

Zeitschrift: Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen
Herausgeber: Verein Aktiver Staatsbürgerinnen
Band: 55 (1999)
Heft: 3

Artikel: Arbeitsmarkt : die Familie als Ursache der Benachteiligung
Autor: Larcher, Marie-Therese
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-844666>

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: 08.02.2026

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

ARBEITSMARKT: DIE FAMILIE ALS URSACHE DER BENACHTEILIGUNG

Die trotz aller Gleichstellungsbemühungen fortdauernde Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist das Spiegelbild der unausgewogenen Arbeitsteilung in der Familie, stellt Sabina Littmann-Wernli in ihrer wirtschaftswissenschaftlichen Doktorarbeit "Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt" fest. Als Gegenmassnahmen schlägt sie sog. Zeitkonten vor, die individuell ausgestaltet werden können.

Interessant an dieser Arbeit ist u.a. schon die dem Buch vorangehende Notiz, dass die Fakultät die Drucklegung gestattet, "ohne damit zu den darin ausgesprochenen Anschauungen Stellung zu nehmen." Das 1999 im Verlag Rüegger erschienene Buch enthält also Zündstoff, obwohl oder vielmehr gerade weil es sich auf rein ökonomisch begründete und durch die Ergebnisse einer sehr detaillierten Umfrage bei 332 Betrieben der verschiedensten Sparten von Industrie und Dienstleistung erhärtet ist. Die Umfrageergebnisse sind im Anhang vollumfänglich nachprüfbar.

Der eigene wirtschaftliche Nutzen

Es wird davon ausgegangen, dass Menschen ihr ökonomisches Verhalten durchaus rationell vom individuellen Nutzen her bestimmen. Das heisst, sie wählen jeweils diejenige Alternative, die ihnen am vorteilhaftesten erscheint. So schränkt die schlechter bezahlte Frau der Familie zuliebe ihre Arbeit ein, während der besser bezahlte Ernährer im Beruf bleibt. Die realistische Aussicht auf diese Entwicklung führt dazu, dass Frauen eher weniger in ihre Ausbildung investieren als Männer. Sie sind deshalb in schlechter bezahlten "Frauenberufen" zu finden. Andererseits ist der Mann umso weniger zu Haus- und Familienarbeit bereit, je höher sein Lohn ist.

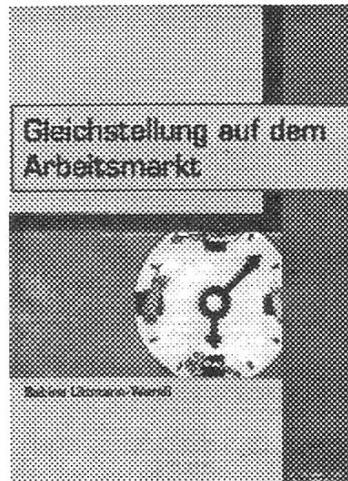
Benachteiligende Strukturen

Rahmenbedingungen wie Arbeitszeitregelungen und Steuersysteme verschärfen die Situation. Die Untersuchung stellt deren wirtschaftliche Folgen genau dar.

Littmann-Wernli untersucht ferner die "ökonomische Diskriminierung" der Frauen. Diese umfasst nicht nur Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch einseitig benachteiligende Strukturen vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt, z.B. beim Erwerb von Bildung oder bei der Berufswahl. Beispiel: Man will keine Frauen, weil sie voraussichtlich wegen zu erwartenden Familienpflichten nur wenige Jahre im Betrieb bleiben.

Bei Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Konsumenten führen rollenbedingte Vorurteile zu Diskriminierungen wie tieferen Löhnen, welche die Wohlfahrt der ganzen Familie beeinträchtigen. Die Autorin weist dies an zahlreichen Beispielen nach. Sie zeigt, dass auch die Schwierigkeit für Frauen in Kaderpositionen auf dem Rollenverständnis beruht, dass der Mann herrschen soll.

Frauen oder Männer an den Herd?



SABINA LITTMANN-
WERNLI:
GLEICHSTELLUNG
AUF DEM ARBEITS-
MARKT.
250 SEITEN. VERLAG
RÜEGGER,
CHUR/ZÜRICH 1999.
49.- FR.

Weil die unterschiedliche Stellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt letztlich auf die ungleiche Verteilung von Erwerbsarbeit und Haus- und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern zurückzuführen ist, müsste die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt aus ökonomischer Sicht durch partnerschaftliche Arbeitsteilung innerhalb der Familie erreicht werden.

Diese Forderung steht der jüngsten Veröffentlichung der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen entgegen. Diese ist der Ueberzeugung dass "... die Gleichstellung im Beruf die Voraussetzung für eine andere Arbeitsteilung..." sei, weil eine Arbeitszeitreduktion der Männer das Familieneinkommen zu stark verringern würde.

Massnahme Zeitkonto

Als Gegenmassnahme schlägt Littmann-Wernli neben einigen "flankierenden Massnahmen" ein "Zeitkonto für die Familienarbeit" vor: Es soll für die Eltern eines neugeborenen Kindes einen individuellen Anspruch auf bezahlte Familienarbeit geben, je zur Hälfte von der Vater und von der Mutter einzulösen. Damit wird bei gleichem Lohn (gesichert durch Elternversicherung, Lohnabgabe oder aus Steuermitteln) die Arbeitszeit reduziert. Wie diese Familienzeit bezogen wird, ob in Form eines 6-Stundentages, einer Dreitagewoche oder en bloc, soll individuell je nach den Bedürfnissen der Eltern geregelt werden.

Die vorgestellten Modelle für Zeitkonten könnten gemäss Umfrage bei 1/3 der Betriebe eingeführt werden. Sie versprechen sich davon Betriebstreue und erhöhte Arbeitsproduktivität. Befürchtet werden andererseits Spannungen und Konflikte mit anderen Beschäftigten sowie Stellvertretungsprobleme und zusätzliche Kosten.