

# Chancengerechtigkeit: Ökonomische Theorie und praktische Anwendung

**Prof. Dr. Claudio Schilter**

*Universität Bern & Swiss Leading House VPET-ECON*

Movetia Jahresveranstaltung

20. Februar 2025

$u^b$

# Motivation

- Zahlreiche Schlagworte
  - Diskriminierung
  - Chancengleichheit
  - Chancengerechtigkeit
  - Gerechtigkeits-Effizienz-Konflikt (equity-efficiency tradeoff)
  - ...
- Was bedeuten sie für Entscheidungen im Arbeitsalltag?
  - Jemandem Mobilität zu finanzieren
  - Bildungsangebote
  - Forschungsfinanzierung
  - Anforderungen für Lehrberufe
  - ...

$u^b$

# Holen wir etwas aus... Hsieh et al. (2019): The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth

- 1960 in den USA waren 94% der Ärzte und 96% der Anwälte weisse Männer
- Verdacht 1: Das ist vermutlich keine gute Aufteilung von Leuten in Berufe
- Verdacht 2: Diskriminierung (bei der Ausbildung und im Beruf)
- Was meint ein/e Ökonom/in damit?

$u^b$ 

# Diskriminierung (ökonomische Sicht)

Hypothetisches Beispiel: Personen mit Interesse an Medizinstudium

Weisse Männer	Produktivitätsmass
Arzt 1	120
Arzt 2	110
Arzt 3	105
Arzt 4	93
Arzt 5	84
Arzt 6	76
Abgelehnt	74

Alle anderen	Produktivitätsmass
Ärztin 1	120
Abgelehnt A	111
Abgelehnt B	104
Abgelehnt C	91
Abgelehnt D	82
Abgelehnt E	75
Abgelehnt F	72

- **Knapp abgelehnte nicht weisse/männlich Kandidat/innen sind deutlich produktiver als knapp angenommene weisse Ärzte**

$u^b$

# Diskriminierung ist doppelt schlecht

Diskriminierung ist ineffizient!

→ Der Kuchen wird kleiner





$u^b$

# Diskriminierung ist doppelt schlecht

Diskriminierung bevorzugt (in der Regel) die, welche sowieso schon mehr haben

→ Der Kuchen wird ungerechter aufgeteilt



Quelle: Asterix und Kleopatra (1969)

$u^b$

# Zurück in die USA...

Hsieh et al. (2019): The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth

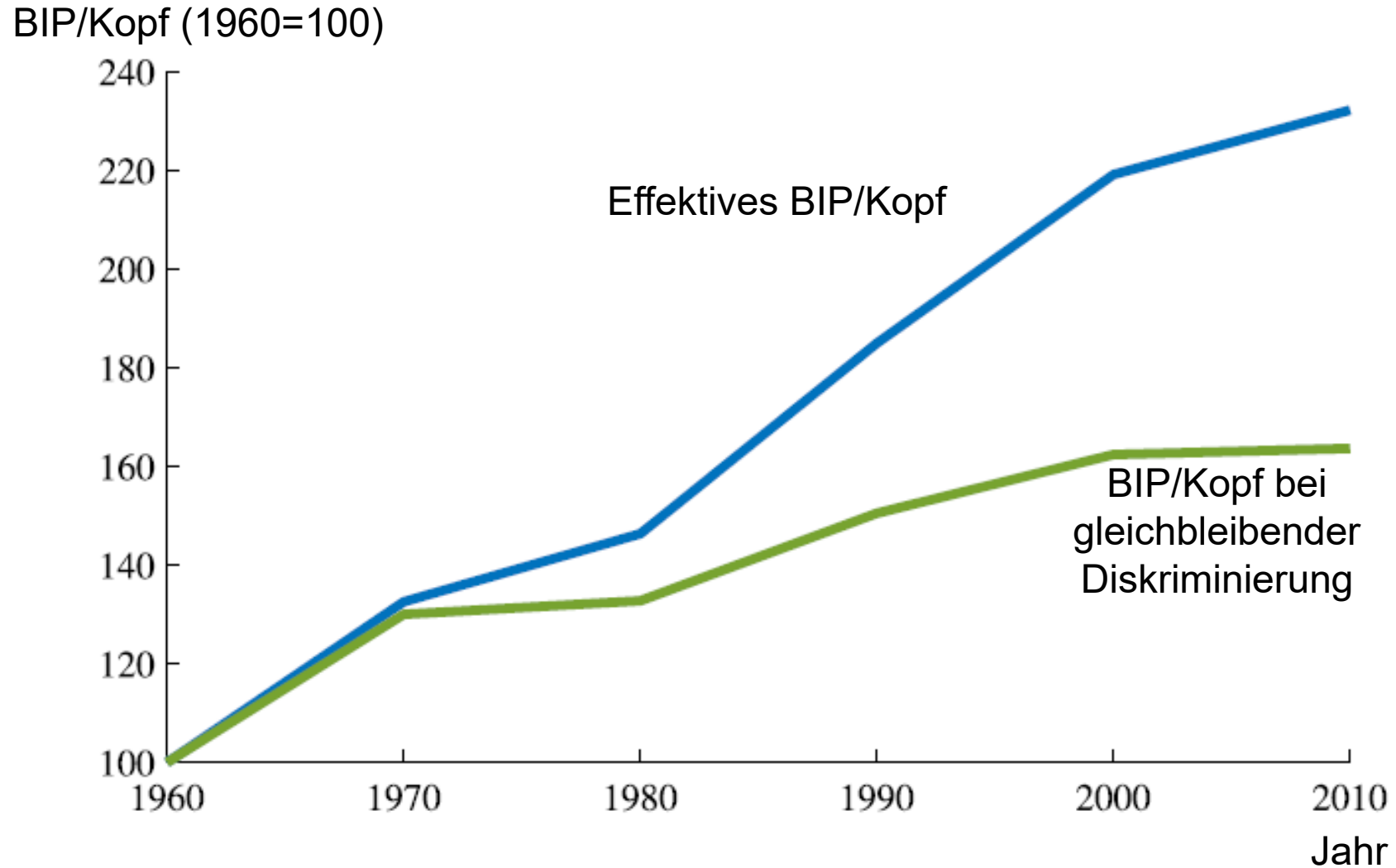
- 1960 in den USA waren 94% der Ärzte und 96% der Anwälte weisse Männer
- 2010 sind noch rund 62% der Ärzte und Anwälte weisse Männer
- Ist es besser jetzt?
- Wir (oder eben Hsieh et al., 2019) können das mit allen Berufsgruppen machen und die Wirtschaftsleistung modellieren
- Biologische Unterschiede von Frauen/Schwarzen zu weissen Männern haben sich in diesen 50 Jahren nicht verändert

**Welcher Anteil des Wirtschaftswachstums ist dem Abbau von Diskriminierung bei Bildungs- und Berufswahl geschuldet?**

**→ Menti.com Code: 1273 7914**

$u^b$

# BIP/Kopf Wachstum USA



Quelle: Hsieh et al. (2019): The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth



$u^b$

# Zurück ins Hier und Jetzt

- Wir möchten ein „Produktivitätsmass“
- Das hängt davon ab, was wir produzieren wollen
  - Zu was soll z.B. ein Austausch führen? (Output: Studium? Lohn? Soziales Engagement?)
  - Wer kann die Gelegenheit nutzen? (Input: Sprache? Anderes Wissen/Eigenschaften?)
  - Wie können wir das (grob) messen/abschätzen?
    - Experten für Mobilität in Bildung
- Wenn wir das haben: Gibt es Diskriminierung?
- Falls kein verlässliches Produktivitätsmass
  - Gibt es Leute mit gleichen Eigenschaften (ausser Geschlecht, Migrationshintergrund etc.)...
  - ...aber anderem Entscheid?
  - Schlechter als Produktivitätsmass, besser als nichts

$u^b$ 

# Beispiel: Wer erhält ein Austauschjahr?

## Schritt 1: Produktivität Abschätzen

Privilegierte Gruppe	Produktivitätsmass
Angenommen 1	120
Angenommen 2	110
Angenommen 3	105
Angenommen 4	93
Angenommen 5	84
Angenommen 6	76
Abgelehnt	74

Alle anderen	Produktivitätsmass
Angenommen	120
Abgelehnt A	111
Abgelehnt B	104
Abgelehnt C	91
Abgelehnt D	82
Abgelehnt E	75
Abgelehnt F	72

- **Wir haben (ökonomische) Diskriminierung**
- **Oft wichtig: Die, welche sich gar nicht bewerben, sind de facto auch abgelehnt → Vorsicht bei der Kommunikation!**

(Schilter, 2025: How Selectivity Shapes Selection)

$u^b$ 

# Beispiel: Wer erhält Austauschjahr?

Wir beheben die Diskriminierung. Sind wir fertig?

Privilegierte Gruppe	Produktivitätsmass
Angenommen 1	120
Angenommen 2	110
Angenommen 3	105
Angenommen 4	93
Abgelehnt 5	84
Abgelehnt 6	76
Abgelehnt 7	74

Alle anderen	Produktivitätsmass
Angenommen A	120
Angenommen B	111
Angenommen C	104
Abgelehnt D	91
Abgelehnt E	82
Abgelehnt F	75
Abgelehnt G	72

- **Nein: Chancengerechtigkeit beinhaltet auch Fairness**
- **Unklar ob wir z.B. Kandidat 4 oder Kandidat D wollen**

$u^b$

# Verschiedene Schlagworte

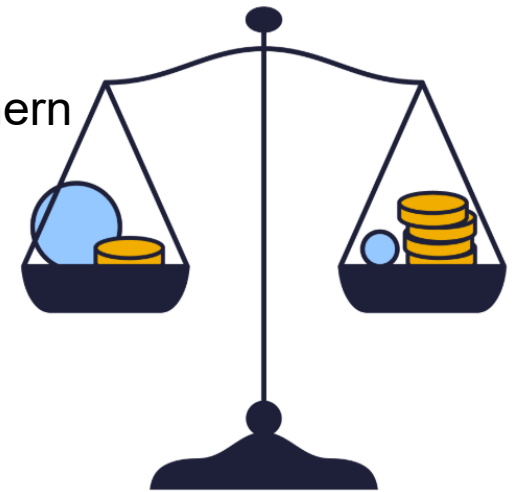
- **Chancengleichheit**

- Z.B. Chancengleichheit zwischen Geschlechtern (gleich viele Männer und Frauen)
- Komplette Chancengleichheit: Lotterie (Effizienz und Privilegien ignoriert)
- Kann sinnvoll sein, wenn Produktivitätsmass ähnlich bei allen (Effizienz nicht so wichtig)...
- ...und der Anspruch ist, bestehende Unterschiede nicht zu beeinflussen



- **Chancengerechtigkeit**

- Andere Sichtweise von Gerechtigkeit: Bestehende Unterschiede verkleinern
- Anderweitig Benachteiligte erhalten mehr
- Wir würden wohl Kandidat D nehmen, vielleicht sogar Kandidat E



- **Gerechtigkeits-Effizienz-Konflikt**

- Kandidat D ist nicht privilegiert, aber Kandidat 4 „produktiver“
- Das stimmt auch für die Kandidaten E und 3, aber grössere Produktivitätsunterschiede

$u^b$

# Wohlfahrtskriterium benötigt

- Das Produktivitätsmass sagt uns, wie viel es bringt, eine spezifische Person zu unterstützen
  - Oft nützt das vor allem der Person selber
    - Z.B. wenn die Person im Austauschjahr am meisten vom Austauschjahr profitiert
  - Ein Wohlfahrtsmass entscheidet, wie viel Effizienz man bereit ist zu opfern, um weniger privilegierten Menschen zu helfen
  - Wer soll das Austauschjahr erhalten?
    - Die welche am meisten davon profitieren? (reine Effizienz)
    - Die welche **relativ** am meisten davon profitieren? (ein mögliches Wohlfahrtskriterium)  
Idee: Für Menschen aus ärmeren Haushalten ist ein Gegenwert von 1.- mehr
- Subjektive Wahl – aber bewusste und konsistente Wahl wohl oft wünschenswert

$u^b$

# Takeaways

- Sie sind die Experten darin, was Sie vergeben  
→ Produktivitätsmass definieren und schätzen wenn möglich
- Klassische Diskriminierung ist schlecht für Fairness und Effizienz
- Chancengerechtigkeit  
→ Was ist fair in Ihrem Kontext?  
→ Wie viel Effizienz möchten Sie der Fairness opfern?  
→ Wohlfahrtskriterium definieren oft sinnvoll



*u<sup>b</sup>*

# Kontakt

**Prof. Dr. Claudio Schilter**

Assistenzprofessor für Angewandte Mikroökonomie mit Schwerpunkt  
Berufsbildung

[claudio.schilter@unibe.ch](mailto:claudio.schilter@unibe.ch)