UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

CENTER FOR INTERNATIONAL ECONOMICS

Working Paper Series

Working Paper No. 2013-03

Gibt es eine optimale Frauenquote?

B. Michael Gilroy, Anastasia Heimann, Mark Schopf

April 2013

CENTER FOR
INTERNATIONAL
ECONOMICS

Gibt es eine optimale Frauenquote?

Prof. Dr. Bernard Michael Gilroy, Anastasia Heimann und Mark Schopf, Paderborn

Prof. *Bernard Michael Gilroy* ist Professor für Internationale Wirtschaftsbeziehungen und Makroökonomie an der Universität Paderborn. Bevorzugte Forschungsgebiete: Außenwirtschaftstheorie und -politik, Makroökonomie, Multinationale Unternehmungen.

Anastasia Heimann ist Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Internationale Wirtschaftsbeziehungen und Makroökonomie an der Universität Paderborn.

Mark Schopf ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Lehrstuhl für Internationale Wirtschaftsbeziehungen und Makroökonomie an der Universität Paderborn.

Die Einführung europäischer oder nationaler Geschlechterquoten mit dem Ziel der Chancengleichheit für Frauen wird derzeit heiß diskutiert. In Deutschland ist der Frauenanteil in den Führungspositionen relativ gering und die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen relativ groß. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob eine Geschlechterquote diese Problematik beseitigen könnte. Der vorliegende Artikel zeigt, dass eine staatliche Intervention nicht zwangsweise zu einer höheren gesellschaftlichen Wohlfahrt führt. Auf unternehmerischer Ebene kann eine Frauenquote das Ge-

samtproduktionsniveau vergrößern, wenn sie moderat gewählt wird.

Stichwörter: Erwerbstätigkeit, Frauenquote, Geschlechtergleichstellung, Lohnlücke, Misogynie

1. Einführung

Trotz der Einführung verschiedener Initiativen und Geschlechterquoten sind Frauen in ganz Europa in den Spitzenpositionen unterrepräsentiert. Laut Europäischer Kommission machen Frauen mehr als die Hälfte der Studierenden im Tertiärbereich aus. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Führungsgremien der größten europäischen Unternehmen beträgt jedoch nur 13,7 Prozent. In Deutschland sind 15,6 Prozent der Frauen Mitglieder und lediglich 4,2 Prozent Präsidentinnen der höchsten Entscheidungsgremien. Auf Vorschlag von Justizkommissarin Reding soll der Frauenanteil bei Aufsichtsratsposten von börsennotierten Unternehmen bis 2020 40 Prozent betragen. Ein entsprechender Gesetzentwurf wurde von der Europäischen Kommission angenommen. Die Entscheidung, ob der Entwurf Gesetzeskraft erhält, ist noch offen (*Europäische Kommission* 2012).

Aktuell liest man in den Zeitungen aber eine eher ablehnende Haltung: „Die Bundesregierung will den Vorstoß der EU-Kommission für eine europäische Frauenquote in Aufsichtsräten stoppen. Die Regierung gab an ihre Vertretung in Brüssel das Ziel aus, unter den EU-Ländern eine Sperrminorität gegen die Initiative zu organisieren, wie EU-Diplomaten bestätigen. Auch Großbritannien, die Niederlande, Tschechien, Ungarn, Schweden, Dänemark, Slowakei, Estland und Lettland äußerten sich kritisch“ (*Neue Westfälische* 2013).

2. Geschlechtsspezifische Diskriminierung in Deutschland

Im Rahmen des *Equal Pay Days* am 21. März wurde die Thematik der ungleichen Verdienstmöglichkeiten von Männern und Frauen sowie der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen aufgegriffen. Der wesentliche Grund für diese Missstände sei die Gleichstellung von Leistungsfähigkeit und uneingeschränkter Verfügbarkeit in der heutigen Arbeitswelt (*BMFSFJ* 2013b). Die **unbereinigte Lohnlücke** zwischen Männern und Frauen betrug im Jahr 2012 22 Prozent, während die **bereinigte Lohnlücke** im Jahr 2010 bei sieben Prozent lag (siehe Abb. 1). Im **EU-Vergleich** weist Deutschland damit die dritthöchste unbereinigte Lohnlücke nach Estland und Österreich auf; im **Ost-West-Vergleich** lag die unbereinigte Lohnlücke im Jahr 2010 bei 24 Prozent in den alten und bei sieben Prozent in den neuen Bundesländern (*Statistisches Bundesamt* 2013c). Der Verdienstunterschied bei **Führungspositionen** beträgt in Deutschland sogar 30 Prozent (*Statistisches Bundesamt* 2013b).

Quelle: Eigene Darstellung nach *BMFSFJ* (2013b)
Abb. 1: Entgeltungleichheit

Die explizite Frage, ob es eine allgemeine Frauenfeindlichkeit als solche gibt, steht hier nicht im Vordergrund der Analyse. Fakt ist, dass die **Erwerbstätigenquoten** nach Geschlecht in der Bundesrepublik

Deutschland zwischen 1959 und 2011 durch eine sehr aktive relative Zunahme von Frauen in allgemeine Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet sind (siehe Abb. 2).

Quelle: Eigene Darstellung nach *Statistisches Bundesamt* (2013a)
Abb. 2: Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht (bis 1990 früheres Bundesgebiet)

Um die Chancengleichheit für Frauen in einzelnen Unternehmen einschätzen zu können, wurde von dem Bundesfamilienministerium der **Frauen-Karriere-Index** entwickelt (Tab. 1). Der Frauen-Karriere-Index basiert auf den Daten des Statusberichts „Frauen in Führungspositionen“ der DAX Unternehmen und berücksichtigt die Angaben zum Frauenanteil in der Belegschaft und in den Führungspositionen sowie die Ziele, die sich in diesem Zusammenhang gesetzt wurden. Der Index setzt sich zusammen aus Punkten für **Leistung**, **Dynamik** und **Ambition** der Unternehmen. An der Spitze befindet sich Henkel AG & Co. KGaA, gefolgt von BAYER AG und BMW Group. Fresenius SE & Co. KGaA hat die geringste Punktzahl in einzelnen Kriterien sowie in der Gesamtbewertung und belegt aktuell den letzten Rang. Die Teilnahme an dem Index ist nicht nur für die DAX, sondern für alle interessierten deutschen Unternehmen möglich (*BMFSFJ* 2013a).

Tab. 1: Der Frauen-Karriere-Index

Unternehmen	Leistung (Punkte)	Dynamik (Punkte)	Ambition (Punkte)	Gesamt (Punkte)
Henkel AG & Co. KGaA	8	8	5	21
BAYER AG	6	8	6	20
BMW Group	6	4	9	19
Deutsche Bank AG	8	6	4	18
Deutsche Telekom AG	6	8	4	18
Merck KGaA	6	8	4	18
Allianz SE	8	6	3	17
Daimler AG	4	4	9	17
K+S AG	4	6	7	17
ThyssenKrupp AG	6	2	9	17
Lanxess AG	4	6	6	16
RWE AG	4	6	6	16
BASF SE	4	6	5	15
E.ON SE	4	6	5	15
HeidelbergCement AG	2	4	9	15
Infineon Technologies AG	4	4	7	15
Volkswagen AG	6	0	9	15
SAP AG	6	4	4	14
adidas Group	4	4	5	13
Deutsche Post DHL	4	6	3	13
Siemens AG	4	4	5	13
Beiersdorf AG	4	4	3	11
Deutsche Börse Group	2	4	5	11
Linde AG	0	4	7	11
Commerzbank AG	6	4	0	10
Deutsche Lufthansa AG	2	2	3	7
Münchener Rück AG	2	4	1	7
Fresenius Medical Care	0	4	0	4
AG & Co. KGaA				
Fresenius SE & Co. KGaA	0	2	0	2

Quelle: Eigene Darstellung nach BMFSFJ (2013a)

Der Tatbestand, dass Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt ungleich behandelt werden, ist in der Literatur oft diskutiert und dokumentiert worden (siehe etwa *Becker* (1971), *Graber & Schubert* (1997), *Littmann-Wernli & Schubert* (2001a, 2001b), *Schubert* (1997a, 1997b, 1997c)). Die relevante Frage ist, welche Auswirkungen eine staatliche Intervention, zum Beispiel in Form einer gesetzlichen Frauenquote, auf den Arbeitsmarkt hätte.

3. Ökonomische Betrachtung nach *Donohue*

a.) Statische Argumente gegen eine Frauenquote

Abb. 3 illustriert das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage weiblicher Arbeitskräfte in einem einfachen **statischen** Kontext. Mit ihrer Hilfe kann man die **kurzfristige** Wohlfahrt einer Gesellschaft mit und ohne geschlechtsspezifische Antidiskriminierungsgesetze (wie einer gesetzlichen Frauenquote) analysieren.

Quelle: *Donohue* (1989, S. 1345)

Abb.3: Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage weiblicher Arbeitskräfte mit und ohne Diskriminierung

Die Nachfragekurve D repräsentiert die tatsächliche Produktivität weiblicher Mitarbeiter. Die Angebotskurve S_1 repräsentiert den notwendigen Lohnsatz, der bezahlt werden muss, um weibliche Mitarbeiter einzustellen. In einer perfekten Welt **ohne Diskriminierung** gegen Frauen würde sich also das Gleichgewicht C einstellen, dem Schnittpunkt der Nachfrage- und der Angebotskurve weiblicher Arbeitskräfte. Die gesellschaftliche Wohlfahrt entspricht der Fläche unterhalb der Nachfragekurve und oberhalb der Angebotskurve (FCJ). In diesem Gleichgewicht C ist die **gesellschaftliche Wohlfahrt maximiert**.

In einer Welt **mit Diskriminierung** wird das Gleichgewicht C **ohne staatliche Regulierung** nicht

erreicht. Die neue Angebotskurve S_2 beinhaltet nicht mehr nur die pekuniären sondern auch die seelischen Kosten, die ein Arbeitgeber mit misogynen Präferenzen¹ durch das Einstellen einer Frau trägt. Diese seelischen Kosten entsprechen der vertikalen Distanz zwischen den Angebotskurven S_1 und S_2 (AK bzw. BC). Aus dem neuen Gleichgewicht A mit einer **geringeren Beschäftigung** und einem **niedrigeren Lohnsatz** resultiert eine **verminderte gesellschaftliche Wohlfahrt** (EAJ).

Durch die Einführung einer **Frauenquote** könnte zwar das ursprüngliche Beschäftigungs- und Lohnsatzniveau C erzwungen werden. Das hätte aber eine **noch kleinere gesellschaftliche Wohlfahrt** (EAJ-CAB) zur Folge, weil die Arbeitgeber, bedingt durch die zusätzlichen seelischen Kosten, mehr verlören als die Arbeitnehmerinnen gewännen. Hinzu kommen die hier nicht berücksichtigten administrativen **Implementierungs- und Sanktionskosten** einer Frauenquote.

b.) Dynamische Argumente für eine Frauenquote

Donohue (1989) stellt fest, dass es **dynamische Effizienzgewinne** durch eine Frauenquote geben kann. Da sich die Arbeitgeber mit misogynen Präferenzen nicht gewinnmaximierend verhalten (siehe oben), wird **langfristig** keiner von ihnen im Markt bestehen und die gesellschaftliche Wohlfahrt maximiert (FCJ). Wenn dieser Zustand durch die Einführung einer Frauenquote schneller erreicht und der **kurzfristige Wohlfahrtsverlust** (CAB) durch den **dynamischen Wohlfahrtsgewinn** aufgewogen werden kann, ist eine staatliche Intervention unter Effizienzgesichtspunkten sinnvoll. Letztendlich geht es um die optimale Abwendungsgeschwindigkeit von misogynen Präferenzen des Arbeitsmarktes durch die Einführung einer optimalen Frauenquote.

Ein weiteres Argument für geschlechtsspezifische Antidiskriminierungsgesetze ist, dass sie die **Arbeitsbedingungen** für und das **Selbstwertgefühl** der Frauen verbessern. Die weiblichen Arbeitskräfte

wären bereit, für einen **geringeren Lohnsatz** zu arbeiten (Verschiebung der Angebotskurve nach unten) und die Arbeitgeber würden von einer **höheren Produktivität** profitieren (Verschiebung der Nachfragekurve nach oben), wodurch **zusätzliche Wohlfahrtsgewinne** erzielt werden würden. Abb. 4 illustriert dies exemplarisch anhand einer Verschiebung der Angebotskurve.

Quelle: Donohue (1989, S. 1350)

Abb. 4: Arbeitsangebotsverschiebung durch geschlechtsspezifische Antidiskriminierungsgesetze

In einer Welt **mit Diskriminierung** und **ohne staatliche Regulierung** würde sich erneut das Gleichgewicht A einstellen (siehe 3a.). Durch die Einführung einer **Frauenquote** würde der **notwendige Lohnsatz**, der bezahlt werden muss, um weibliche Arbeitskräfte einzustellen nicht mehr durch die Angebotskurve S_1 , sondern durch die Angebotskurve S_3 repräsentiert werden. Es wird erneut angenommen, dass die Frauenquote das Beschäftigungs- und Lohnsatzniveau erzwingt, das sich ohne misogynen Präferenzen einstellen würde (Gleichgewicht H). Zudem wird angenommen, dass sich die Angebotskurve genau um die seelischen Kosten nach unten verschiebt (BC bzw. GH). Die **regulierte gesellschaftliche Wohlfahrt** (FCJ-HCG) ist **größer** als die **unregulierte Wohlfahrt** (EAJ), wenn die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und des Selbstwertgefühls den Anstieg der seelischen Kosten überwiegen (**FCAE > HCG**).

¹ „Misogynie, die; -: 1. (Med., Psychol.) krankhafter Hass von Männern gegenüber Frauen. 2. Frauen entgegengebrachte Verachtung, Geringschätzung; Frauenfeindlichkeit“ (Duden 2009, S. 665).

4. Gibt es eine optimale Frauenquote?

Donohue (1989) berücksichtigt in seiner Wohlfahrtsanalyse die seelischen Kosten der Arbeitgeber mit misogynen Präferenzen und setzt bei der Frauenquote das Erzwingen des Beschäftigungs- und Lohnsatzniveaus, das sich ohne misogynie Präferenzen einstellen würde, voraus. Nun konzentrieren wir uns auf das **Produktionsniveau** und abstrahieren von der Kenntnis der **optimalen Frauenquote**.

Wir unterscheiden zwischen Arbeitgebern mit (M) und ohne (O) misogynen(n) Präferenzen. Diese erzielen mit einem exogen gegebenen Budget (B) unter Einsatz von weiblichen und männlichen Arbeitskräften ein bestimmtes Produktionsniveau (P_O bzw. P_M). Auch das Lohnniveau ist exogen gegeben und verändert sich nicht durch die Einführung einer Frauenquote (F). Die Inputfaktoren stellen imperfekte Substitute dar, eine Kombination aus weiblichen und männlichen Arbeitskräften ist somit produktiver als ein eingeschlechtlicher Einsatz.

Abb. 5 illustriert die Faktorinputentscheidungen der Arbeitgeber **ohne Frauenquote** (K) mithilfe von Produktionsisoquanten. Auf jeder Produktionsisoquante ist das Produktionsniveau konstant. Bei einem bestimmten Inputfaktorenverhältnis steigt das Produktionsniveau mit dem Inputfaktorenniveau. Demnach wird auf einer weiter außen liegenden Produktionsisoquante mehr produziert.

Abb. 5: Faktorinputentscheidungen ohne Frauenquote

Der Arbeitgeber ohne misogynen Präferenzen optimiert seine Produktion (O_K) unter der Budgetbeschränkung (B) indem er die äußerste zu erreichende Produktionsisoquante (P_{OK}) realisiert. **Derjenige mit misogynen Präferenzen stellt mehr Männer und weniger Frauen ein (M_K) und erzielt mit dem gleichen Budget (B) ein geringeres Produktionsniveau (P_{MK}).**

Durch die Einführung einer **niedrigen Frauenquote** (F_N) ändert sich die Produktionsentscheidung des Arbeitgebers ohne misogynen Präferenzen nicht (O_N). Derjenige mit misogynen Präferenzen wird jedoch dazu gezwungen, mehr Frauen und weniger Männer zu beschäftigen (M_N), solange die gesetzliche höher als seine freiwillige Frauenquote ist. **Dadurch steigt sowohl sein als auch das Gesamtproduktionsniveau** (siehe Abb. 6).

Abb. 6: Faktorinputentscheidungen mit niedriger Frauenquote

Eine **hohe Frauenquote** (F_H) zeichnet sich dadurch aus, dass sie auch den Arbeitgeber ohne misogynen Präferenzen dazu zwingt, mehr Frauen und weniger Männer einzustellen. Dadurch sinkt in jedem Fall sein Produktionsniveau (P_{OH}). Dasjenige des Arbeitgebers mit misogynen Präferenzen steigt (P_{MH}) durch den Wechsel von keiner zu einer hohen Frauenquote, solange die erzwungene Männerdiskriminierung die vorherige Frauendiskriminierung nicht überwiegt. **Das Gesamtproduktionsniveau kann also sowohl steigen als auch fallen** (siehe Abb. 7).

Abb. 7: Faktorinputentscheidungen mit hoher Frauenquote

Abb. 8 illustriert schließlich die **optimalen Faktorinputentscheidungen** der Arbeitgeber (P_{O^*}) nach der Einführung der **optimalen Frauenquote** (F^*).

Abb. 8: Faktorinputentscheidungen mit optimaler Frauenquote

Die Aussagen der Isoquantenanalyse sind eindeutig: Eine zu niedrige Frauenquote ist irrelevant, eine moderate Frauenquote steigert das Gesamtproduktionsniveau, die optimale Frauenquote zwingt den Arbeitgeber mit misogynen Präferenzen zu einer optimalen Produktion und maximiert das Gesamtproduktionsniveau und eine übertriebene Frauenquote bestraft nicht nur den Arbeitgeber ohne misogynen Präferenzen, sondern kann auch das Gesamtproduk-

tionsniveau senken. Dabei sind zwei Dinge problematisch: Zum einen unterscheidet sich die optimale Frauenquote wahrscheinlich von Unternehmen zu Unternehmen und zum anderen kennt der Staat diese nicht einmal. Die Ergebnisse der Isoquantenanalyse sind in Tab. 2 zusammengefasst.

Tab. 2: Zusammenfassung der Isoquantenanalyse

Diskriminierendes Unternehmen	Nichtdiskriminierendes Unternehmen
Falls die gesetzliche Mindestfrauenquote niedriger als die ursprüngliche Fraueneinstellungssituation des Unternehmens gesetzt wird, ändert sich weder der Frauenbeschäftigungsanteil noch das Produktionsniveau	Falls die gesetzliche Mindestfrauenquote niedriger als die ursprüngliche Fraueneinstellungssituation des Unternehmens gesetzt wird, ändert sich weder der Frauenbeschäftigungsanteil noch das Produktionsniveau
Falls die gesetzliche Mindestfrauenquote höher als die ursprüngliche Fraueneinstellungssituation des Unternehmens gesetzt wird, steigt sowohl der Frauenbeschäftigungsanteil als auch das Produktionsniveau	Falls die gesetzliche Mindestfrauenquote höher als die ursprüngliche Fraueneinstellungssituation des Unternehmens gesetzt wird, steigt zwar der Frauenbeschäftigungsanteil aber das Produktionsniveau sinkt
Gesellschaft	
Eine niedrige Frauenquote (F_N) steigert potenziell den Frauenbeschäftigungsanteil und das Produktionsniveau der Gesellschaft	
Eine hohe Frauenquote (F_H) steigert den Frauenbeschäftigungsanteil und senkt potenziell das Produktionsniveau der Gesellschaft	
Die optimale Frauenquote (F^*) zwingt alle Unternehmen zum optimalen Frauenbeschäftigungsanteil und Produktionsniveau	

5. Schlussfolgerungen

In allgemeinen Teilen der Politik und Gesellschaft in Deutschland und Europa ist die Einführung einer Frauenquote in der Wirtschaft ein aktuell kontrovers diskutiertes Thema. In den USA diskutiert man seit den Siebzigerjahren über positive Diskriminierung (*affirmative action*), bevorzugte Behandlung (*preferential treatment*) und umgekehrte Diskriminierung (*reverse discrimination*) durch geschlechtsspezifische Antidiskriminierungsgesetze. Kann die Einführung einer Frauenquote die Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt herbeiführen? Natürlich verstößt jegliche Art der Diskriminierung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und ist daher *prima facie* abzulehnen (siehe etwa Gräfrath (1992)). Wir haben hier aber nicht die ethischen Grundlagen einer solchen Regelung in den Vordergrund der Analyse gestellt, sondern anhand der aktuellen europäischen Debatte versucht zu hinterfragen, ob es so etwas wie eine ökonomisch optimale Frauenquote tatsächlich gibt.

Gibt es nun die eine durch staatliche Intervention einführende optimale Frauenquote? Nach Donohue (1989) führt eine Frauenquote kurzfristig zu Wohl-

fahrtsverlusten, kann aber langfristig Wohlfahrtsge-
winne generieren. Konzentriert man sich, wie im
vorherigen Abschnitt, auf das Optimieren der Pro-
duktion, fallen drei Bedingungen für die Bejahung
der Frage auf: Erstens muss es überhaupt diskrimi-
nierende Unternehmen geben, damit es irgendeine
optimale Frauenquote geben kann; zweitens muss
der optimale Frauenbeschäftigungsanteil aller Un-
ternehmen gleich sein, damit es genau eine optimale
Frauenquote geben kann; und drittens muss der Staat
diesen kennen, damit er die universal optimale Frau-
enquote einführen kann. Alles in allem sollte eher
eine zu niedrige als eine zu hohe Frauenquote einge-
führt werden, um nichtdiskriminierende Unterneh-
men nicht zu bestrafen und langfristig Wohlfahrts-
gewinne zu realisieren. Die universal optimale Frau-
enquote gibt es erst dann, wenn es durch das Nicht-
vorhandensein misogynen Präferenzen keiner Frau-
enquote mehr bedarf.

Literatur

- Becker, G.* (1971), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Aufl. 2.
- BMFSFJ* (2013a), Fortschritte Messen: Der Frauen-
Karriere-Index. Online unter:
<http://www.flexi-quote.de>.
- BMFSFJ* (2013b), Kristina Schröder: „Frauen brau-
chen faire Chancen und gleiche Bezahlung im
Beruf wie Männer“. Online unter:
<http://www.bmfsfj.de>.
- Donohue, J.J.* (1989), Prohibiting Sex Discrimina-
tion in the Workplace: An Economic Perspective,
University of Chicago Law Review, Nr. 56, S.
1337-1368.
- Duden, K.* (2009), Fremdwörterbuch, Bibliographi-
sches Institut, Aufl. 9.
- Europäische Kommission* (2012), Frauen in Füh-
rungspositionen: Kommission schlägt als Ziel-
vorgabe 40% vor. Online unter:
<http://europa.eu>.
- Graber, M. & Schubert, R.* (1997), Frauen machen
sich selbständig – Ein Weg aus der Lohndiskri-
minierung? *ETH Bulletin*, Nr. 1, S. 42-44.
- Gräfrath, B.* (1992), *Wie gerecht ist die Frauenquo-
te? Eine praktisch-philosophische Untersuchung*,
Königshausen & Neumann.

- Littmann-Wernli, S. & Schubert, R.* (2001a), Frauen
in Führungspositionen – Ist die „gläserne Decke“
diskriminierend?, *Zeitschrift für Arbeitsfor-
schung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Nr.
2, S. 135-148.
- Littmann-Wernli, S. & Schubert, R.* (2001b), Stereo-
type in Unternehmen – Barrieren für Frauen. In:
Assig, D. (Hrsg.), *Frauen in Führungspositionen –
Die besten Erfolgskonzepte aus der Praxis*, DTV
Beck, S. 23-47.
- Neue Westfälische* (2013), Bundesregierung gegen
Frauenquote, Nr. 56.
- Schubert, R.* (1997a), Discrimination in the Labor
Market – A Gender Perspective. In: *Bacchetta, P.
& Wasserfallen, W.* (Hrsg.), *Economic Policy in
Switzerland*, Palgrave Macmillan, S. 98-122.
- Schubert, R.* (1997b), Frauen im Arbeitsmarkt – Zur
Relevanz von Diskriminierung. In: *Allgoewer, E.
et al.* (Hrsg.), *Ökonomie weiterdenken! Beiträge
von Frauen zu einer Erweiterung von Gegenstand
und Methode*, Campus Verlag, S. 177-199.
- Schubert, R.* (1997c), Labor Market and Gender. In:
GTZ (Hrsg.), *Gender and Macro-Policy – Gender
in Macro-Economic and Legal Policy Advice in
Technical Cooperation*, GTZ, S. 118-126.
- Statistisches Bundesamt* (2013a), Bevölkerung, Er-
werbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen,
Nichterwerbspersonen [jeweils im Alter von 15
bis unter 65 Jahren]: Deutschland, Jahre, Ge-
schlecht. Online unter:
<https://www-genesis.destatis.de>.
- Statistisches Bundesamt* (2013b), Frauen verdienten
2010 in Führungspositionen 30 % weniger als
Männer. Online unter:
<https://www.destatis.de>.
- Statistisches Bundesamt* (2013c), Verdienstunter-
schiede von Männern und Frauen. Online unter:
<https://www.destatis.de>.

Recent discussion papers

2013-03	B. Michael Gilroy Anastasia Heiman Mark Schopf	Gibt es eine optimale Frauenquote?
2013-02	Yuanhua Feng Chen Zhou	Forecasting financial market activity using a semiparametric fractionally integrated Log-ACD
2013-01	Berno Buechel Nils Röhl	Robust Equilibria in Location Games
2012-11	B. Michael Gilroy Mark Schopf Anastasia Semenova	Grundeinkommen und Arbeitsangebot: Die Perspektive Deutschlands
2012-10	N. Bilkic B. Carreras Painter T. Gries	Unsustainable Sovereign Debt - is the Euro Crisis only the Tip of the Iceberg?
2012-09	B. Michael Gilroy Heike Schreckenberger Volker Seiler	Water as an Asset Class
2012-08	B. Michael Gilroy Mark Schopf Anastasia Semenova	Basic Income and Labor Supply: The German Case
2012-07	Tim Krieger	Es geht nicht ohne internationalen Ordnungsrahmen: Zum Verhältnis von Markt und Staat im Angesicht der Finanzkrise <i>[forthcoming in: Amos international: Internationale Zeitschrift für christliche Sozialethik (2012), 3]</i>
2012-06	Thomas Gries Margarete Redlin	Trade Openness and Economic Growth: A Panel Causality Analysis
2012-05	Mark Schopf Hendrik Ritter	Reassessing the Green Paradox
2012-04	Yuanhua Feng David Hand Keming Yu	A Multivariate Random Walk Model with Slowly Changing Drift and Cross-correlation Applied to Finance
2012-03	Sarah Brockhoff Tim Krieger Daniel Meierriecks	Looking Back on Anger: Explaining the Social Origins of Left-Wing and Nationalist-Separatist Terrorism in Western Europe, 1970-2007
2012-02	Sonja Brangewitz Sarah Brockhoff	Stability of Coalitional Equilibria within Repeated Tax Competition
2012-01	Sarah Brockhoff Tim Krieger Daniel Meierriecks	Great Expectations and Hard Times - The (Nontrivial) Impact of Education on Domestic Terrorism