

Zeitschrift: Frauezeitig : FRAZ
Herausgeber: Frauenbefreiungsbewegung Zürich
Band: - (1993-1994)
Heft: 48

Artikel: Perpetuum mobile? : Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt
Autor: Stähli, Christine
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1054283>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 31.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

PERPETUUM MOBILE?

Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Statistiken bestätigen es immer wieder: Frauen verrichten die qualitativ schlechteren Arbeiten. Im Durchschnitt erhalten Frauen bei gleicher Ausbildung, in der gleichen Branche und im gleichen Beruf tiefere Löhne als Männer. Frauen werden in rezessiven Zeiten schneller entlassen und zurück «an den Herd» verwiesen. Was sagen die wichtigsten ökonomischen Theorien zur Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt?

Von Christine Stähli *

Marxistische Lohntheorie

Bei Marx bestimmt sich der Wert der Arbeitskraft durch die Durchschnittsarbeitszeit, welche notwendig ist für die Produktion und Reproduktion des Menschen. Marx geht von der bürgerlichen Kleinfamilie aus. Der Wert der männlichen Arbeitskraft der Familie muss ausreichen, um die familiäre Reproduktion (Ernährung, Fortpflanzung usw.) zu sichern. Sinkt der Wert der männlichen Arbeitskraft unter den familialen Reproduktionswert, so muss zusätzlich die Arbeitskraft der Frau auf den Markt gelangen. Der Wert der Arbeiterin ist die Differenz zwischen dem Lohn des Mannes und dem notwendigen familialen Reproduktionswert. Tritt die Frau auf dem Arbeitsmarkt auf, verschärft sich die Konkurrenz unter den Beschäftigten, was den Lohn für alle nach unten drückt. Das heisst, dass der Mann versucht, die Frau vom Arbeitsmarkt fernzuhalten, da sonst sein Lohn sinkt. Dieser Erklärungsansatz lässt sich aber nur heranziehen, wenn angenommen wird, dass die Frau den Arbeitsmarkt nach dem Mann und erst in der Industrialisierung betreten hat. Dies lässt sich widerlegen. Marx schreibt der Hausarbeit der Frau einen Nutzen zu, da die familialen Reproduktionskosten (durch Flick-, Reparatur- und Reinigungsarbeiten) gesenkt werden, nicht aber einen Wert. Hausarbeit ist nicht produktiv, nicht wertschaffend und damit unbezahlt.

Die klassische Arbeitsmarkttheorie (anfangs des 19ten Jahrhunderts)

Der Mensch bietet seine Arbeitskraft an. Dieses Arbeitsangebot einer ArbeiterIn bestimmt sich aus ihrer Entscheidung, wieviel Freizeit und wieviel Arbeitszeit sie haben will. Dieses Freizeit/Arbeit-Verhältnis hängt wiederum von der Höhe ihres möglichen Einkommens ab.

Die Nachfrage eines gewinnmaximierenden Unternehmers nach einer Arbeitskraft ergibt sich aus der Leistung einer ArbeiterIn. Der Ertrag einer zusätzlich beschäftigten ArbeiterIn muss gleich den Kosten sein, die durch diese Einstellung entstehen. Die Nachfrage nach einer Arbeitskraft ist umso geringer, je höher der verlangte Lohn ist, d. h. ein Unternehmen stellt weniger Arbeitskräfte ein, wenn die geforderten Löhne zu hoch sind.

Wenn Frauen tiefere Löhne haben, wird dies nach der klassischen Arbeitsmarkttheorie damit erklärt, dass sie z. B. eine geringere Qualifikation aufweisen oder weniger mobil sind. Sind die Frauen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, so gelten die Lohnforderungen der Frauen als zu hoch. Diese Theorie unterscheidet die ArbeiterInnen nicht nach Geschlecht, Alter, Qualifikation und Familienstand. Sie berücksichtigt weder die familiären Bindungen der erwerbstätigen Frau, noch mögliche Arbeitszeitregelungen. Die Diskriminierung von Frauen ist kein Thema.

Humankapitaltheorie (etwa 1980)

Grundlage ist die Annahme, dass der Mensch die Basis für den Reichtum eines Landes bildet. Die sozioökonomische Bedeutung von Bildung und Forschung steht im Mittelpunkt der Betrachtung. Ausbildung ist mit Kosten verbunden und soll in der Zukunft Einkommen bringen. Künftiges Einkommen wird mit den Ausbildungskosten verglichen. Wieviel Bildung sich ein Mensch aneignen will, beeinflusst die Höhe seines künftigen Lebenseinkommens. Die Bildung ist Erklärungsansatz für Einkommens- und berufliche Statusunterschiede.

Frauen entscheiden sich nach der Humankapitaltheorie bei ihrer Lebensplanung für eine kleinere Investition in Bildung. Grund hierfür ist die Rolle der Frau in der Familie, die eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit mit sich bringen kann. Diese Unterbrechung verringert das erwartete Lebenseinkommen, da sich die Berufsqualität entwertet. Bei Berufen mit hoher Qualifikation und hohem Einkommen ist die Entwertung grösser als bei niedrig bezahlten, einfachen Tätigkeiten. Frauen wählen deshalb Berufe mit einem niedrigeren Einkommensverlust. Die Folge ist eine geschlechtsspezifische Rollenverteilung mit einem durchschnittlich kleineren Einkommens- und Berufsstatus der Frauen. Das Verhalten der Unternehmungen wird nicht berücksichtigt, obwohl regionale Arbeitsmarktsituationen und Strukturen Bedingungen für eine Diskriminierung von Frauen sein können. Keine Erklärung findet, dass eine Diskriminierung der Frau bereits bei der Wahl oder während der Ausbildung stattfindet. Es konnte nicht nachgewiesen werden, dass Frauen aus familiären Gründen einfache und schlecht bezahlte Berufe wählen.

Ökonomische Diskriminierung von Frauen

Ökonomische Diskriminierung bezeichnet die unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt oder am Arbeitsplatz hinsichtlich Bezahlung und Sicherheit, ohne einen ersichtlichen objektiven Grund.

Hauptmerkmal der Diskriminierung ist die Bezahlung unterschiedlicher Löhne trotz gleicher Leistung. Im Ausbildungs- und Berufsbereich spricht man von Diskriminierung, wenn Frauen bei der Zulassung behindert, automatisch hierarchisch tiefer eingestuft werden oder nicht dieselben Aufstiegschancen erhalten, obwohl Qualifikation, Arbeitsinsatz und berufliche Begeisterung gleich sind. Die Sicherheit und Qualität eines Arbeitsplatzes hat diskriminierende Wirkung, wenn Frauen unzumutbare und risikoreiche Tätigkeiten zugewiesen erhalten.

Werden Frauen trotz gleicher beruflicher Qualifikation und Motivation in schlechten Zeiten eher entlassen, so liegt dies an der patriarchalischen Gesellschaftsordnung. Frauen werden in rezessiven Zeiten als sogenannte Puffer benützt, indem man ihnen erneut ihren Platz am Herd zuweist. Die schlechtere soziale Sicherung von Frauen ist ein weiterer Punkt. Lässt die Sozialversicherung in ihrer Ausrichtung auf die Erwerbstätigen die volkswirtschaftlich bedeutsame Hausfrauenarbeit ausser Betracht, so wird der mehrheitlich berufstätige Mann gegenüber der Frau bevorzugt.

Zahlen aus der Schweiz

Das Bundesamt für Statistik führt seit 1991 eine Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) durch. Diese Daten bieten einen Einblick in das Verhalten von Frauen bei Erwerbslosigkeit und bei der Arbeitssuche.¹ Die SAKE-Erhebung zeigt, im Gegensatz zur BIGA-Statistik, dass Frauen stärker von der Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer. Im Jahre 1992 waren nach SAKE 56 000 Frauen arbeitslos, was einem Frauenanteil (prozentualer Frauen-Anteil an den Gesamt-arbeitslosen) von 54% entspricht. Die Erwerbslosenquote der Frauen betrug 3,5%. Im Gegensatz dazu weist das BIGA für 1992 nur 33 000 arbeitslose Frauen (Frauenanteil von 40%) und eine Erwerbslosenquote (prozentualer Frauen-Anteil an den Erwerbstätigen) von 2% aus.



Foto: Marie-Anna Gnelst

Zwischen 1991 und 1992 ist der Frauenanteil bei den als arbeitslos gemeldeten Frauen von 58% auf 54% gesunken, während er bei den nichtgemeldeten weiblichen Erwerbslosen von 65% auf 67% gestiegen ist. Der Schluss, der aus diesen Zahlen gezogen werden muss, stimmt traurig. Arbeitslose Frauen geben einerseits ihre Arbeitssuche resigniert auf oder verhalten sich einmal mehr als Puffer der Gesellschaft und widmen sich ihren familiären Aufgaben. Untersuchungen der KOF/ETH zeigen, dass dieses Pufferverhalten der Frauen in der heutigen Misere gegenüber den 1975er und 1984/85er Rezessionen abgenommen hat.

Frauen, die bisher nicht erwerbstätig waren (Ausbildung, Haushalt), wollen verstärkt eine Arbeitstätigkeit aufnehmen. Vor allem über 35jährige Frauen nehmen, nach einem familiär bedingten Unterbruch oder aus finanzieller Notwendigkeit (Alleinerzieherinnen) vermehrt wieder eine Arbeit auf.

Teilzeitbeschäftigung von Frauen kann versteckte Arbeitslosigkeit und Diskriminierung sein. 22 000 Frauen (6000 Männer) erklären, dass sie nur Teilzeit arbeiten, weil sie keine

volle Stelle gefunden haben. Lieber Vollzeit anstatt Teilzeit arbeiten würden 38 000 Frauen (13 000 Männer). 79 000 Frauen (24 000 Männer) erklären, mindestens 9 Stunden mehr pro Woche, als in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart, arbeiten zu wollen.

Feministische Gedankenanstösse

Befremdende Theorien wurden entwickelt, um die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erklären zu können. Der Nobelpreisträger Gary S. Becker behauptet z. B., dass Männer grundsätzlich eine Abneigung gegen die Zusammenarbeit mit Frauen haben und deshalb die Frauenlöhne tief halten, um ihnen keine Anreize zu geben, in dieser Unternehmung zu arbeiten.

Was nützen der Frau diese Erklärungsversuche? Wichtig wäre doch ein Ansatz, der eine Änderung der Verhältnisse mit sich bringen würde. Ansetzen sollte frau bei den Machtansprüchen der Männer. Der Vorstellung, dass die Frau in die Familie und der Mann an die Arbeit gehört, muss entgegen-gewirkt werden – Umverteilung der vorhandenen Arbeit und Abschaffung der Alleinver-

sorgerposition des Mannes. Hausarbeit muss endlich als eine Arbeit mit volkswirtschaftlichem Wert anerkannt werden und Berücksichtigung bei den Sozialversicherungen finden. Männer sollten vermehrt Hausarbeit übernehmen. Teilzeitarbeit sollte besser geregelt werden, denn sie bietet Frauen mit Kindern eine Wiedereinstiegchance oder ermöglicht eine ständige Berufstätigkeit. Teilzeitarbeit sollte nicht zu einer Benachteiligung bei der sozialen Sicherung führen und über alle hierarchischen Betriebsstufen hinweg bestehen. Die Rahmenbedingungen für arbeitende Frauen (Kinderhorte, Tagesschulen, Mutter- und Vaterschaftsurlaub etc.) müssen verbessert werden.

* Christine Stähli, Studium der Volkswirtschaft an der Uni Zürich; Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Wirtschaftsforschung der ETH Zürich

¹ Brigitte Buhmann vom Bundesamt für Statistik in F-Frauenfragen (August 1993, Hrsg. Kommission für Frauenfragen) und Volkszählungsstatistik 1980/90 des Bundesamtes für Statistik.