Gleichheit der Frau?
Eine ökonomische Betrachtung
Von Bruno S. Frey und Hannelore Weck-Hannemann*

Nur 2% aller Ingenieure sind weiblich, und unter den Maurern und Zimmerleuten findet sich in der Schweiz gar keine Frau. In der Krankenpflege sind dagegen 8% und in den Kindergärten über 95% der Beschäftigten weiblich. Diese Zahlen illustrieren, wie ungleich Frauen und Männer über die Berufe verteilt sind. Manche Tätigkeiten werden nahezu nur von Männern ausgeübt, und in anderen Berufen finden sich umgekehrt nur Frauen. Diese Ungleichheit gilt sogar für Länder, in denen die Emanzipation der Frau grossgeschrieben wird und in denen staatliche Gesetze schon seit langem eine Gleichbehandlung vorschreiben.

Niedere Positionen und schlechte Löhne

Frauen nehmen ferner nicht nur niedrige Positionen ein, sie sind auch hauptsächlich in Wirtschaftsbereichen mit geringen Einkommen (z.B. Textilbereich, Gesundheitspflege) und darüber hinaus jeweils vor allem in Firmen mit tieferem Lohnniveau beschäftigt. Diese Kumulation führt zu einem deutlich geringeren Durchschnittseinkommen der Frauen: Als Faustregel kann davon ausgegangen werden, dass Frauen zu Beginn der 80er Jahre in Industrieländern etwa 70% des Einkommens der Männer verdienten. Die Schweizer Großbritannier schneiden dabei am schlechtesten ab.

Zentrale Fragen

Seit einigen Jahren beschäftigen sich verschiedene Nationalökonomie intensiv mit diesen Unterschieden zwischen Frauen und Männern in der Wirtschaft. Im Vordergrund dieser Arbeiten und der folgenden Überlegungen stehen drei Fragen:

1. Welche Gründe bestimmen, ob eine Frau ausserhalb der Familie wirtschaftlich tätig wird?
2. Worin besteht eine «Diskriminierung der Frau», und worauf ist sie zurückzuführen?
3. Welche Massnahmen bewirken mehr Gleichbe rechtigung der Frau in der Wirtschaft?

Die Entscheidung zwischen Familie und Erwerbstätigkeit
Für die Stellung der Frau in der Wirtschaft ist entscheidend, wie die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern innerhalb der Familie aussehen. Unter welchen Bedingungen folgt sie dem traditionellen Muster, und wann wird die Hausarbeit zwischen Frau und Mann neu geregelt?

Arbeitsteilung in der Familie
Sind Frau und Mann in einer Partnerschaft unterschiedlich begabt oder ausgebildet, lohnt es sich, dass jedes Familienmitglied sich auf die Tätigkeit spezialisiert, in der es vergleichsweise produktiver ist. Gemessen diesem Gesetz des «komparativen Vorteils wird die Familie als Ganze, und damit (potentiell) auch jedes einzelne Mitglied, besser gestellt.» Erzielt der Mann im Erwerbsleben einen höheren Lohn, gewinnt die Familie insgesamt, wenn sich die Frau auf die Arbeit innerhalb der Familie konzentriert. Aus diesem Grund verzichten viele Frauen freiwillig und überlegten auf eine Erwerbstätigkeit. Das Gesetz des komparativen Vorteils ist jedoch völlig symmetrisch: In den (immer häufiger werdenden) Fällen, in denen die Frau auf dem Markt ein höheres Einkommen erzielen kann, würden die Familie ihre Wohlfahrt verbessern, wenn sich der Mann der häuslichen Tätigkeit widmet. Den Vorteilen der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau stehen allerdings Nachteile:»

als angenehm empfunden werden und deshalb von der Konzentration auf eine bestimmte Tätigkeit wegführen. Schliesslich können beide Partner Freude an einer gemeinsamen Tätigkeit haben, etwa dem Kochen. Ein Abgehen vom

Die Autoren


Prinzip des komparativen Vorteils ist aber in jedem Fall mit Kosten verbunden, so dass fast immer ein erhebliches Ausmass an Spezialisierung rational und in der Tat auch zu beobachten ist.

Abnehmender Wert der häuslichen Arbeit

Ob und in welchem Ausmass eine Frau ausserhalb der Familie einer Erwerbstätigkeit nachgeht, wird wesentlich von zwei Faktoren bestimmt:

1. Je höher das ausserhalb der Familie erzielbare Einkommen ist, desto lohnender ist es für eine Frau, sich nicht auf die Hausarbeit zu beschränken. Eine Frau erhält einen um so höheren Nettolohn, je besser sie ausgebildet ist, je mehr weibliche Arbeitskräfte insgesamt nachgefragt werden und je produktiver eine Volkswirtschaft ist.


Die zunehmende Beteiligung von Frauen in der Erwerbswirtschaft kann auf den langfristigen Anstieg des Wertes der Erwerbstätigkeit (Nettolohn) im Vergleich zum Wert der Hausarbeit zurückgeführt werden. Allerdings bestehen zwischen den Industrieländern doch erhebliche Unterschiede in der Erwerbsquote der Geschlechter. Am wenigsten sind die Frauen in der Schweiz und in Deutschland ausserhalb ihrer Familie tätig; ihre Erwerbsquote beträgt dort nur etwas mehr als die Hälfte derjenigen der Männer, in Schweden dagegen etwa 80%.

Ein Teufelskreis der Diskriminierung


Warum Frauen schlechter bezahlt werden ... Frauen können – bei gleicher Qualifikation – aus drei Gründen geringere Löhne bezahlen werden:


2. Die bereits beschäftigten Männer wehren sich ebenfalls häufig gegen den Eintritt einer Frau, weil sie ihre «Männlichkeit» bedrohen, weil häufiger aber, weil sie sich vor der Konkurrenz durch Frauen fürchten. Der Arbeitgeber muss in diesem Falle Konflikte zwischen seinen Angestellten erwarten, was die Produktivität seiner Firma vermindert. Unter diesen Umständen wird der Frauen beschäftigen, wenn sie zu einem geringeren Lohn zu arbeiten bereit sind oder eine höhere Leistung als männliche Mitb ewerber erwarten lassen.

... und warum sie schlechter ausgebildet sind

Wie wir gesehen haben, bestimmt die Ausbildung wesentlich die im Erwerbsleben beobachtbaren Lohnunterschiede. Im Durchschnitt verfügen Männer über eine bessere Ausbildung als Frauen, was einen erheblichen Teil ihres höheren Einkommens erklärt. Es stellt sich deshalb der Frage, warum Frauen weniger gut ausgebildet sind. Üblicherweise wird der Unterschied auf gesellschaftliche Normen und Traditionen zurückgeführt. Die Nationalökonomie bietet eine andere Erklärung an, die von einer rationalen Entscheidung der Frauen über den Erwerb von »Humankapital« ausgeht.

Wer eine längere Ausbildung auf sich nimmt, verzichtet während dieser Zeit auf Einkommen und hat überdies Kosten für die Ausbildung zu tragen. Das Einstiegsinkommen liegt ausserdem wegen der geringeren Berufserfahrung unter dem Einkommen von jemandem, der auf eine Zusatzausbildung verzichtet hat. Wegen der höheren Qualifikation steigt das Einkommen aber schneller und übertrifft dann während der gesamten Erwerbszeit das Einkommen der Kollegen ohne Zusatzausbildung.

Die Investition in die Ausbildung hat sich materiell gelohnt, wenn das höhere Einkommen auf Grund der Zusatzausbildung (abdiskontiert) die aufgekommen Kosten übersteigt. Beim üblichen Verlauf der Erwerbstätigkeit von Männern rentiert sich der Aufbau von Humankapital in den meisten Fällen.

Für eine Frau jedoch, die einen Teil ihres Lebens dem Haushalt und dem Aufziehen von Kindern widmen will und daher zumindest vorübergehend aus dem Erwerbsleben ausscheidet, stellt sich die Situation anders dar. Auch sie muss Kosten für ihre Ausbildung aufwenden. Trotz der wenigen Jahre aus dem Erwerbsleben aus, verzinnt sich während dieser Zeit ihre Zusatzausbildung nicht in Form eines höheren Einkommens. Ausserdem muss sie einen Teil ihres Humankapitals abschreiben, was sich in einem tieferen Einkommen beim Wiedereingliedern in den Arbeitsprozess niederschlägt. Unter diesen Umständen lohnt sich die Zusatzausbildung für eine Frau weniger als für einen Mann mit gleichen Fähigkeiten.

Die geringere Rendite einer zusätzlichen Ausbildung im Erwerbsleben erklärt, warum sich viele Frauen unter den gegebenen Bedingungen nicht weiter qualifizieren. Der Verzicht gilt dabei nicht nur für die schulische Ausbildung. Aus den gleichen Gründen haben manche Frauen wenig Interesse an einer Weiterbildung am Arbeitsplatz: Der Aufwand lohnt sich oft nicht.

Der Circlew virtuos

Da die Entscheidung vieler Frauen, weniger Humankapital als Männer aufzubauen, eine freiwillige und rationale Folge der gegebenen (teils biologisch bestimmten) Bedingungen ist, sollten diese Ausbildungsunterschiede nicht als Diskriminierung bezeichnet werden. Dennoch spielt indirekt die vorgenannte Erklärung eine Rolle: Wenn Frauen wissen, dass sie mit gleicher Qualifikation weniger als Männer verdienen, lohnt es sich für sie noch weniger, in die Ausbildung zu investieren. Infolgedessen fällt ihre berufliche Qualifikation noch weiter hinter diejenige der Männer zurück, was bestehende Vorstellungen von wenig kompetenten Frauen festigen und zu weiterer Diskriminierung führen kann.

Was kann getan werden?

Dieser Teufelskreis lässt sich nicht durch gute Zureden oder Indoktrination brechen, er ruht das Verhalten der Frauen doch auf rationalen Überlegungen. Vielmehr muss das für die Frauen ungünstige Verhältnis zwischen Ausbildungsaufwand und entsprechendem Einkommen verbessert werden. Dazu stehen zwei Ansatzpunkte im Vordergrund:


Der Circlew virtuos liesse sich teilweise auch dadurch aufbrechen, dass der »Nettolohn« der Frauen erhöht würde, und zwar durch eine gerechte Besetzung der Einkommens öffentlicher Ehepartner. Damit würde verhindert, dass der Verdienst verheirateter Frauen durch hohe progressive Steuersätze besonders stark belastet wird.


Verantwortlich für «Themen und Thesen der Wirtschaft»:
Jean-Pierre Blanpain/Gerhard Schwarz
**Weiterführende Literatur**

Die ökonomische Theorie der Familie und der Diskriminierung verdankt ihre Grundlagen


Deutschsprachige Übersichten geben z. B. 


Gute Darstellungen der Stellung der Frau in der Wirtschaft geben die zwei amerikanischen Arbeiten.


Die Stellung der Frau in der Zürcher Stadtvaltung wurde untersucht von


Eine empirische Studie über Lohnunterschiede in der Schweiz wurde durchgeführt von


Die Fehlzeiten von Frauen und Männern werden ausgewiesen von