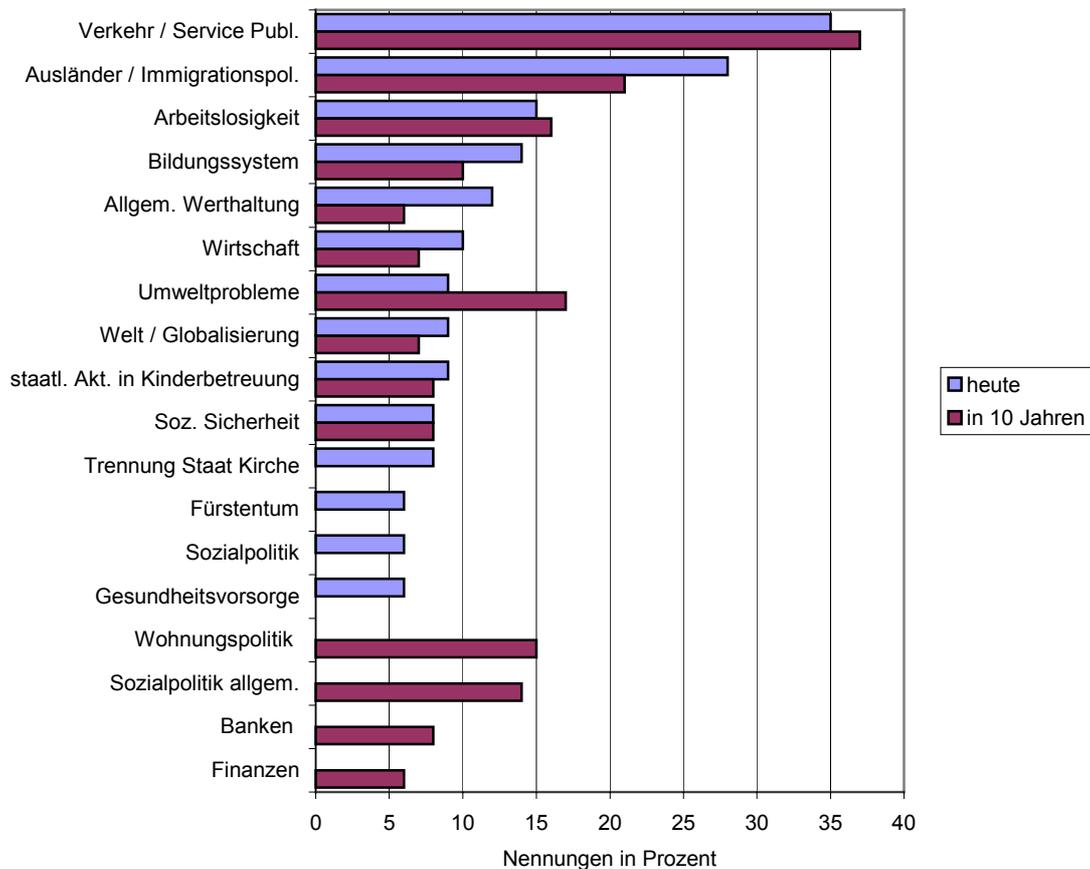
Abbildung 35: Beurteilung verschiedener Kinderbetreuungsformen in Liechtenstein



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Daten aus Isopublic (2007), Tab. 75 ff.

Dennoch scheinen familienpolitische und damit letztlich auch gleichstellungsbedingte Fragen in Liechtenstein in der Bevölkerung (noch) eine untergeordnete Rolle zu spielen, wie ein Blick auf das Zukunftsbarometer zeigt. Dort wird die Kinderbetreuung weder aktuell noch für die Zukunft als zentrales Problem genannt.

Abbildung 36: Wichtigste Problemfelder Liechtensteins – heute und in zehn Jahren



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Daten aus Zukunftsbüro (2008), S. 2 f.

Auf die konkrete Frage, inwiefern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf einer Skala von 0 (kein Problem) bis 10 (sehr grosses Problem) als Problem eingestuft wird, landete die Vereinbarkeitsfrage im Mittelfeld. Ein sehr grosses Problem stellt sie dabei nur für sieben Prozent der Befragten dar und für 12 Prozent gar kein Problem.⁹⁵

5.4 Unternehmensbezogene Faktoren

Das Spektrum der unternehmensbezogenen Faktoren, die speziell für Frauen ein Karrierehemmnis darstellen, ist gross. Es reicht von infrastrukturellen Rahmenbedingungen, wie die Möglichkeit zur Teilzeit- oder Telearbeit über nicht gendergerechte Personalauswahl-, Entwicklungs- und Führungsprozesse im Unternehmen bis hin zu den klassischen «old boys networks», in die Frauen noch nicht vorgedrungen sind.

⁹⁵ Vgl. Zukunftsbüro (2008), S. 27.

Widmet man sich in einem ersten Schritt rein statistischen Betriebsdaten, wie etwa der Unternehmensgrösse, steht man in Liechtenstein vor dem Problem, dass keinerlei Daten über die Geschlechterverteilung in Abhängigkeit von der Mitarbeiterzahl vorliegen. Zudem lassen Erhebungen aus anderen deutschsprachigen Ländern keinen eindeutigen Schluss zu.⁹⁶ So kommt eine aktuelle Studie für Österreich zu dem Ergebnis, dass der Frauenanteil unter den Führungskräften bei den Grossunternehmen über 500 Mitarbeiter mit einem Drittel am höchsten ausfällt.⁹⁷ Dagegen zeigen Untersuchungen aus Deutschland und der Schweiz, dass dort der Frauenanteil in KMUs höher als in Grossunternehmen ist und zudem der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit steigender Unternehmensgrösse abnimmt.⁹⁸ „Die Erklärung drängt sich auf, dass in kleinen und mittleren Betrieben Frauen vermehrt als Familienangehörige im Betrieb mitarbeiten, wobei ein Teil von ihnen entweder als Mitinhaberin oder Geschäftsleiterin tätig ist. Sicher spielt auch die Tatsache eine Rolle, dass die Anforderungen an Kaderpersonen in grossen Unternehmen anders sind.“⁹⁹

Neben vielen anderen infrastrukturellen Unternehmensbedingungen stellen die betrieblichen Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine weitere wesentliche Determinante für den Berufserfolg von Frauen dar.¹⁰⁰ Obwohl bereits durch zahlreiche Studien belegt wird, dass sich familienfreundliche Massnahmen auch betriebswirtschaftlich – und zwar unabhängig von der Unternehmensgrösse¹⁰¹ – auszahlen,¹⁰² herrscht in den meisten europäischen Ländern immer noch eine Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis.

Im Fürstentum wird bei der Umfrage «Kinder- und Familiensituation in Liechtenstein» vor allem das Fehlen von Teilzeitjobs bemängelt. Darin sehen über 77 Prozent der befragten Mütter – abgesehen von der unzureichenden Kinderbetreuung – das Hauptproblem beim Wiedereinstieg in den Beruf.¹⁰³ Allerdings geben auch die weiteren Nennungen wichtige Aufschlüsse über die zum Teil «unsichtbaren» Barrieren in Liechtensteiner Unternehmen, mit denen Mütter konfrontiert sind. So gibt immerhin mehr als ein Drittel der Befragten an, dass bei kinderbedingten Ausfallzeiten mit negativen Reaktionen von Seiten des Arbeitgebers oder der Kollegen zu rechnen ist.

⁹⁶ Ein direkter Vergleich ist allerdings auch insofern schwierig, da in den Untersuchungen unterschiedliche Abgrenzungen – beispielsweise von den Führungspositionen und der Unternehmensgrösse – vorgenommen wurden.

⁹⁷ Vgl. BMGF (2006), S. 43.

⁹⁸ Vgl. exemplarisch für Deutschland MGFFI (2007), S. 21 und für die Schweiz die Auswertung für den Kanton St. Gallen von Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (2005), S. 9.

⁹⁹ Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (2005), S. 9.

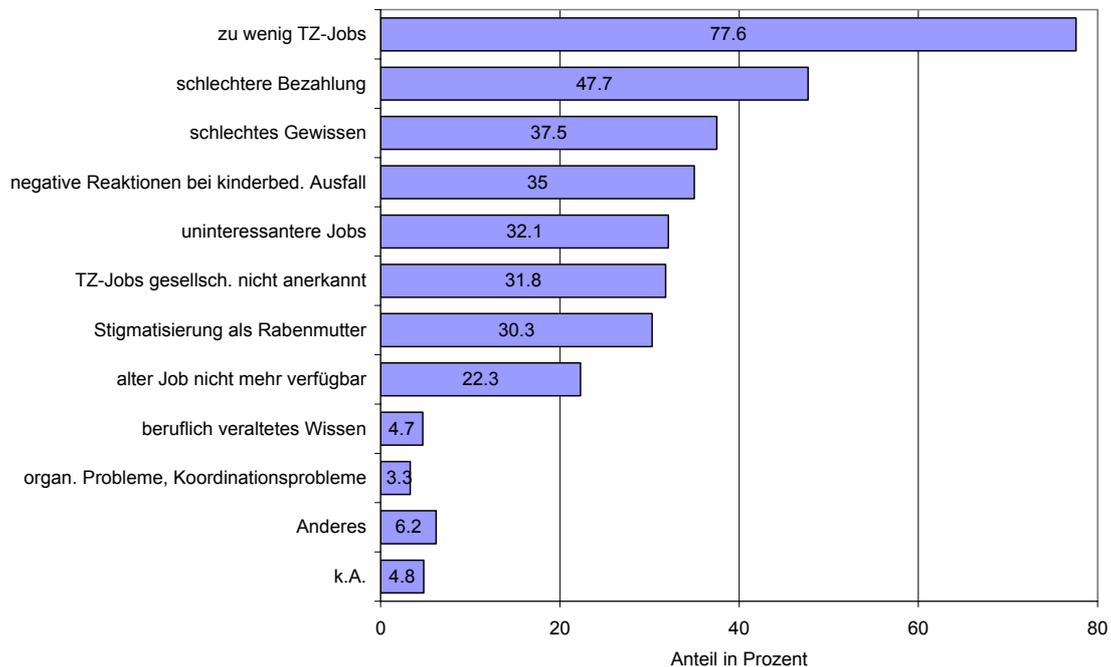
¹⁰⁰ Vgl. BMGF (2006), S. 59 ff.

¹⁰¹ Vgl. beispielhaft SECO (2007).

¹⁰² Vgl. ausführlich für Deutschland BMFSFJ (2005). Für die Schweiz kommt eine Untersuchung ausgewählter Unternehmen auf eine Kosten-Nutzen-Differenz von durchschnittlich 19'000 CHF pro Jahr, was als acht-prozentige Rendite auf familienfreundliche Investitionen interpretiert werden kann. Vgl. Prognos AG (2006), S. 59.

¹⁰³ Vgl. Isopublic (2007), Tab. 125. Mehrfachnennungen waren möglich.

Abbildung 37: Hauptprobleme beim Wiedereinstieg (mit Ausnahme der Kinderbetreuung)



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Daten aus Isopublic (2007), Tab. 125.

Bei den Frauen mit hohem Bildungsstand zeigt sich insofern eine Abweichung von obigem Durchschnitt als von ihnen häufiger das Problem genannt wird, dass die angebotenen Jobs weniger interessant als früher sind. Aber auch die Meinung, dass man als berufstätige Mutter als «Rabenmutter» gilt, wird von diesen Frauen relativ öfter vertreten.¹⁰⁴

In jedem Fall lassen die Antworten darauf schliessen, dass auch in Liechtenstein informelle und interpersonelle Faktoren gewichtige Barrieren für die erfolgreiche Vereinbarkeit von Familie und Karriere darstellen. Ähnliche Erkenntnisse – nicht nur bezogen auf Mütter, sondern auf alle Frauen - fördert auch eine Expertenbefragung¹⁰⁵ zur «gläsernen Decke» in liechtensteinischen Unternehmen zutage. Die dort konstatierten Hindernisse reichen von männlich dominierten Betriebsstrukturen über geschlechterspezifische Beurteilungssysteme bis hin zu fehlenden betrieblichen und beruflichen Netzwerken für Frauen. Damit ähneln die unternehmensspezifischen Faktoren in Liechtenstein denen anderer Länder, die in der einschlägigen Literatur seit langem intensiv diskutiert werden.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Vgl. Isopublic (2007), Tab. 126.

¹⁰⁵ Vgl. Hersche (2005). Befragt wurden fünf männliche Führungskräfte mit Personalverantwortung und neun weibliche Führungskräfte. Aufgrund der geringen Anzahl der Befragten können die Ergebnisse nicht als repräsentativ betrachtet werden. Dennoch geben sie einen guten Einblick in die Ursachen der «gläsernen Decke» in Liechtenstein.

¹⁰⁶ Siehe beispielsweise bereits Rau (1995) sowie zum Beispiel aktuell Schneider (2007). Vgl. insbesondere zu den betrieblichen Entscheidungs- und Auswahlprozessen bei der Besetzung von Führungspositionen MGFFI (2007).

5.5 Gesellschaftlicher Werte- und Normenhintergrund

Wie sehr Frausein im Allgemeinen und Muttersein im Besonderen ein Karrierehemmnis darstellt, hängt in besonderem Masse von den gesellschaftlichen Wert- und Rollenvorstellungen ab.¹⁰⁷ Dies betrifft die Aufgeschlossenheit gegenüber erwerbstätigen Müttern ebenso wie die Akzeptanz weiblicher Karriereambitionen.

„Nur wo ein gutes Betreuungsangebot auch auf eine gesellschaftliche Akzeptanz der ausserfamiliären Betreuung von Kindern trifft, wird es Frauen tatsächlich möglich, Beruf und Familie zu vereinbaren. (...) In Deutschland dagegen kollidieren berufliche Ambitionen von Frauen noch immer mit den gesellschaftlich vermittelten und verinnerlichten Ansprüchen nach individueller Kinderbetreuung durch die Mutter. (...) Beruf und Familie stehen deshalb für viele Frauen in einem Konkurrenzverhältnis.“¹⁰⁸

Aber nicht nur in Deutschland, sondern auch in den deutschsprachigen Nachbarländern Österreich und Schweiz herrscht ein eher «traditionelles» Denken vor,¹⁰⁹ das sich unter anderem in der klassischen Rollenverteilung zwischen den Elternteilen niederschlägt.¹¹⁰

„Das «Hausfrauenmodell der Versorgerehe» mit einem Vollzeit erwerbstätigen Vater und einer nicht erwerbstätigen Mutter (...) sowie seine modernisierte Variante, das «Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe» (Vater Vollzeit, Mutter Teilzeit (...)) sind in vielen modernen westeuropäischen Industriegesellschaften am stärksten verbreitet.“¹¹¹

Damit ist es auch wenig überraschend, dass noch heute fast zwei Drittel der Westdeutschen der Meinung sind, dass sich eine Berufstätigkeit der Mutter negativ auf ein Kleinkind auswirkt. Bei den Männern teilen sogar 70 Prozent diese Ansicht. In Abhängigkeit vom Bildungsniveau nimmt allerdings bei beiden Geschlechtern die Zustimmung mit steigendem Ausbildungsgrad ab. Aber selbst unter den Befragten mit Abitur ist der Zustimmungsgrad mit 50 Prozent immer noch sehr hoch.¹¹²

Einen Einblick in die Einstellungs- und Verhaltensmuster der Liechtensteiner Bevölkerung in Bezug auf Familie und Rollenbild gewährt die Umfrage «Kinder- und Familiensituation in Liechtenstein». Die Befragten schätzen generell die Berufs- und Arbeitssituation ebenso wie die familiäre Situation als wichtige Komponente für die persönliche Lebenszufriedenheit ein.¹¹³ Über 60 Prozent aller Frauen betrachten den Einfluss des Berufes sogar als sehr gross im Gegensatz zu 54 Prozent bei den Männern. Im Hinblick auf das Rollenverständnis von berufstätigen Müttern und Vätern weicht zwar die Mehrheit der Befragten vom traditionellen Versorgermodell einer nicht-

¹⁰⁷ Vgl. Accenture (2006), S. 11.

¹⁰⁸ Kröhnert, Klingholz (2005), S. 12.

¹⁰⁹ So werden auch Gleichstellungsfragen von der Schweizer Bevölkerung insgesamt als nicht vordringlich betrachtet. Vgl. BFS (2003), S. 124 f.

¹¹⁰ Vgl. Exemplarisch für die Schweiz EDI (2004), S. 51.

¹¹¹ Brühler, Heye (2005), S. 49.

¹¹² Vgl. Dressel, Cornelißen, Wolf (2005), S. 307.

¹¹³ Vgl. Isopublic (2007), Tab. 9 ff.

erwerbstätigen Mutter und Hausfrau und eines vollzeiterwerbstätigen Vaters ab, indem 88 Prozent der Befragten der Aussage zustimmen, dass Mütter genauso das Recht haben wieder berufstätig zu sein – und zwar annähernd genauso viele Männer wie Frauen. Auf der anderen Seite sind aber auch 57 Prozent aller Befragten der Meinung, dass es besser wäre, wenn die Mutter zuhause beim Kind bliebe. Dabei zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede, indem nur 48 Prozent der Frauen im Gegensatz zu 67 Prozent der Männer diese Meinung vertreten. Ebenso grosse Diskrepanzen offenbaren sich im Hinblick auf den Bildungsstand der Befragten. Mit zunehmendem Bildungsstand sinkt der Anteil derer deutlich, die eine Vollzeithausfrau und –mutter favorisieren.¹¹⁴

Abbildung 38: Einstellungen zu berufstätigen Müttern und Vätern



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Daten aus Isopublic (2007), Tab. 127.

Ergänzend resultieren aus der Liechtensteiner Jugendstudie interessante Einblicke in die Einstellungen der jungen Bevölkerung zur Geschlechterrolle von Vätern und Müttern. So sind sich in Bezug auf die Vaterrolle fast alle männlichen und weiblichen Jugendlichen einig, dass der Vater nur so viel arbeiten sollte, dass ihm noch genügend

¹¹⁴ Vgl. Isopublic (2007), Tab. 127 f.

Zeit für die Familie bleibt. Dass sich Männer gleichberechtigt wie Frauen um Haushalt und Kindererziehung kümmern sollten, erlangt allerdings nur noch von vier Fünftel der Jungen und 88 Prozent der Mädchen Zustimmung. Zudem vertritt über die Hälfte der Jungen die traditionelle Meinung, dass sich Frauen wieder mehr auf ihre Rolle als Ehefrau und Mutter besinnen sollten. Bei den Mädchen liegt der Anteil bei 30 Prozent.¹¹⁵

Insgesamt lassen die (wenigen) erhobenen Einstellungsmerkmale der liechtensteinischen Bevölkerung den Schluss zu, dass Frauen und Mädchen im Hinblick auf die Mutterrolle eine «modernere» Einstellung als männliche Jugendliche und Erwachsene aufweisen. Dennoch wird mittlerweile von beiden Geschlechtern überwiegend die Ansicht vertreten, dass Mütter nicht mehr gänzlich vom Erwerbsleben ausgeschlossen werden sollen und dürfen. In Liechtenstein existieren zwar keinerlei Erhebungen zur gesellschaftlichen Akzeptanz weiblicher Berufskarrieren, dennoch darf vermutet werden, dass auch hier keine ungeteilte Zustimmung herrscht. Schlussendlich stellt die Wirtschaft einen Teilbereich der Gesellschaft dar, in der sich in besonderem Masse traditionelle Geschlechterbilder immer wieder aufs Neue reproduzieren. Dafür kann allerdings nicht ausschliesslich der männliche Part in Wirtschaft und Gesellschaft verantwortlich gemacht werden. Die Hälfte der Bevölkerung sind nämlich Frauen, die ebenfalls gesellschaftliche Wert- und Rollenvorstellungen formen und ihre eigenen Lebensziele festlegen und verfolgen. „Frauen fehlt häufig die Überzeugung, dass sie für eine Karriere im Management geeignet sein könnten.“¹¹⁶ Nichts anderes zeigt sich auch in den Experteninterviews, die in Liechtenstein zur Analyse der «gläsernen Decke» durchgeführt wurden.¹¹⁷ „Die Karriereanreize werden durch speziell die Frauen betreffende Nachteile beeinträchtigt. (...) Eine nach Karriere strebende Frau entspricht nicht den gängigen Rollenerwartungen, was Kritik auslöst und den Anreiz einer Karriere zusätzlich mindert.“¹¹⁸

6 Gender Pay Gap

„One of the consequences of the differences and inequalities which women face on the labour market is the persistent gender pay gap“¹¹⁹, der im Schweizer Monet-System ebenso wie die vertikale Segregation als Nachhaltigkeitsindikator für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern fungiert. „Der Gender Pay Gap bezieht sich

¹¹⁵ Vgl. Österreichisches Institut für Jugendforschung (2007), S. 40.

¹¹⁶ Top-Führungsfrau Barbara Kux in Buchhorn, Rickens (2005), S. 70.

¹¹⁷ Vgl. Hersche (2005), S. 28 ff.

¹¹⁸ Hersche (2005), S. 38.

¹¹⁹ Commission of the European Communities (2007), S. 6.

auf die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern.¹²⁰ Derzeit beläuft sich der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in der EU-25 immer noch auf 25 Prozent.¹²¹ Am grössten fällt er in Grossbritannien mit 30 Prozent und am niedrigsten in Slowenien mit elf Prozent aus. Ähnliche Resultate erhält man auch für die OECD-Länder.¹²² Anhand der europäischen Daten wird zudem deutlich, dass der Gender Wage Gap in den meisten Ländern mit steigendem Ausbildungsniveau und höherer Berufsposition der Männer und Frauen zunimmt. Ebenso nimmt der Lohnunterschied tendenziell mit steigendem Alter zu und fällt zudem bei Ledigen geringer als bei Verheirateten aus. Schliesslich sind die Lohnunterschiede in der Privatwirtschaft stärker ausgeprägt als im öffentlichen Dienst.¹²³ In der Schweiz, wo Frauen im Schnitt 20 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen,¹²⁴ liegt somit der Lohnunterschied leicht unter dem europäischen Durchschnitt. Allerdings sind solche Ländervergleiche stets mit Vorsicht zu geniessen. „Schätzungen der Unterschiede zwischen den Löhnen von Männern und Frauen sind abhängig von den verfügbaren Daten, der spezifischen Stichprobe, der verwendeten Methode etc. Ein und dasselbe Land kann einen relativ grossen, durchschnittlichen oder sogar kleinen Lohnunterschied haben, je nach verwendeter Datenquelle. Als Folge gibt es eine grosse Schwankungsbreite in den Ergebnissen über bestimmte Zeiträume, zwischen Ländern und sogar zwischen Studien für ein bestimmtes Land.“¹²⁵

Die Interpretation der gemessenen Lohndiskrepanz erweist sich als noch ungleich schwieriger. In jedem Fall ist der geschlechterspezifische Lohnunterschied nicht ohne weiteres mit Lohndiskriminierung gleich zu setzen. Stattdessen kann die Lohndiskrepanz in zwei Teile zerlegt werden: einen erklärbaren Teil, der sich auf objektive Produktivitätsunterschiede zwischen Männern und Frauen im Berufsleben zurückführen lässt, und einen objektiv nicht erklärbaren Teil, der dann als Lohndiskriminierung interpretiert werden kann.¹²⁶ „Decomposition studies utilize a relatively standard set of variables to control for so-called productivity-related differences“,¹²⁷ nämlich Unterschiede in den individuellen Merkmalen und den Arbeitsplatzmerkmalen. Zu ersteren zählen Ausbildungsniveau, Berufserfahrung und Alter. Unter Arbeitsplatzmerkmale fallen neben dem Beschäftigungsgrad und der Branchenzugehörigkeit auch die Hierarchiestufe sowie der Frauenanteil im

¹²⁰ European Commission (2006), S. 11.

¹²¹ Berechnet wurde der Gender Pay Gap als Differenz zwischen dem Durchschnittsstundenbruttolohn von Männern und Frauen als Prozentsatz vom durchschnittlichen Bruttostundenlohn der Männer. Vgl. European Commission (2006), S. 22.

¹²² Vgl. im Internet unter: <http://www.oecd.org/dataoecd/29/63/38752746.pdf> (Abruf vom 14. März 2008). Dort wird der Gender Pay Gap als Differenz zwischen dem Medianvollzeiteinkommen von Männern und Frauen als Prozentsatz vom Medianvollzeiteinkommen der Männer berechnet.

¹²³ Vgl. European Commission (2006), S. 11.

¹²⁴ Vgl. BFS, ARE, BUWAL (2005), S. 11.

¹²⁵ Plantenga (2006), S. 9.

¹²⁶ Vgl. beispielsweise Plantenga (2006), S. 10.

¹²⁷ Rubery, Grimshaw, Figueiredo (2002), S. 6.

Unternehmen oder die Unternehmensgrösse.¹²⁸ „Zusätzlich (...) hängt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied möglicherweise auch mit der Gesamtstruktur der Löhne zusammen“.¹²⁹

Eine Auswertung¹³⁰ der Schweizer Lohnstrukturerhebungsdaten aus dem Jahr 2002 kommt zu dem Ergebnis, dass sich in der Schweiz rund 40 Prozent der Lohnunterschiede auf solche erklärbaren Unterschiede zurückführen lassen, während 60 Prozent der Lohndifferenz nicht erklärt werden kann und damit eine offensichtliche Lohndiskriminierung darstellt. Für St. Gallen erzielt eine kantonale Analyse der Lohndaten ein ähnliches Resultat. „Der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern im Kanton St. Gallen beträgt 27 Prozent. Davon gehen 13 Prozent auf Faktoren wie Ausbildung, Berufs- oder Dienstjahre zurück. 14 Prozent werden als gesamte durchschnittliche Diskriminierung festgehalten.“¹³¹ Untersuchungen für die Europäische Union schneiden in Bezug auf die erklärbaren Unterschiede verhältnismässig «schlechter» ab,¹³² was vor allem daran liegt, dass die Bereinigung auf einer sehr groben Klassifizierung der Merkmalsausprägungen basiert.

Eine solche Unterscheidung zwischen «objektiv» erklärbaren Lohnunterschieden und Lohndiskriminierung läuft allerdings Gefahr, die Diskriminierung zu unterschätzen.¹³³ „Die Kontrollvariablen (...) eliminieren einige der Auswirkungen von Berufsbarrieren als Quellen der Diskriminierung.“¹³⁴ Dieser Effekt ist vor allem im Hinblick auf die vertikale Segregation von Relevanz, die gemäss den vorangegangenen Ausführungen eben nicht allein mit Produktivitätsunterschieden zwischen Männern und Frauen zu erklären ist.

Da in der schweizerischen Lohnstrukturerhebung auch das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze erfasst wird, lassen sich Auskünfte darüber treffen, inwiefern die geschlechterspezifischen Lohndifferenzen auf ein unterschiedliches Anspruchsniveau zurückzuführen sind. Hier zeigt sich allerdings für das Jahr 2006, dass auch auf demselben Anforderungsniveau eklatante Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen bleiben. Am stärksten ausgeprägt sind diese bei den Arbeitsplätzen mit dem höchsten Anforderungsprofil.

¹²⁸ Vgl. unter anderem Rubery, Grimshaw, Figueiredo (2002), S. 6.

¹²⁹ Plantenga (2006), S. 11.

¹³⁰ Diese Auswertung wurde im Rahmen des Projektes Fairpay vorgenommen. Vgl. im Internet unter: <http://www.lohngleichheit.ch> (Abruf vom 15. März 2008). Bei Fairpay handelt es sich um ein Projekt des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB, dessen Ziel unter anderem darin besteht, die Lohnungleichheit in den verschiedenen Branchen zu analysieren.

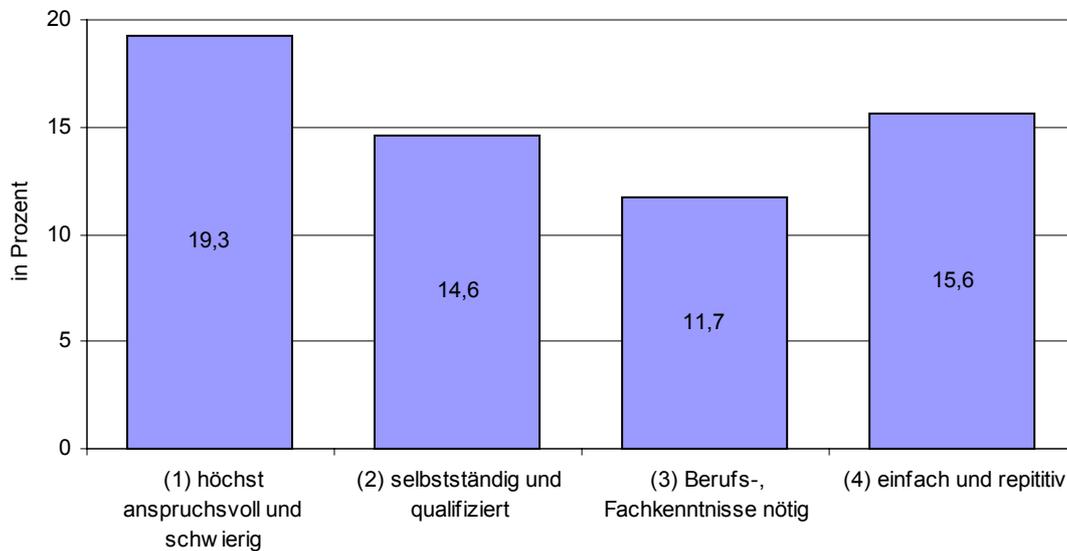
¹³¹ Fachstelle für Gleichberechtigungsfrauen (2005), S. 12.

¹³² Dort beträgt die so bereinigte Lohndiskrepanz im EU-Schnitt 20 Prozent, während sich die unbereinigte Lohnschere auf 25 Prozent beläuft. Vgl. Plantenga (2006), S. 17 f. und die dort angegebenen Quellen.

¹³³ Selbstverständlich besteht auch die Gefahr die Diskriminierung zu überschätzen, wenn nicht alle produktivitätsbedingten Merkmalsunterschiede berücksichtigt werden.

¹³⁴ Plantenga (2006), S. 11.

Abbildung 39: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männer in der Schweiz 2006 nach Anforderungsprofil

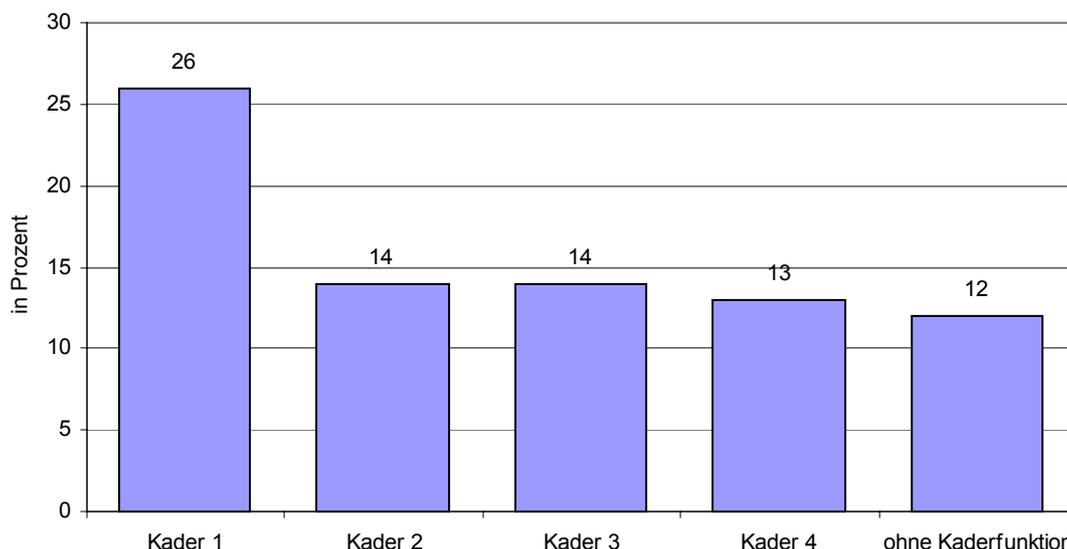


Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Daten aus BFS (2007).

Zu einem noch klareren Ergebnis kommt eine Sonderauswertung im Kanton St. Gallen für das Jahr 2005. Hier liegt allein die Lohndiskriminierung im obersten Kader bei 26 Prozent, während sie bei den Berufen ohne Kaderfunktion «nur» zwölf Prozent beträgt,¹³⁵ was darauf schliessen lässt, dass Frauen mit steigender Berufsposition zunehmend von ungerechtfertigter Lohndiskriminierung betroffen sind.

¹³⁵ Vgl. Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (2005), S. 13.

Abbildung 40: Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männer im Kanton St. Gallen 2005 nach Berufsposition



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (2005), S. 13.

Mit Publikation der Lohnstatistik durch das Amt für Volkswirtschaft im Frühjahr 2008 ist nun erstmals auch in Liechtenstein ein Vergleich zwischen den Löhnen von Frauen und Männern möglich. Die liechtensteinische Lohnstatistik stützt sich auf das Inlandsprinzip und weist die monatlichen Medianbruttolöhne der im Fürstentum Beschäftigten – umgerechnet auf eine Vollzeittätigkeit – aus und stützt sich dabei auf den steuerrechtlichen Begriff des Bruttolohns,¹³⁶ der aufgrund seiner breiten Definition grundsätzlich mit dem Bruttolohn der schweizerischen Lohnstrukturerhebung vergleichbar ist. Ein Medianlohn ist stets dadurch gekennzeichnet, dass 50 Prozent aller Beschäftigten weniger und 50 Prozent mehr als diesen mittleren Lohn verdienen.

Im Fürstentum verdient ein Frau im Jahr 2005 im Schnitt 5'092 CHF brutto im Monat und ein Mann 6'381 CHF, so dass analog zur Schweiz der weibliche Medianlohn rund 20 Prozent unter dem Medianlohn der Männer liegt.¹³⁷ „Nackte Zahlen genügen jedoch nicht, um ein differenziertes Bild über die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Liechtenstein zu erhalten.“¹³⁸ Stattdessen lassen sich auch die Lohnunterschiede im Fürstentum zum einen auf erklärbare Unterschiede zwischen Männern und Frauen am Arbeitsmarkt und zum anderen auf Lohndiskriminierung

¹³⁶ Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 46.

¹³⁷ Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 20. Die Lohndifferenz berechnet sich aus der Differenz des Medianbruttomonatslohns der Männer und des Medianbruttomonatslohns der Frauen als prozentualen Anteil zum Medianbruttomonatslohn der Männer.

¹³⁸ Beck (2008a), S. 1.

zurückführen. Dabei kann in Anbetracht der festgestellten Karriereunterschiede zwischen beiden Geschlechtern davon ausgegangen werden, dass die Lohnunterschiede auch die vertikale Segregation am liechtensteinischen Arbeitsmarkt widerspiegeln. Die Analyse der vertikalen Segregation hat sich nun allerdings mehrheitlich auf die Volkszählungsdaten und damit das Inländerprinzip gestützt, während die Lohnstatistik gemäss Inlandsprinzip nicht nur die einheimischen Erwerbstätigen, sondern auch die Zupendler erfasst. Eine Gegenüberstellung des Gehaltsniveaus von Grenzgängern und erwerbstätigen Einwohnern zeigt, dass der monatliche Medianbruttolohn bei den Einheimischen um fast 500 CHF über demjenigen der Zupendler liegt, wobei sich allerdings grosse sektorale Unterschiede offenbaren.¹³⁹ Die geschlechterspezifische Lohnschere lässt nun allerdings keinerlei Unterschiede zwischen Zupendler- und Einheimischenstatus erkennen,¹⁴⁰ so dass davon ausgegangen wird, dass die gemäss dem Inländerprinzip festgestellte Arbeitsmarktsegregation auch auf den liechtensteinischen Arbeitsmarkt als Ganzes zutrifft.¹⁴¹

Welcher Anteil der Gender Pay Gap auf diese «gläserne Decke» zurückzuführen ist, lässt sich allerdings nicht exakt beziffern, da in Liechtenstein – im Gegensatz zur Schweizer Lohnstrukturerhebung – das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze nicht erfasst wird. „Da der gesamte Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Liechtenstein praktisch gleich hoch ist wie in der Schweiz und die beiden Arbeitsmärkte eng verflochten sind, kann davon ausgegangen werden, dass auch in Liechtenstein bei gleichem Anforderungsniveau der Arbeitsplätze Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern vorhanden sind.“¹⁴² Dies bedeutet nichts anderes, als dass der Gender Wage Gap in Liechtenstein zwar Ausdruck der vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt ist; mit der «gläsernen Decke» aber die Lohnunterschiede nicht abschliessend erklärt werden können.

Fest steht jedoch auch, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen nicht der einzige objektive Faktor ist, an dem die Lohnungleichheit in Liechtenstein festgemacht werden kann. „Nicht alle Lohnunterschiede gehen nämlich auf Diskriminierungen zurück: Ein erklärbarer Teil gründet auf Faktoren wie Ausbildung, Berufserfahrung, Dienstjahre im Betrieb, Funktion, Alter, Beschäftigungsgrad und Unternehmensgrösse.“¹⁴³ Entsprechend lässt sich auch die Lohndifferenz in Liechtenstein auf ähnliche - objektive und nicht-objektive - Faktoren wie die «gläserne Decke» selbst zurückführen. Aufgrund der Ähnlichkeiten und engen Verflechtungen

¹³⁹ So überwiegen die Monatslöhne der Zupendler im industriellen Sektor diejenigen der Einheimischen, während im tertiären Sektor die Monatslöhne der erwerbstätigen Einwohner über 1'000 CHF höher sind als die Monatslöhne der Zupendler. Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 26.

¹⁴⁰ Der Lohnunterschied beläuft sich in beiden Fällen auf zirka 20 Prozent. Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 24.

¹⁴¹ Diese Annahme scheint auch deshalb gerechtfertigt, weil sich die angrenzenden regionalen Arbeitsmärkte in Österreich, der Schweiz und Deutschland ebenfalls durch eine ausgeprägte Geschlechterdifferenz in Führungspositionen auszeichnen.

¹⁴² Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 10.

¹⁴³ Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (2005), S. 3.

zwischen den Arbeitsmärkten St. Gallen beziehungsweise Schweiz und Liechtenstein lassen sich die Ergebnisse der dortigen Lohnuntersuchungen¹⁴⁴ wohl auch grösstenteils auf das Fürstentum übertragen.¹⁴⁵ Dies bedeutet, dass rund die Hälfte der in der liechtensteinischen Lohnstatistik ausgewiesenen Lohnunterschiede auf erklärbare Faktoren, wie etwa die vertikale Arbeitsmarktsegregation, zurückgeführt werden können, während die andere Hälfte nur mit Lohndiskriminierung zu begründen ist. In der Liechtensteiner Lohnstatistik werden einige «hard facts» wie der Beschäftigungsumfang, die Branchenzugehörigkeit oder das Alter der ArbeitnehmerInnen sowie die Unternehmensgrösse ausgewiesen, die im Folgenden näher betrachtet werden.

Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen beläuft sich in Liechtenstein auf 20,2 Prozent. Ein Vergleich zwischen teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen¹⁴⁶ einerseits und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zeigt, dass die Lohndifferenz bei den Vollzeitbeschäftigten gut drei Prozentpunkte höher als bei den Teilzeitbeschäftigten ausfällt.¹⁴⁷ Betrachtet man die absolute Lohnhöhe, so fällt zum einen auf, dass der mittlere Bruttomonatslohn für Vollzeitbeschäftigte rund zehn Prozent höher liegt als für Teilzeitbeschäftigte,¹⁴⁸ andererseits aber der nach Geschlecht ausgewertete Bruttomonatslohn sowohl bei den männlichen als auch den weiblichen Teilzeitbeschäftigten höher als bei den Vollzeitbeschäftigten ist. Dieses Ergebnis ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass generell mehr Männer als Frauen (Vollzeit) arbeiten und besser als Frauen verdienen. Zum anderen zeigt es aber auch, dass Teilzeitbeschäftigung nicht generell schlechter als Vollzeitbeschäftigung bezahlt wird. „Dieses Ergebnis ist allerdings mit Vorsicht zu interpretieren. Jüngere Frauen sind mehrheitlich vollzeitbeschäftigt, während ab der Altersgruppe der 35- bis 39-jährigen Frauen die Teilzeitbeschäftigten überwiegen. Da die Löhne auch stark altersabhängig sind, erhöht diese ungleiche Altersverteilung den Medianlohn der teilzeitbeschäftigten Frauen.“¹⁴⁹

Neben der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und dem geringeren Beschäftigungsgrad von Frauen wird der Gender Wage Gap vielfach auch mit der horizontalen Segregation am Arbeitsmarkt begründet. „Frauen arbeiten oft in anderen Berufen und Branchen als Männer und werden dafür benachteiligt.“¹⁵⁰ Im sektoralen Vergleich ist der Gender Pay Gap im liechtensteinischen Primärsektor am wenigsten

¹⁴⁴ So beispielsweise die im Rahmen des Projektes Fairpay erzielten Resultate.

¹⁴⁵ Vgl. auch die Einschätzung der Leiterin der Stabsstelle für Chancengleichheit in Beck (2008a), S. 1.

¹⁴⁶ Die Teilzeitlöhne wurden in der Lohnstatistik auf Vollzeitmonatslöhne umgerechnet. Siehe hierzu Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 47.

¹⁴⁷ Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 22 f.

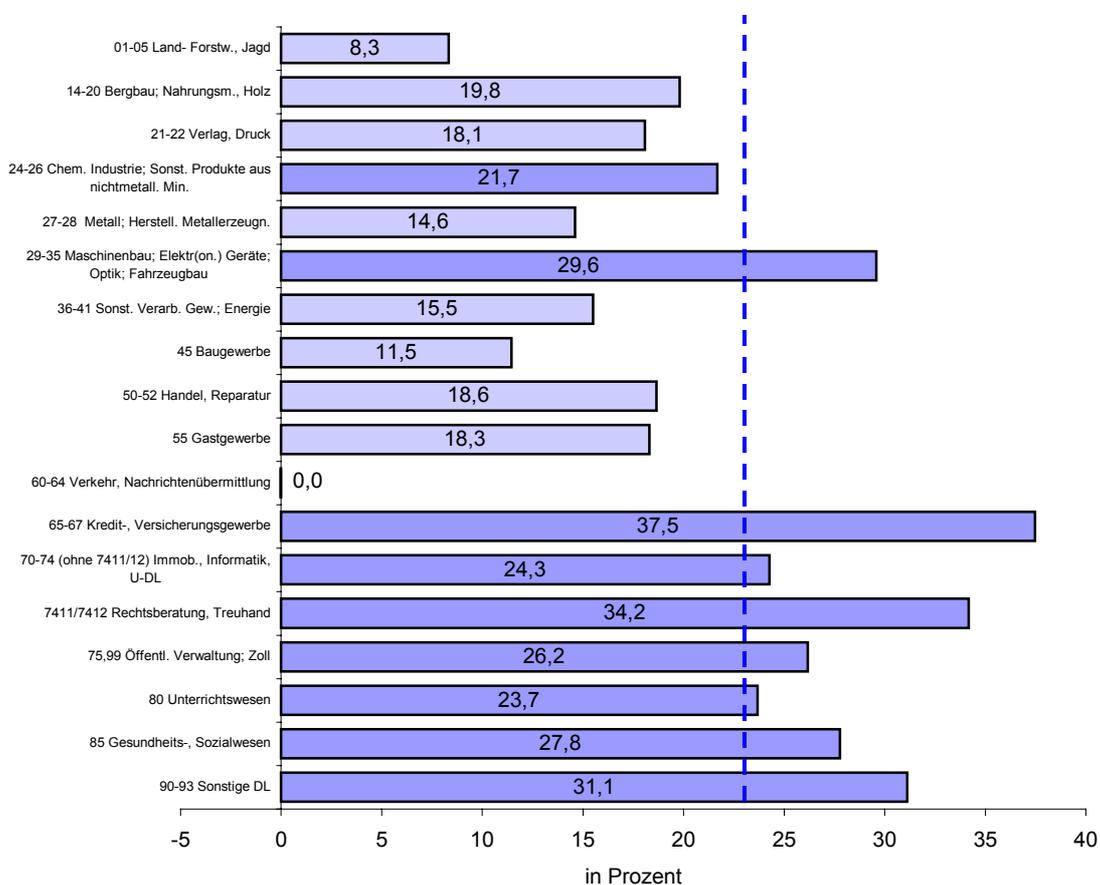
¹⁴⁸ Allerdings gilt dies nicht über alle Branchen hinweg. So fallen beispielsweise im Gastgewerbe die Teilzeitlöhne höher als die Vollzeitlöhne aus.

¹⁴⁹ Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 11.

¹⁵⁰ Vgl. European Commission (2006), S. 12.

stark ausgeprägt, wo aber auch die Bruttomonatslöhne mit einem Medianlohn von 4'158 CHF der Frauen beziehungsweise 4'536 CHF der Männer am niedrigsten ausfallen. Am grössten ist der Lohnunterschied mit 25 Prozent dagegen im Tertiärsektor, wo die Frauen im Schnitt 5'216 CHF und die Männer 6'947 CHF pro Monat verdienen. Nach Wirtschaftszweigen existieren – mit Ausnahme der Branche Verkehr und Nachrichtenübermittlung – in allen Branchen Lohndifferenzen. Diese fallen mit jeweils über 30 Prozent im Kredit- und Versicherungsgewerbe, der Rechtsberatung und dem Treuhandwesen sowie den Sonstigen Dienstleistungen am grössten und mit unter zehn Prozent in der Land- und Forstwirtschaft am geringsten aus.

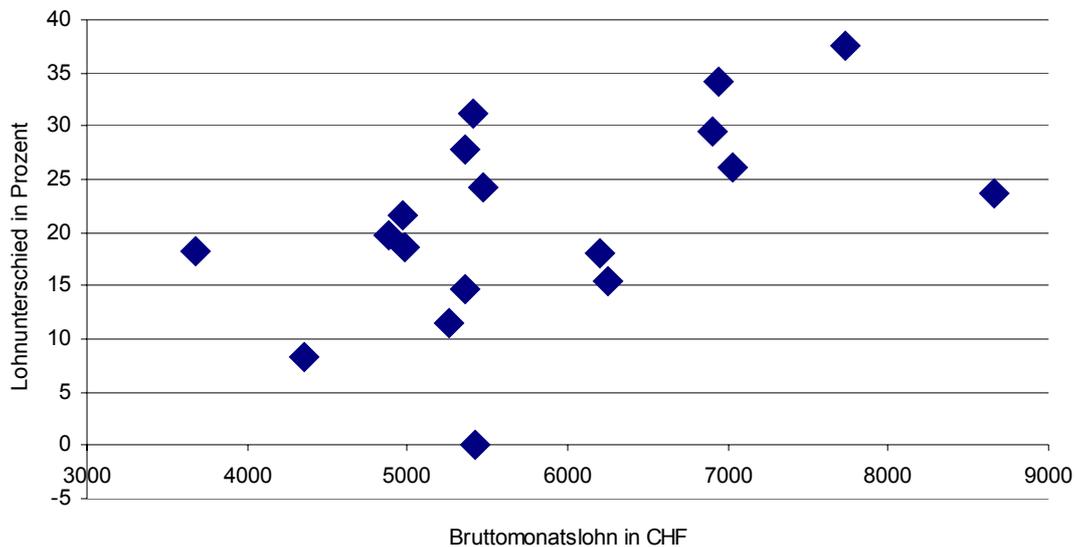
Abbildung 41: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männer in Liechtenstein 2005 nach Wirtschaftszweigen



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 20.

Vergleicht man nun die branchenspezifischen Lohnunterschiede mit den Durchschnittsgehältern der jeweiligen Wirtschaftszweige, dann lässt sich ein Zusammenhang dergestalt vermuten, dass die Lohndifferenzen mit steigendem Gehaltsniveau tendenziell zunehmen.

Abbildung 42: Lohnunterschiede nach Wirtschaftszweigen und branchenspezifisches Gehaltsniveau in Liechtenstein 2005



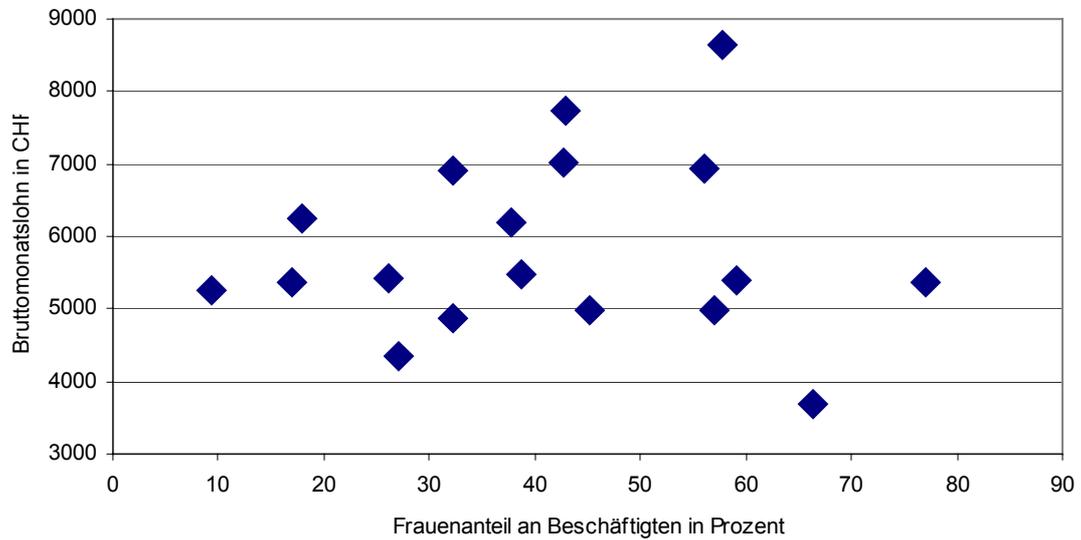
Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 20.

Generell existieren im Fürstentum von Branche zu Branche sehr grosse Unterschiede im Gehaltsniveau. Die mittleren Bruttomonatslöhne reichen von 3'676 CHF im Gastgewerbe bis zu 8'656 CHF im Unterrichtswesen.¹⁵¹ Allerdings lässt sich auf den ersten Blick kein klarer Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil an den Beschäftigten und dem Gehaltsniveau des Wirtschaftszweigs ausmachen. So ist im Jahr 2005 der Frauenanteil in der am niedrigsten entlohnten Branche, dem Gastgewerbe, mit zwei Dritteln überdurchschnittlich hoch; aber mit einem Anteil von 58 Prozent auch im Unterrichtswesen, wo das Gehaltsniveau am höchsten ausfällt.¹⁵²

¹⁵¹ Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 9.

¹⁵² Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2005a), S. 20. Der Bereich Private Haushalte wurde aufgrund mangelnder Aussagekraft der Lohndaten nicht in den Vergleich einbezogen.

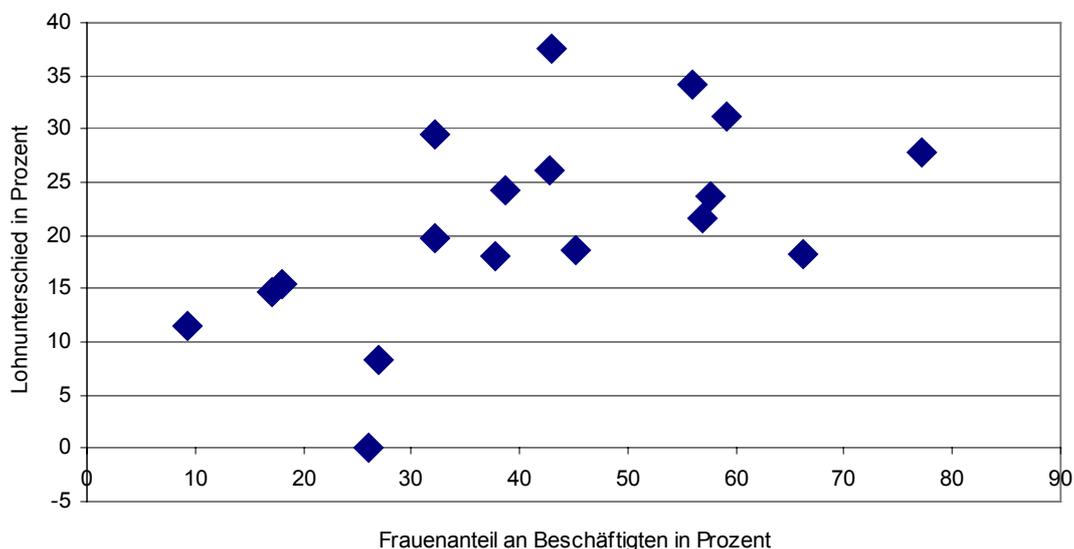
Abbildung 43: Frauenanteil an den Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen und branchenspezifisches Gehaltsniveau in Liechtenstein 2005



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Amt für Volkswirtschaft (2005a), S. 20 und Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 20.

Demgegenüber scheinen allerdings die geschlechterspezifischen Lohndifferenzen in den eher frauentypischen Berufen stärker ausgeprägt zu sein, indem tendenziell der Lohnunterschied mit steigendem Frauenanteil zunimmt.

Abbildung 44: Frauenanteil an den Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen und branchenspezifische Lohndifferenz in Liechtenstein 2005



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Amt für Volkswirtschaft (2005a), S. 20 und Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 20.

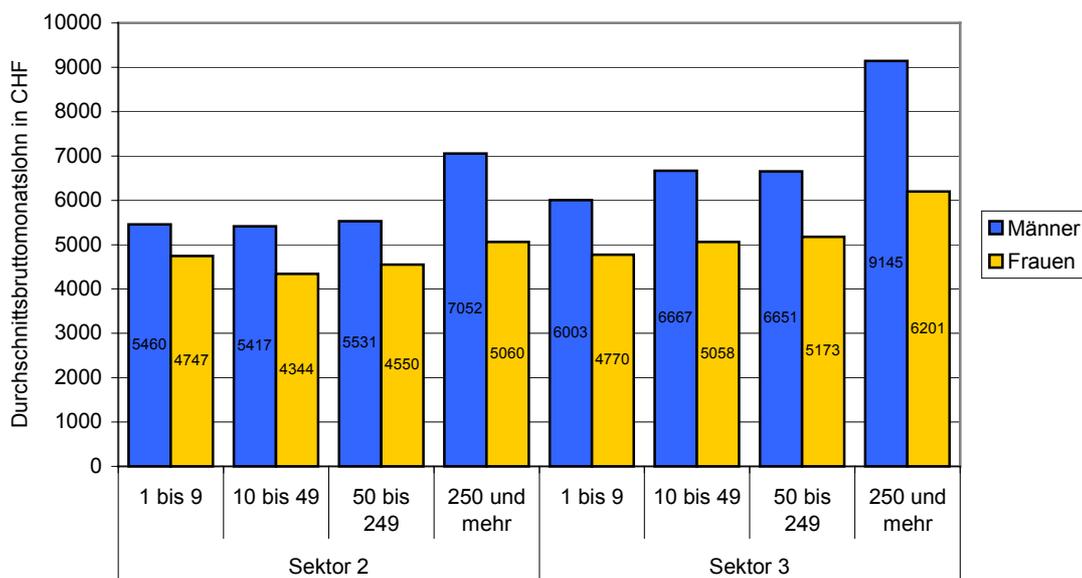
Ohne die Ausdifferenzierung anderer Einflussfaktoren sind keine aussagekräftigen Schlussfolgerungen möglich; allerdings lassen die Resultate zumindest nicht den Schluss zu, dass in Liechtenstein Frauen per se in schlecht bezahlten Wirtschaftszweigen über- und in gut bezahlten Branchen unterrepräsentiert sind. Da in der Liechtensteiner Lohnstatistik keine Differenzierung nach Berufsposition vorgenommen wird, lässt sich insbesondere nicht erkennen, inwiefern die branchenspezifischen Entlohnungsunterschiede auf eine verschieden stark ausgeprägte vertikale Segregation zurückzuführen sind. Aufgrund der Resultate aus anderen Ländern darf jedoch davon ausgegangen werden, dass der Anteil von weiblichen Führungskräften mit ihrem branchenspezifischen Beschäftigungsanteil zwar zunimmt; aber Frauen dennoch stets im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsanteil in den oberen Positionen unterrepräsentiert sind.¹⁵³ Die branchenspezifische Auswertung für den Kanton St. Gallen kommt zu dem Ergebnis, dass der nicht-erklärbare Lohnunterschied in derjenigen Branche am grössten ausfällt, in der Männer und Frauen in annähernd gleichem Masse beschäftigt sind, während er in den Wirtschaftszweigen, wo Frauen stark unter- beziehungsweise überrepräsentiert sind, mehrheitlich auf objektive Faktoren – unter anderem die «gläserne Decke» - zurückgeführt werden kann.¹⁵⁴

¹⁵³ Vgl. exemplarisch für Deutschland Dressel (2005), S. 141.

¹⁵⁴ Siehe Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (2005), S. 17.

Ein Blick auf die Lohnniveaus in Abhängigkeit von der Unternehmensgrösse offenbart, dass das gesamte Gehaltsniveau mit steigender Mitarbeiterzahl zunimmt. Differenziert nach Geschlecht und Sektor¹⁵⁵ zeigt sich allerdings ein etwas anderes Bild, indem gerade die Kleinstunternehmen bis neun Mitarbeiter des zweiten Sektors bei den Frauenlöhnen deutlich besser abschneiden als die Betriebe mit bis zu 249 Beschäftigten.¹⁵⁶

Abbildung 45: Geschlechterspezifisches Gehaltsniveau in Liechtenstein 2005 nach Sektor und Unternehmensgrösse



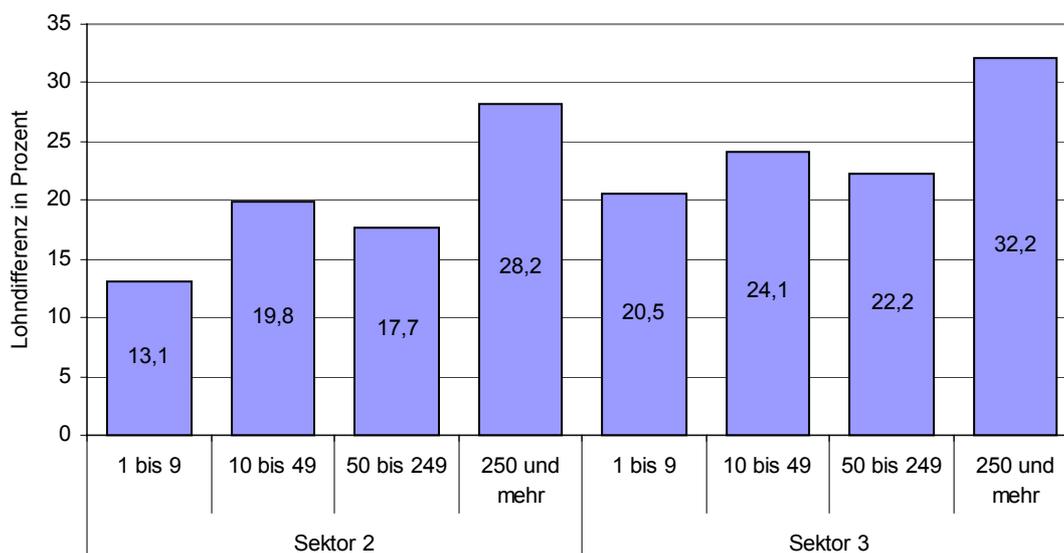
Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 34.

Die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern ist in beiden Sektoren in den Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern am niedrigsten und in den Grossunternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern am stärksten ausgeprägt.

¹⁵⁵ Für den ersten Sektor liegen keine aussagekräftigen Lohndaten nach Betriebsgrösse vor, so dass dieser Wirtschaftsbereich im Folgenden unberücksichtigt bleibt.

¹⁵⁶ Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 34.

Abbildung 46: Lohndifferenz in Liechtenstein 2005 nach Sektor und Unternehmensgrösse



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 34.

In Liechtenstein arbeiten im Jahr 2005 die meisten Beschäftigten, nämlich über 10'600 Personen in Grossunternehmen, gefolgt von 7'507 Arbeitnehmern in Unternehmen zwischen zehn und 49 Beschäftigten.¹⁵⁷ Leider liegen für Liechtenstein keine geschlechterspezifischen Beschäftigungsdaten nach Unternehmensgrösse vor. Wie bereits andernorts erwähnt, zeigt jedoch die Sonderauswertung für den Kanton St. Gallen, dass der Frauenanteil in KMUs höher als in Grossunternehmen ausfällt und zudem die KMUs auch auf jeder Kaderstufe einen grösseren Anteil weiblicher Führungskräfte als Grossunternehmen vorweisen können.¹⁵⁸ Falls dies auch auf Liechtenstein zutrifft, könnte dies eine mögliche Erklärung dafür sein, dass in den Grossunternehmen die Lohndifferenzen ungleich stärker als in den KMUs ausfallen.¹⁵⁹

Zu guter Letzt werden noch die Lohndifferenzen nach Alter der Erwerbstätigen näher betrachtet, wo sich zeigt, „dass zwischen Alter, Geschlecht und Lohnhöhe ein klarer Zusammenhang besteht.“¹⁶⁰ Während sich nämlich bei den Männern vom Berufseinstieg bis zum Rentenalter der Lohn mit zunehmendem Lebensalter tendenziell erhöht, wird bei den Frauen schon im mittleren Lebensalter dieser Trend gestoppt.

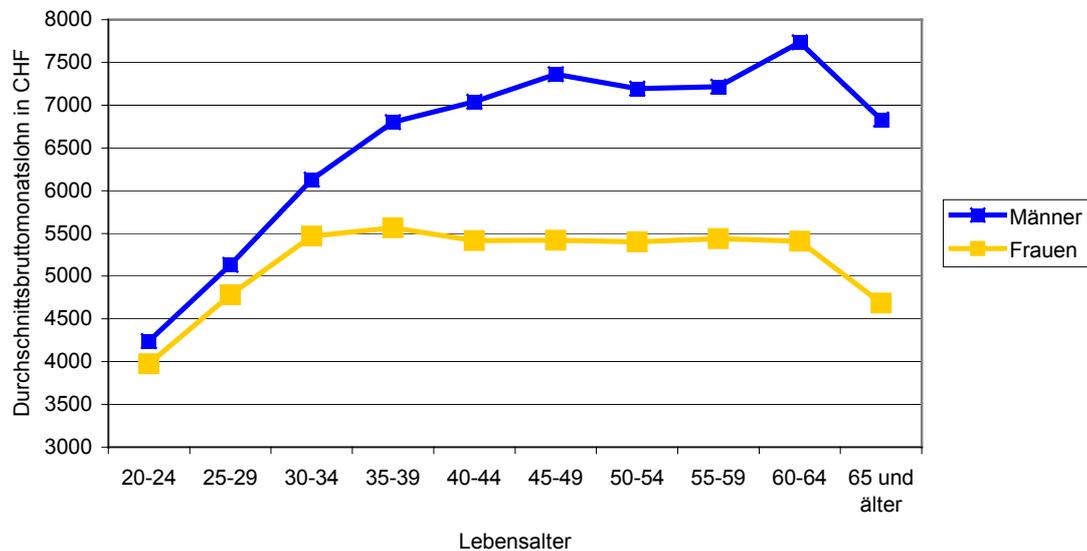
¹⁵⁷ Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2005a), S. 60.

¹⁵⁸ Vgl. Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (2005), S. 9.

¹⁵⁹ Dabei gilt es allerdings zu beachten, dass die KMUs bei der Sonderauswertung für St. Gallen eine vergleichsweise höhere Lohndiskriminierung aufweisen als die Grossunternehmen, was die Schlussfolgerung für Liechtenstein relativiert. Vgl. Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (2005), S. 14.

¹⁶⁰ Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 12.

Abbildung 47: Entwicklung des geschlechterspezifischen Gehaltsniveaus in Liechtenstein 2005 nach Lebensalter

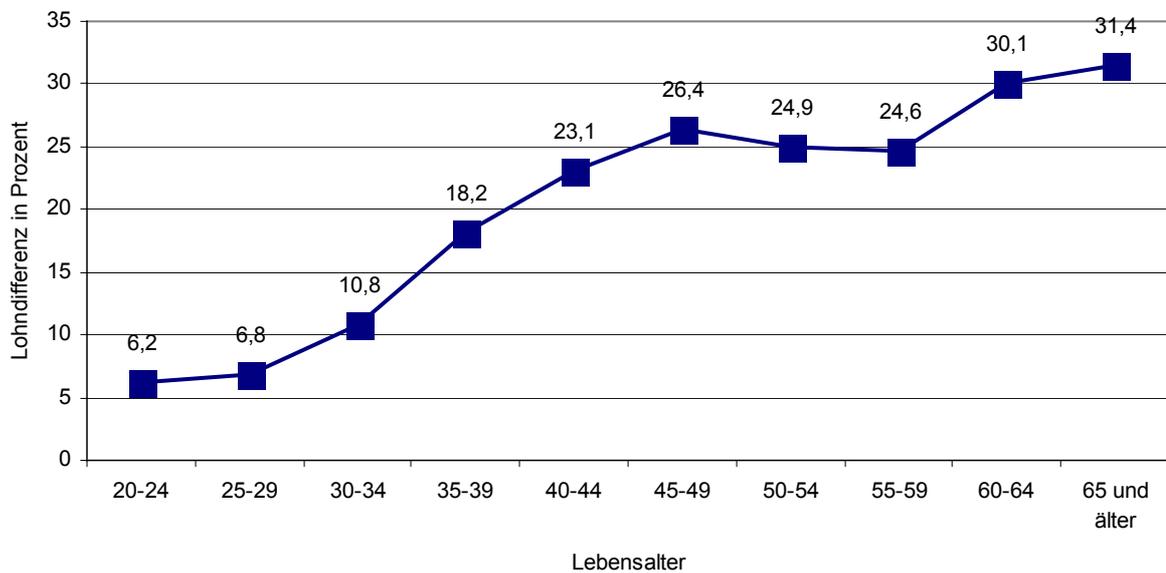


Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 38.

Entsprechend vergrößert sich tendenziell auch die geschlechterspezifische Lohndifferenz mit zunehmendem Lebensalter. Sie erreicht ihr Maximum bei den Personen im Rentenalter mit gut 31 Prozent. Eine Differenzierung nach Beschäftigungsgrad offenbart bei den Teilzeitbeschäftigten einige Abweichungen, indem bei der Gruppe der 25- bis 29-Jährigen ebenso wie bei den 50- bis 54-Jährigen ein Ausschlag der Lohndifferenz nach oben stattfindet.¹⁶¹

¹⁶¹ Vgl. Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 38 f.

Abbildung 48: Entwicklung der Lohndifferenz in Liechtenstein 2005 nach Lebensalter



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Amt für Volkswirtschaft (2008), S. 38.

Der altersabhängige Verlauf der Lohndiskrepanz in Liechtenstein deckt sich mit den Ergebnissen aus anderen europäischen Ländern, wo ebenfalls der Lohnunterschied mit steigendem Lebensalter zunimmt.¹⁶² Inwiefern dies in Liechtenstein der Tatsache geschuldet ist, dass sich in den jüngeren Generationen die objektiven Unterschiede zwischen Männern und Frauen, wie etwa Ausbildungsniveau oder Berufsposition angleichen,¹⁶³ oder aber die Lohndiskriminierung bei den jüngeren Altersgruppen nachlässt, ist mangels Datenmaterial nicht zu beantworten. In Bezug auf die Lohndiskriminierung zeigt jedoch die Sonderauswertung für den Kanton St. Gallen, dass diese tendenziell mit steigendem Lebensalter zunimmt. „Eine mögliche Erklärung bietet die Tatsache, dass ältere Frauen sich weniger für ihren Lohn einsetz(t)en als jüngere, welche besser über ihre Rechte informiert sind.“¹⁶⁴

Da Studien aus anderen Ländern¹⁶⁵ belegen, dass die Lohndiskrepanzen zudem bei Ledigen geringer als bei Verheirateten ausfallen, darf vermutet werden, dass auch die altersabhängigen Ergebnisse teilweise auf die unterschiedliche familiäre Belastung von Frauen und Männern zurückgeführt werden kann und damit die Familiensituation in Kombination mit der (Un-)Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen bedeutenden Erklärungsfaktor für den Gender Wage Gap darstellt.

¹⁶² Vgl. European Commission (2006), S. 11.

¹⁶³ Während das Bildungsniveau der Frauen in Liechtenstein von Generation zu Generation definitiv zugenommen hat, war der Trend zu einer höheren Berufsposition nicht eindeutig zu erkennen.

¹⁶⁴ Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (2005), S. 16.

¹⁶⁵ Vgl. etwa European Commission (2006), S. 11.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Gender Pay Gap auch in Liechtenstein mit einer Grössenordnung von rund 20 Prozent eine bedeutende Rolle spielt und dem Ziel einer beruflichen Gleichstellung der Geschlechter widerspricht. Dieser Lohnunterschied lässt sich zum Teil auf produktivitätsbedingte Unterschiede von Männern und Frauen im Berufsleben und zum Teil auf Lohndiskriminierung zurückführen. Um konkrete Ansatzpunkte zur Beseitigung dieser Lohndifferenz zu erhalten, sind für Liechtenstein weitere Untersuchungen zu den Ursachen nötig. Damit eine solche eingehende Analyse möglich ist, muss allerdings zunächst die Datengrundlage verbessert werden. Aufgrund der Ähnlichkeit und engen Verknüpfung mit dem St. Galler Arbeitsmarkt lässt sich allerdings vermuten, dass auch im Fürstentum rund die Hälfte der Gender Wage Gap mit «objektiven» Unterschieden zwischen Männern und Frauen, wie beispielsweise der vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt, zu erklären ist und sich die andere Hälfte auf Lohndiskriminierung zurückführen lässt. Betrachtet man die zeitliche Entwicklung der Gender Pay Gap, so hat sich diese – zumindest in der Europäischen Union – im letzten Jahrzehnt kaum verändert.¹⁶⁶ „At this moment the gender pay gap is 15, 20 or 25 % depending on the particular data base and the sectors included. Until now, policies targeted towards closing the gender pay gap have not been very successful.“¹⁶⁷ Falls sich die Löhne auch in Zukunft im gleichen Tempo angleichen wie bisher, wird es noch über 50 Jahre dauern, bis zwischen den Geschlechtern Lohngleichheit hergestellt ist.

7 Zusammenfassung und Ausblick

In Liechtenstein ist die berufliche Gleichstellung der Geschlechter zwar de jure im Gleichstellungsgesetz (GLG) verankert; de facto allerdings noch längst nicht verwirklicht, was dem Nachhaltigkeitsgedanken sowohl in wirtschaftlicher als auch gesellschaftlicher Sicht widerspricht. Dies zeigt sich nicht nur in der generell geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen, sondern vor allem auch in ihrer Unterrepräsentanz in Führungspositionen. Im Fürstentum stossen Frauen auf ihrem Karriereweg – ebenso wie in fast allen anderen europäischen Ländern – an die sprichwörtliche «gläserne Decke».

Diese ausgeprägte vertikale Segregation lässt sich kaum mit unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen von Männern und Frauen begründen. So zeigt sich nämlich, dass in Liechtenstein auf jedem Ausbildungsniveau die Chancen der Männer auf eine höhere Berufsposition grösser sind als die der Frauen. Insofern werden sich die ungleichen Karrierechancen auch nicht durch die weibliche Bildungsexpansion der

¹⁶⁶ Vgl. European Commission (2006), S. 23.

¹⁶⁷ Plantenga (2006), S. 12.

letzten Jahre auflösen. Im Hinblick auf die vielfältigen Gründe für diese «gläserne Decke» unterscheidet sich Liechtenstein nicht wesentlich von anderen europäischen Ländern. Allerdings ist die primär- und sekundärstatistische Datengrundlage hierzu noch lückenhaft, so dass weitere Erhebungen nötig sind, um die einzelnen Ursachenkomplexe quantifizieren zu können.

Studien aus anderen Ländern weisen darauf hin, dass vor allem die gesellschaftlichen Einstellungsmuster den Nährboden für die berufliche (Un-)gleichbehandlung zwischen Frauen im Allgemeinen beziehungsweise Müttern im Besonderen und Männern – ob mit oder ohne Kinder – bilden. Anders ausgedrückt werden all die in der Literatur diskutierten Problemlösungsstrategien ins Leere laufen, wenn die Gesellschaft nicht hinter ihnen steht. „Strategies will not succeed if they relate only to individuals or couples, rather than being supported by society at large.“¹⁶⁸ Dies wird zunehmend auch in Liechtenstein erkannt: „Um Familie und Beruf vereinen zu können, muss man (...) die notwendige Infrastruktur bereitstellen und sich von den alten Rollenbildern verabschieden.“¹⁶⁹ Die Politik beeinflusst in hohem Masse die gesellschaftliche Meinungsbildung, so dass hier ebenfalls ein Umdenkprozess stattfinden muss. Wie Beispiele aus anderen Ländern zeigen, ist die gesellschaftliche Akzeptanz von erfolgreichen Berufsfrauen nämlich durchaus politisch formbar. „Die französische Bevölkerungspolitik hat über Jahrzehnte dazu beigetragen, dass ein Wertesystem entstanden ist, indem erwerbstätige Mütter als Normalfall gelten.“¹⁷⁰ Hiervon ist Liechtenstein noch weit entfernt, wo berufstätige Frauen mit Kindern immer noch als «Rabenmütter» stigmatisiert werden.¹⁷¹ Aber nicht nur die Politik, sondern auch die einheimischen Unternehmen wie auch jeder und jede Einzelne sind Teil der liechtensteinischen Gesellschaft, die ihren Beitrag zum Durchbruch der «gläsernen Decke» leisten können und müssen. Bereits heute belegen zahlreiche Studien, dass sich die (Geschlechter-)Vielfalt auf allen Unternehmensebenen sowohl betriebs- wie auch volkswirtschaftlich auszahlt. Aber spätestens in einigen Jahren, wenn der Geburtenrückgang am Arbeitsmarkt evident wird und sich der Wettbewerb um Talente verschärft, werden sich die Versäumnisse der Vergangenheit und Gegenwart in einer abnehmenden Konkurrenzfähigkeit auf regionaler und globaler Ebene niederschlagen.

Die berufliche Ungleichbehandlung der Geschlechter offenbart sich in Liechtenstein jedoch nicht nur in Form einer vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt, sondern ist zudem an den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern abzulesen. Dank der erstmals durchgeführten Lohnerhebung kann der Gender Pay Gap nun auch für das Fürstentum beziffert werden. Er beläuft sich im Jahr 2005 auf rund 20 Prozent und liegt

¹⁶⁸ Sleebos (2003), S. 48.

¹⁶⁹ LANV-Präsident Sigi Langenbach in Eder (2008), S. 4.

¹⁷⁰ Kröhnert, Klingholz.

¹⁷¹ Vgl. Isopublic (2007), Tab. 125. So gibt immerhin fast ein Drittel aller befragten Mütter an, dass man als berufstätige Mutter als Rabenmutter angesehen wird.

damit im europäischen Durchschnitt. Ein Teil dieser Lohndiskrepanz ist auf die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zurückzuführen. In welchem Ausmass allerdings die vertikale Segregation am liechtensteinischen Arbeitsmarkt zum Gender Wage Gap beiträgt, lässt sich für Liechtenstein aufgrund fehlender Daten zur Berufsposition der Lohnempfänger nicht angeben. Erhebungen aus anderen Ländern zeigen allerdings, dass die vertikale Segregation nur eine von vielen Erklärungsfaktoren für die Lohndiskrepanz darstellt und zudem gerade die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern mit der Höhe der Berufspositionen zunehmen. Entgegen dieser «objektiv» erklärbaren Produktivitätsunterschiede zwischen den Geschlechtern lässt sich die Hälfte der Lohndifferenz nur als Lohndiskriminierung werten.

Ein genauerer Blick in die liechtensteinische Lohnstatistik offenbart zunächst, dass die Lohnunterschiede – mit Ausnahme eines Wirtschaftszweigs – auf alle Branchen zutreffen. Im Einklang mit Erhebungen aus anderen Ländern nimmt der Gender Pay Gap mit steigendem Alter der Beschäftigten zu und ist in Grossunternehmen stärker als in kleinen und mittelgrossen Betrieben ausgeprägt. Interessanterweise ist der branchenspezifische Gender Wage Gap in Liechtenstein positiv mit dem absoluten Gehaltsniveau des jeweiligen Wirtschaftszweigs korreliert, wobei sich aber kein Zusammenhang zwischen dem Gehaltsniveau und dem Frauenanteil einer Branche ablesen lässt. Mit anderen Worten lässt sich der Lohnstatistik nicht entnehmen, dass Frauen generell in gut bezahlten Wirtschaftszweigen unter- und in schlecht bezahlten Branchen überrepräsentiert sind. Ebenfalls überraschend ist die Tatsache, dass die geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen in den frauentypischen Berufen stärker ausgeprägt zu sein scheinen, indem die Lohnunterschiede tendenziell mit steigendem Frauenanteil zunehmen. Zudem gibt die liechtensteinische Lohnstatistik auch keinen Anlass zu der Vermutung, dass Teilzeitjobs, in denen überwiegend Frauen anzutreffen sind, generell schlechter als Vollzeitstellen entlohnt sind. Stattdessen fallen sowohl die Löhne von teilzeitbeschäftigten Frauen als auch von teilzeitbeschäftigten Männern höher aus als die ihrer vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen.

Ebenso wie bei der vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt ist auch beim Gender Pay Gap zu vermuten, dass dieser in naher Zukunft nicht von selbst obsolet wird. Die Lösungsansätze zur Beseitigung der Lohndiskrepanz sind vielfältig und weisen vielerlei Parallelen mit den diskutierten und zum Teil auch bereits praktizierten Strategien zum Abbau der geschlechterspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt auf. Aber auch hier gilt, „dass man keine strategischen Massnahmen entwickeln kann, wenn es kein Bewusstsein dafür gibt, dass der geschlechtsspezifische Unterschied ein anstehendes Problem ist.“¹⁷² Mit der erstmaligen Publikation einer Lohnstatistik ist in Liechtenstein ein erster wichtiger Schritt getan worden, um dieses Problembewusstsein auf eine solide Zahlenbasis zu stützen. Diese Datengrundlage reicht aber bei weitem noch nicht aus, um

¹⁷² Plantenga (2006), S. 14.

die nun erstmals quantifizierbaren Lohnunterschiede auch differenziert bewerten und analysieren zu können, so dass weitere Erhebungen unerlässlich sind. Aus den Daten dann auch die richtigen Schlussfolgerungen in Richtung Chancengleichheit von Frauen und Männern zu ziehen und im Alltag umzusetzen, wird eine grosse Herausforderung für die liechtensteinische Politik; aber auch für die Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes. Der Gender Pay Gap und die «gläserne Decke» sind letztlich zwei Seiten derselben Medaille, die nur durch einen gesamtgesellschaftlichen Umdenkprozess erfolgreich behoben werden können. Die zu erwartende soziale, aber auch ökonomische Rendite macht diesen Umdenkprozess nicht nur notwendig, sondern auch äusserst profitabel.

8 Literatur

- Accenture* (2006): The Anatomy of the Glass Ceiling. Barriers to Women's Professional Advancement. Elektronische Ressource unter: http://www.accenture.com/NR/rdonlyres/9A504280-5296-43E5-B197-AE1FC48866F3/0/glass_ceiling.pdf (Abruf vom 03. August 2007).
- Accenture* (2007): Expectations and Achievement. Empowering Women from Within. Elektronische Ressource unter: http://www.accenture.com/Global/About_Accenture/Expectations_AchievementWithin (Abruf vom 09. August 2007).
- Althammer, Jörg* (2000): Ökonomische Theorie der Familienpolitik. Theoretische und empirische Befunde zu ausgewählten Problemen staatlicher Familienpolitik, Heidelberg.
- Amt für Volkswirtschaft* (1995): Liechtensteinische Volkszählung 1990. Band 6 (2): Erwerbsleben und Ausbildung, Vaduz.
- Amt für Volkswirtschaft* (2005a): Beschäftigungs- und Arbeitsplätzestatistik 2005, Vaduz.
- Amt für Volkswirtschaft* (2005b₅): Liechtensteinische Volkszählung 2000. Band 5: Erwerbsleben und Ausbildung, Vaduz.
- Amt für Volkswirtschaft* (2006a): Bildungsstatistik 2006, Vaduz.
- Amt für Volkswirtschaft* (2006b): Statistisches Jahrbuch 2006, Vaduz.
- Amt für Volkswirtschaft* (2008): Lohnstatistik 2005, Vaduz.
- Anker, Richar; Helinä Melkas, Ailsa Kortén* (2003): Gender-based occupational segregation in the 1990's, ILO-Working-Paper 16/2003, Genf.
- Aretz, Hans-Jürgen; Katrin Hansen* (2003): Diversity Management – ein Konzept für den Umgang mit Vielfalt und Komplexität, in: Zeitschrift für Führung und Organisation (ZFO) 4/2003, S. 92 – 98.
- Banfi, Silvia; Rolf Iten, Diego Medici* (2007): Familienergänzende Kinderbetreuung und Erwerbsverhalten von Müttern mit Kindern, in: Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik 80 (5), S. 55 – 58.
- Baumgartner, Doris* (2003): Frauen im mittleren Erwerbsalter. Eine Studie über das Potenzial erhöhter Arbeitsmarktpartizipation von Frauen, Forschungsbericht 02/2003 i.R.d. Forschungsprogramms zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung, hrsg. vom Bundesamt für Sozialversicherung, Bern.
- Beck, Valeska* (2007): Fachkräfte verzweifelt gesucht, in: Wirtschaft regional vom 07. April 2007, S. 1.
- Beck, Valeska* (2008a): Gefangen in der Lohnfalle, in: Wirtschaft regional vom 15. März 2008, S. 1.
- Beck, Valeska* (2008b): Ursachen schwer zu erklären, in: Wirtschaft regional vom 15. März 2008, S. 3.
- Buchhorn, Eva; Christian Rickens* (2005): Topmanagerinnen: Managerinnen erobern Vorstandsposten in DAX-Unternehmen. Doch das ist erst der Anfang, in: Managermagazin 2/2005, S. 64 – 73.
- Buchmann, Marlis; Irene Kriesi, Andrea Pfeifer, Stefan Sacchi* (2002): Halb drinnen – halb draussen: Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz, Chur, Zürich.
- Bühler, Susanna* (2004): Kinder und Karriere – Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Kurzfassung des OECD-Ländervergleichs zu Neuseeland, Portugal und der Schweiz mit besonderer Berücksichtigung der Teile zur Schweiz, hrsg. vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), Bern.
- Bühler, Elisabeth; Corinna Heye* (2005): Eidgenössische Volkszählung 2000. Fortschritte und Stagnation in der Gleichstellung der Geschlechter 1970 – 2000, hrsg. vom Bundesamt für Statistik (BFS), Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (BFS)* (2003): Sozialberichterstattung Schweiz. Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz. Dritter statistischer Bericht, Neuchâtel.

- Bundesamt für Statistik (BFS)* (2004): Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Konzepte – Methodische Grundlagen – Praktische Ausführung, Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (BFS)* (2005): Eidgenössische Volkszählung 2000. Erwerbsleben, Pendlermobilität und Ausbildung, Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (BFS)* (2007): Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2006. Die Schweizer Löhne im Jahr 2006, Medienmitteilung vom 13.11.2007, Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (BFS), Bundesamt für Umwelt, Wald und Landschaft (BUWAL), Bundesamt für Raumentwicklung (ARE)* (2003): Nachhaltige Entwicklung in der Schweiz. Indikatoren und Kommentare, Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (BFS), Bundesamt für Umwelt, Wald und Landschaft (BUWAL), Bundesamt für Raumentwicklung (ARE)* (2005): Nachhaltige Entwicklung in Kürze. 17 Schlüsselindikatoren zeigen den Fortschritt, Neuchâtel.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)* (2005): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Massnahmen, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)* (2006): Wachstumseffekte einer bevölkerungsorientierten Familienpolitik, Berlin.
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (BMGF)* (2006): Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung, Wien.
- BUND, Misereor (Hg.)* (1996): Zukunftsfähiges Deutschland – Ein Beitrag zu einer global nachhaltigen Entwicklung. Studie des Wuppertal Institutes für Klima, Umwelt, Energie, Basel, Boston, Berlin.
- Commission of the European Communities* (2007): Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on equality between women and men 2007, COM(2007)49 final, Brüssel.
- Da Roi, Barbara, Stefanie Sabatinelli* (2007): The Cost of Childcare in EU Countries, hrsg. vom Europäischen Parlament, Brüssel. Elektronische Ressource unter: <http://eurofam.org/documents/partaged/pub2007/news/thecostofchildcare1en.pdf> (Abruf vom 02. Juni 2007).
- Del Boca, Daniela; Marilena Locatelli, Daniela Vuri* (2004): Child Care Choices by Italian Households, Discussion Paper 983, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA Bonn.
- Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA), Bundesamt für Raumentwicklung (ARE)* (2004): Die Nachhaltige Entwicklung in der Schweiz. Methodische Grundlagen. Elektronische Ressource unter: <http://www.are.admin.ch/imperia/md/content/are/nachhaltigeentwicklung/15.pdf> (Abruf vom 15. Juli 2006).
- Dressel, Christian* (2005): Erwerbstätigkeit – Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern, in: Waltraud Cornelißen (Hg.): Erster Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2. Fassung, Berlin, S. 99 – 158.
- Dressel, Christian; Waltraud Cornelißen, Karin Wolf* (2005): Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in: Waltraud Cornelißen (Hg.): Erster Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2. Fassung, Berlin, S. 278 – 356.
- Eder, Niki* (2008): Weg von altern Rollenbildern, in: Liechtensteiner Vaterland vom 08. Januar 2008, S. 4.
- Eidgenössisches Departement des Innern (EDI)* (2004): Familienbericht 2004. Strukturelle Anforderungen an eine bedürfnisgerechte Familienpolitik, Bern.
- Engelbrech, Gerhard; Elisabeth Nagel* (2002): Einkommen von Männern und Frauen beim Berufseintritt. Betriebliche Ausbildung und geschlechtsspezifische Segregation in den 90er Jahren, IAB-Werkstattbericht 17/2002, Nürnberg.
- European Commission* (2006): The gender pay gap – Origins and policy responses. A comparative Review of 30 European Countries, Brüssel.

- Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons St. Gallen* (2005): Lohn(un)gleichheit nach Geschlecht im Kanton St. Gallen. In Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Statistik des Kantons St. Gallen, St. Gallen.
- Hansen, Katrin* (2002): Zum Umgang mit personeller Vielfalt in Unternehmen und Non-Profit-Organisationen, in: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 4/2002, S. 41 – 50.
- Hersche, Sonja* (2005): Sag mir wo die Frauen sind. Ursachen für die Unterrepräsentanz von weiblichen Führungskräften in der Wirtschaft im Fürstentum Liechtenstein, unveröffentlichte Magisterarbeit, Mauren.
- Isopublic* (2007): Kinder- und Familiensituation in Liechtenstein, Umfrage im Auftrag der Regierung des Fürstentums Liechtenstein, Vaduz.
- Joye, Dominique; Martin Schuler* (1995): Sozialstruktur der Schweiz. Sozioprofessionelle Kategorien, hrsg. vom Bundesamt für Statistik, Bern.
- Keller, Berndt* (1999): Einführung in die Arbeitspolitik, Oldenbourg.
- Kirchmeyer, Catherine* (2002): Gender Differences in Managerial Careers: Yesterday, today and tomorrow, in: *Journal of Business Ethics* 37, S. 5 – 24.
- Krell, Gertraude* (2004): Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor, in: Gertraude Krell (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmungen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 4. Aufl. Wiesbaden, S. 41 – 56.
- Kröhnert, Steffen; Reiner Klingholz* (2005): Emanzipation oder Kindergeld? Der europäische Vergleich lehrt, was man für höhere Geburtenraten tun kann. Kurzfassung, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Berlin.
- Littmann-Wernli, Sabina; Renate Schubert* (2001): Frauen in Führungspositionen – Ist die „gläserne Decke“ diskriminierend?, in: *Arbeit, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 10 (2), S. 135 – 148.
- Marxer, Wilfried* (2004): 20 Jahre Frauenstimmrecht – Eine kritische Bilanz, Liechtenstein-Institut Beitrag 19, Bendern.
- Marxer, Wilfried* (2007a): Lohn(un)gleichheit in der Liechtensteinischen Landesverwaltung. Untersuchung im Auftrag der Arbeitsgruppe zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Landesverwaltung und der Stabsstelle für Chancengleichheit, Arbeitspapier Liechtenstein-Institut 10, Bendern.
- Marxer, Wilfried* (2007b): Migration und Integration. Geschichte – Probleme – Perspektiven. Studie zuhanden der NGO-Arbeitsgruppe „Integration“, Arbeitspapier Liechtenstein-Institut 8, Bendern.
- Mecop, Infrass* (2007): Familienergänzende Kinderbetreuung und Erwerbsverhalten von Haushalten mit Kindern. Wissenschaftlicher Schlussbericht, hrsg. vom Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement (EVD) und dem Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), Zürich.
- Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen* (2007): Auf dem Weg in die Chefetage. Betriebliche Entscheidungsprozesse bei der Besetzung von Führungspositionen, Düsseldorf.
- OECD* (2002): *Employment Outlook 2002*, Paris.
- Österreichisches Institut für Jugendforschung* (2007): Liechtensteinische Jugendstudie 2006. Lebensbedingungen und Einstellungen von 12- bis 21-jährigen jungen Menschen in Liechtenstein. Endbericht der standardisierten Fragebogenerhebung, Wien.
- Platenga, Janneke* (2006): Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied. Ursachen und Strategien, in: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hg.): Konferenz zur Schliessung der Lohnschere zwischen Frauen und Männern, Konferenz am 22. Mai 2006 in Brüssel, Wien, S. 9 – 18.
- Prognos AG* (2006): Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik, hrsg. von der Trägerschaft der Studie, Basel.

- Rau, Ilona* (1995): Weibliche Führungskräfte. Ursachen ihrer Unterrepräsentanz und Konsequenzen für die Förderung von Frauen in Führungspositionen, Frankfurt am Main.
- Rogall, Holger* (2000): Bausteine einer zukunftsfähigen Umwelt- und Wirtschaftspolitik: Eine praxisorientierte Einführung in die neue Umweltökonomie und Ökologische Ökonomie, Berlin.
- Rubery, Jill; Damian Grimshaw, Hugo Figueiredo* (2002): The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Policy in EU Member States, Manchester.
- Schneider, Barbara* (2007): Weibliche Führungskräfte - Die Ausnahme im Management, Frankfurt am Main.
- Sleebos, Joëlle E.* (2003): Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses, OECD Social, Employment and Migration Working Paper 15, Paris.
- Sochin, Martina* (2006): Karriereverlauf von Frauen und Männern in Liechtenstein. Untersuchung anhand einer Realschulabschlussklasse, Beitrag Liechtenstein-Institut 32, Barend.
- Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)* (2007): KMU-Handbuch Beruf und Familie, Bern.
- Stabsstelle für Chancengleichheit* (2006): Frauen und Männer in Liechtenstein. Zahlen und Fakten. Fragen und Antworten, Vaduz.
- Steffen, Isabelle* (2007): Familienpolitischer Kontext der Frauenerwerbstätigkeit in der Schweiz, in: Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik 80 (5), S. 52 – 54.
- Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg* (Hg.) (2004): Neue Wege in Technik und Naturwissenschaften. Zum Berufswahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen, Stuttgart.
- World Commission on Environment and Development (WCED)* (1987): Our Common Future, Reprint, Oxford.
- Zukunftsbüro der Regierung* (2008): Zwischen Übersicht und Begrenzung – Politik im Spannungsfeld zwischen Moderne und Tradition. Zukunftsbarometer des Fürstentums Liechtenstein, erstellt von gfs. bern, Vaduz.

* * * * *