

Feministische Ökonomik als Gegenprogramm zur Standardökonomik

Aysel Yollu-Tok  · Fabiola Rodríguez Garzón

Online publiziert: 23. Januar 2019
© List-Gesellschaft e.V. 2019

Zusammenfassung Der vorliegende Beitrag diskutiert zentrale ökonomische Ansätze, die die Geschlechterungleichheiten in Bezug auf die Verteilung von Geld und Zeit erklären. Zunächst werden Ansätze der Feministischen Ökonomik im Feld der Standardökonomie vorgestellt, um anschließend die heterodoxen Ansätze der Feministischen Ökonomik als ein Gegenprogramm zur Standardökonomik aufzuzeigen.

Schlüsselwörter Feministische Ökonomik im engeren Sinne · Feministische Ökonomik im weiteren Sinne · Erwerbsarbeit · Sorgearbeit · Geschlechterungleichheiten

Feminist Economics—A Critique of Mainstream Economics

Abstract In this article we present key economic approaches to explain the gender division of labour with special focus on time and income inequality. First we introduce feminist economic approaches based on mainstream economic theory. And then we present heterodox feminist economic approaches as an opposing program to mainstream economic theory.

Keywords Gender economics · Feminist economics · Work · Domestic work · Gender inequality

A. Yollu-Tok (✉)
Campus Lichtenberg, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin,
Alt-Friedrichsfelde 60, 10315 Berlin, Deutschland
E-Mail: aysel.yollu-tok@hwr-berlin.de

Die Erwerbstätigenquote von Frauen steigt seit den 1990er Jahren an und erreichte im Jahr 2017 einen Höchstwert von 75,2% (vgl. Eurostat 2018). Die Erwerbstätigenquote von Männern lag im Jahr 2017 bei 83,1% (ebd.). Die Arbeitslosenquote bei Frauen lag im selben Jahr bei 5,4% und bei Männern bei 5,9% (vgl. Statistisches Bundesamt 2018a). Der Bruttostundenverdienst im Jahr 2017 betrug für Frauen 16,59€ und für Männer 21,00€ (vgl. Statistisches Bundesamt 2018b).

Mittlerweile gehört es zum Standardrepertoire Daten geschlechtsspezifisch auszuweisen, um die unterschiedliche Lage und Performance der Frauen gegenüber den Männern auf dem Arbeitsmarkt sichtbar zu machen. Mit einer ungleichen geschlechtsspezifischen Positionierung von Frauen und Männern, nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern in sämtlichen ökonomischen Zusammenhängen, geht eine ungleiche Verteilung gesellschaftlichen Ressourcen einher. Dies gilt etwa im Hinblick auf die ungleiche Verteilung von Zeit und materieller Ausstattung. Seit dem 19. Jahrhundert versuchen Ökonominen und Ökonomen – angefangen mit Harriet Taylor Mill (1807–1858) – Erklärungsansätze für die Entstehung und Persistenz dieser Ungleichheit zu entwickeln, wobei diese nicht zwingend eine Schlechterstellung der Frauen und eine Privilegierung von Männern darstellt.

Welche ökonomischen Geschlechterungleichheiten sind festzustellen und welche Antwort(en) liefert hierfür die Ökonomik? Ist die geschlechtsspezifische Verteilung von Zeit und Geld das optimale Ergebnis rational getroffener Entscheidungen? Oder ist die ungleiche geschlechtsspezifische ökonomische Positionierung vielmehr das Ergebnis einer hierarchischen Unterscheidung, die mit einer Benachteiligung der Frauen einhergeht? Welche Antwort liefert die Wirtschaftswissenschaft, konkret die Standardökonomik, auf diese Fragestellungen? Von welchem Menschenbild geht sie hierbei aus? Und welche Antworten liefert die Perspektive der Wirtschaftswissenschaft, die sich jenseits der Standardökonomik aufhält? Dieser Beitrag nimmt sich diesen Fragen an. Es werden zunächst Ansätze der Feministischen Ökonomik im Feld der Standardökonomie vorgestellt, um anschließend die heterodoxen Ansätze der Feministischen Ökonomik als ein Gegenprogramm aufzuzeigen.¹ Zunächst bedarf es jedoch einer grundsätzlichen Abgrenzung der Feministischen Ökonomik zur Standardökonomik.

1 Feministische Ökonomik

Die Feministische Ökonomik im weiteren Sinne beleuchtet – so die allgemeine und vielzitierte Formel – die blinden Flecken der Ökonomie, indem Frauen und deren Lebenswirklichkeiten, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern sowie die Konstruktion und diskursive Reproduktion der Kategorie Geschlecht in die Beschreibung und Analyse ökonomischer Zusammenhänge einbezogen werden; Gegenstände und

¹ Aus Platzgründen ist es nicht möglich die Themenfelder und Positionen der Feministischen Ökonomik umfassend und abschließend darzustellen. Wir beschränken uns auf einzelne Ansätze, um vorrangig den Übergang zu Heterodoxie zu verdeutlichen. Ein Überblick zur Feministischen Ökonomik in deutscher Sprache bieten die Einführungsbände von Haidinger und Knittler (2014), Bauhardt und Çağlar (2010) und Hoppe (2002). In englischer Sprache sind Blau et al. (2014) und Ferber und Nelson (2003) sowie die IAFFE Website <http://www.feministeconomics.org> zu empfehlen.

Positionen, die weitestgehend von der Standardökonomie ausgeblendet sind. Die zentralen Charakteristika der Feministischen Ökonomik werden in den folgenden Abschnitten dargestellt.

1.1 Versuch einer Abgrenzung

Programmatisch setzt sich die Feministische Ökonomik mit der Standardökonomie auf vier Ebenen auseinander: Erstens problematisiert und erweitert sie die gängigen Themenfelder und Gegenstände der Standardökonomik. Zweitens erweitert die Feministische Ökonomik die Modelle der Standardökonomie und kritisiert drittens deren Methoden, um anschließend neue methodologische Perspektiven in die wirtschaftswissenschaftliche Forschung einzuführen. Viertes werden die Wirtschaftswissenschaften selbst zum Gegenstand der feministischen Kritik, indem darauf verwiesen wird, dass die Wissensgenerierung und die Wissensvermittlung kein neutrales Moment sind, sondern vom Geschlecht derjenigen abhängen, die forschen und lehren. Trotz dieser gemeinsamen Programmatik hat die Feministische Ökonomik jedoch kein einheitliches Paradigma. Feministische Ökonomen und Ökonominen greifen auf eine Vielzahl ökonomischer Theorien und Modelle zurück. Es finden sich unter ihnen Klassiker und Klassikerinnen, Neoklassiker und Neoklassikerinnen, Keynesianer und Keynesianerinnen sowie Marxisten und Marxistinnen. Ihre methodologische Herangehensweisen unterscheiden sich ebenso wie ihr Verständnis von Feminismus und der Kategorie Frau bzw. des Geschlechts, welches die Beschreibung und Analyse der Ökonomie grundlegend prägt.

Ansätze der Feministischen Ökonomik im weiteren Sinne stehen in Bezug auf Erkenntnisinteresse und des Motives einer Auseinandersetzung mit den Ursachen geschlechtsspezifischer Differenz und Ungleichheit in der Ökonomie in einem Konflikt und in einem sich ausschließenden Gegensatz. Gemeinsamkeit aller Ansätze der Feministischen Ökonomik ist jedoch, dass Frauen für die Beschreibung und Analyse der Ökonomie grundlegend relevant werden. Die Feministische Ökonomik im engeren Sinne ist dort ein Gegenprogramm zur Standardökonomik, wo eine Abgrenzung zur klassischen und neoklassischen Theorie stattfindet. So sei die Feministische Ökonomik beispielsweise nach Friederike Maier (2013) „immer auch Kritik der herrschenden Wirtschaftstheorien“. An diese Abgrenzung zwischen Feministischer Ökonomik im engeren und weiteren Sinne schließt sich die im angelsächsischen Raum gängige Unterscheidung in die Forschungsfelder Gender Economics und Feminist Economics an. Die Feministische Ökonomik im weiteren Sinne umfasst beide Forschungsfelder, die Gender Economics und die Feminist Economics: In den Gender Economics werden die Hypothesen der klassischen und neoklassischen Theorie (siehe Abschn. 4.1) aufgegriffen, um die Wirklichkeit von Frauen und die Geschlechterdifferenzen abzubilden und zu erklären. Die Forschung ist überwiegend an eine naturwissenschaftlich-quantitative Methodologie angelehnt. In den Feminist Economics werden hingegen die Theorien und Modelle der Standardökonomie mit einem feministischen Anliegen hinterfragt und neue theoretische Ansätze und Modelle entwickelt. Sie ist demnach im deutschen Sprachverständnis Feministische Ökonomik im engeren Sinne. Zugleich werden bestehende Politiken analysiert und Ziele formuliert, um das Leben (engl. „well-being“) von Frauen, Kindern, Familien und

Erklärungsansätze der Feministischen Ökonomik im weiteren Sinne		
Gender Economics	<ul style="list-style-type: none"> - Humankapitaltheorie - New Home Economics - Modelle der Diskriminierung - Verhaltensökonomie (<i>behavioral gender economics</i>) 	
Feminist Economics	<ul style="list-style-type: none"> - Ansätze de/-konstruktivistischer, feministischer Ökonomik - Ansätze feministischer Kapitalismuskritik 	Erklärungsansätze der Feministischen Ökonomik im engen Sinn

Abb. 1 Die Abgrenzung der Feministischen Ökonomik

Männern zu verbessern.² In andern Worten: Feministische Ökonomik ist nicht nur Wissensgenerierung, sondern versteht sich auch als eine intervenierende und verändernde Praxis. Die Forschung ist überwiegend an eine dialektische und qualitative Methodologie angelehnt. Jedoch sind weder die Gender Economics noch die Feminist Economics einer ökonomischen Schule und erkenntnistheoretischen Positionen eindeutig zuzuordnen. Entsprechend zeichnen sie sich nicht durch eine einheitliche methodische Vorgehensweise aus, eine Unterscheidung beider Richtungen nach Theorie und Methodologie ist allenfalls verschwommen. Der vorliegende Beitrag greift und fächert diese Unterscheidung jedoch auf, indem zunächst Erklärungsansätze der Feministischen Ökonomik im weiteren Sinne dargestellt werden. Dazu zählen Humankapitaltheorie, New Home Economics, Modelle der Diskriminierung und ebenso die Verhaltensökonomie im Feld der *behavioral gender economics*, um daran anschließend für jede dieser standardökonomischen Ansätze die Feministische Ökonomik im engeren Sinne, als ein heterodoxes Gegenprogramm zur Standardökonomie zu entwickeln. Abb. 1 fasst die Abgrenzung der Feministischen Ökonomik zunächst grundsätzlich zusammen und ordnet die im vorliegenden Text dargestellten Ansätze der Abgrenzung zu.

Da eine Zuspitzung der Erklärungsansätze auf ein heterodoxes Moment in der Feministischen Ökonomik eng verbunden ist mit der Vorstellung von der Kategorie Frau/Geschlecht, soll zunächst auf die unterschiedlichen Vorstellungen dieser Kategorie eingegangen werden.

1.2 Frauen, mehr als eine Kategorie

Spätestens mit dem Werk „Das zweite Geschlecht“ von Simone de Beauvoir 1949 mit dem darin prägenden Zitat „Man ist nicht als Frau geboren, man wird es“, ist in einem wissenschaftlichen Diskurs die Frage nach dem Geschlecht nicht ein-dimensional biologisch zu beantworten. Das Werk von de Beauvoir gilt als ein

² Vgl. IAFFE – International Association for Feminist Economics, <http://www.iaffe.org/>.

Grundlagenwerk des Feminismus der Nachkriegszeit, an dem sich eine Vielzahl an Geschlechter-Perspektiven anschließen (vgl. Becker-Schmidt 1993, S. 39 ff.). Gemeinsam ist den Perspektiven, dass sie vermeintliche Gewissheiten über das „Geschlecht“ in Frage stellen und hierbei die „Natur der Frau“-Argumentation und die Naturalisierung von Geschlechterdifferenzen kategorisch ablehnen. Unterdrückung und Diskriminierung von Frauen wird aufgedeckt und sollten als das Ergebnis von Geschichte verstanden, nicht jedoch als Resultat ihrer biologischen, implizit unveränderbaren Bestimmtheit als Frauen betrachtet werden. Um zu verdeutlichen, dass die Ungleichheit der Geschlechter nicht auf natürliche (biologische) Unterschiede zurückzuführen ist, sondern als ein Ergebnis einer sozialeren Konstruktion zu verstehen ist, wurde von angloamerikanischen Feministinnen die Unterscheidung zwischen sex und gender eingeführt. Sex sollte nunmehr das „biologische Geschlecht“ bezeichnen und gender das „soziale Geschlecht“, das auf die soziale Konstruktion von Rollen und Attributen zielt, die historisch gewachsen und inhaltlich „weiblich“ oder „männlich“ bestimmt sind. Das deutsche Wort „Geschlecht“ drückt beide englischen Begriffe aus (vgl. Becker-Schmidt 1993, S. 38; Gildemeister und Wetterer 1995, S. 205). Das Novum ist, dass nicht mehr von gegebenen Geschlechterunterschieden, sondern von gemachten Geschlechterunterschieden auszugehen ist. Mit Beginn der 1990er Jahre etablierte sich jedoch eine Kritik an der sex-gender Unterscheidung, da diese die Vorstellung einer Zweigeschlechtlichkeit reproduziere (vgl. z.B. West und Zimmerman 1991). Der zentrale Kritikpunkt ist, dass die Kategorie „sex“, solange sie als dichotome Faktizität angenommen wird, letztlich als Platzhalter dient um weiterhin vermeintlich wahre Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Eigenschaften, Verhaltensweisen, Dispositionen und Einstellungen auf die Biologie zurückzuführen (vgl. Gildemeister und Wetterer 1995, S. 217 ff.). In einer Aufhebung bzw. Dekonstruktion dieser Setzung, sollte die dichotome „Geschlechterklassifikation“ grundlegend aufgelöst werden.

Je nach erkenntnistheoretischer Positionierung der Feministischen Ökonomik wird dem Ansatz von de Beauvoir mehr oder weniger Rechnung getragen (vgl. Abb. 2): Die erkenntnistheoretische Positionierung, die in Ansätzen Feministischer Ökonomik in Bezug auf die Kategorie Frau eingenommen wird, bestimmt die Programmatik des jeweiligen Ansatzes; wobei die Heterodoxie mit de Beauvoir einsetzt, die erstmals eine Mehrdimensionalität der Kategorie Frau denkt.

Ansätze der Feministischen Ökonomik, deren erkenntnistheoretische Position der Positivismus ist – dies trifft weitestgehend für alle Ansätze der Gender Economics zu – begreifen die Kategorie Frau als eine Faktizität und fokussieren sich auf eine positive Abbildung der Realität. Damit bleibt die Frau lediglich eine eindimensionale und unveränderliche, letztlich „natürliche“ Kategorie. Dies erfolgt beispielsweise bei einer empirisch-quantitativen Abbildung des ungleichen Geschlechterverhältnisses in der Ökonomie, ohne dessen Entstehungsvoraussetzungen zu thematisieren und zu problematisieren. Diese erkenntnistheoretische Position findet sich auch in einer „Natur der Frau“-Argumentation wieder, die die Ausgangslage einer humankapitaltheoretischen Analyse der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes bildet (siehe Abschn. 4.2.1). Der Status, eine Frau zu sein, wird im Verlauf des Lebens gleichgesetzt mit der Faktizität Mutter zu werden und der damit einhergehenden zeitlichen „natürlichen“ Verpflichtung zur Sorgearbeit, wodurch Frauen

				Erkenntnistheoretische Positionen		
				Positivismus	(De-)Konstruktivismus	Materialismus
Verständnis von der Kategorie <i>Geschlecht</i>	Kategorie ‚Frau‘ als Faktizität (positive Abbildung der Realität)	Kategorie ‚Geschlecht‘ als soziales Konstrukt (Abbildung der Differenzierung sowie der machtvollen Positionierung)	Kategorie ‚Geschlecht‘ als Strukturkategorie (Abbildung eines gesellschaftlichen Machtverhältnisses)			
Unterscheidung im deutschen Sprachraum	Feministische Ökonomik im <i>engeren Sinne</i>		Feministische Ökonomik im <i>weiteren Sinne</i>			
Unterscheidung im englischen Sprachraum	Gender Economics	Feminist Economics				
Heterodoxe Erklärungsansätze						

Abb. 2 Eine erkenntnistheoretische Einordnung der Feministischen Ökonomik

wiederum Erwerbsunterbrechungen aufgrund der Mutterschaft antizipieren und weniger in ihr Humankapital investieren. Dieser Ansatz der Feministischen Ökonomik im weiteren Sinne vertritt eine differenztheoretische Position, in der die „natürlichen“ Unterschiede von Frauen und Männer betont werden. Ein Beispiel für eine solche Position ist auch in der Argumentation der New Home Economics (siehe Abschn. 4.3.1) zu finden, wonach Frauen aufgrund ihrer „natürlichen“ Neigung zur Sorgearbeit einen komparativen Vorteil gegenüber den Männern in der Erledigung der Hausarbeit haben. Diese Hervorhebung einer „natürlicher“ Differenz führt jedoch zur Zementierung der bestehenden Arbeitsteilung und Kompetenzverteilung zwischen Frauen und Männern (vgl. Knapp 2004, S. 154) – so eine zentrale Kritik der Feministischen Ökonomik im engeren Sinne. Gleiches gilt für die Verhaltensökonomie, die sich auf geschlechtsspezifische Unterschiede im Verhalten der Menschen fokussiert (siehe Abschn. 3.2) und der Frage gegenüber indifferent ist, ob jene Unterschiede auf nature oder nurture zurückzuführen sind. Zu betonen ist an dieser Stelle, dass die Grundlage der Experimente eine dichotome Aufteilung des Menschen in (ausschließlich) zwei Geschlechter ist, womit die Forschungspraxis die Zweigeschlechtlichkeit reproduziert, indem sie ein bestimmtes, geschlechtsspezifisches Verhalten zu ermitteln beabsichtigt.

Ansätze Feministischer Ökonomik mit einer konstruktivistischen, erkenntnistheoretischen Position fokussieren hingegen, wie die Vorstellung einer Zweigeschlechtlichkeit und die mit ihr assoziierten geschlechtsspezifischen Neigungen, Einstellungen und Verhaltensweisen etc. hergestellt werden und „entlarven“ die Kategorie Geschlecht (sex/gender) und die Zweigeschlechtlichkeit als soziale Konstruktion (vgl.

Gildemeister und Wetterer 1995, S. 229 ff.). Dekonstruktivistische Ansätze gehen über das „doing gender“-Konzept noch hinaus und betonen insbesondere die Normen, an denen sich die Konstruktionen von „Geschlechterdifferenzen“ orientieren und beleuchten die Machtwirkung diskursiv erzeugter Geschlechterunterscheidungen (vgl. Villa 2001, S. 17). Die (Geschlechter-)Differenz selbst und ihre Wandelbarkeit werden beleuchtet, denn „what is socially constructed can be reconstructed, and social relation can be rearranged“ (Lorber 1991, S. 355). Darauf bezugnehmend schlussfolgert Angelika Wetterer (1992, S. 31): „[Wenn] man die Grundstruktur der Geschlechtertrennung und Geschlechterdifferenz einbezieht, [...] so läge die Perspektive in der Dekonstruktion der Differenz selbst, und zwar in gewisser Hinsicht auch als Voraussetzung für den Abbau der Geschlechterhierarchie“. Dies leitet auf eine weitere erkenntnistheoretische Position der Feministischen Ökonomik über: den Materialismus. Zentral für Ansätze mit dieser erkenntnistheoretischen Position ist, dass die hierarchische Geschlechterdifferenz als eine funktionale Differenzierung der Gesellschaft verstanden wird und als solche eine Voraussetzung der kapitalistischen Produktionsweise ist (vgl. Aulenbacher et al. 2015). Insbesondere die Unterscheidung zwischen entgeltlicher Arbeit und unentgeltlicher Reproduktions- und Sorgearbeit wird ausgehend von dieser Position als ein Herrschaftsverhältnis betrachtet, welches die Funktionsweise des Kapitalismus erst ermöglicht (vgl. z. B. Beer 1990; Klinger 2013, 2014; Lutz 2010).

1.3 Feministische Ökonomik – eine Chance für die Wirtschaftswissenschaft

Eine feministische Perspektive, die Frauen und deren Lebenswirklichkeiten sowie die unterschiedlichen Verständnisse der Kategorie Geschlecht miteinbezieht, eröffnet die Chance für die Wirtschaftswissenschaft, Verteilungsfragen umfänglicher zu beantworten, was die einfache Kategorie des biologischen Geschlechts nicht zu leisten vermag. Für die Wirtschaftswissenschaften, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, die Allokation knapper Ressourcen in den Blick zu nehmen, um damit auch Verteilungsfragen zu analysieren, ist die Reflexion darüber, welche Geschlechter-Perspektive sie in ihren jeweiligen Fragestellungen einnimmt, von entscheidender Bedeutung. Wenn Gender nur auftaucht, um auf geschlechtsspezifische Unterschiede hinzuweisen, oder lediglich auf das biologische Geschlecht als Ursache abzielt, kann es nicht dem wissenschaftlichen Anspruch dieser Disziplin gerecht werden. Die Argumentation hierfür wird in diesem Beitrag exemplarisch anhand ausgewählter Ansätze Feministischer Ökonomik entwickelt. Es geht darum, die Differenz und hierarchische Differenzierung sichtbar zu machen und darüber hinaus den Effekt zu analysieren, den die Differenz und Differenzierung auf Verteilungsfragen hat.

Die Pionierinnen der Feministischen Ökonomik, darunter Harriet Taylor Mill (1807–1858), Barbara Leigh Smith Bodichon (1827–1891) und Charlotte Perkins Gilman (1890–1935) widmeten sich der Funktionsweise des Arbeitsmarktes und thematisierten hierbei erstmals die Gruppe der Frauen im Kontext von Erwerbstätigkeit, Einkommen sowie der Haus- und Reproduktionsarbeit (vgl. Pujol 1998; Haidinger und Knittler 2014, S. 15 ff.). Bis in die Gegenwart gilt der Arbeitsmarkt als das zentrale Themenfeld der Feministischen Ökonomik (vgl. Haidinger und Knittler 2014, S. 10 f.). In ihm werden zum einen ökonomische Komponenten, die mit

der Erwerbsarbeit einhergehen (Arbeitsangebot und -nachfrage, Entgelt, Arbeitszeit, Qualifikation, berufliche Positionierung etc.) zum Gegenstand feministisch, ökonomischer Auseinandersetzung, zum anderen schließt sich an das Themenfeld „Arbeitsmarkt“ auch der bedeutendste Beitrag Feministischer Ökonomik an: Die Sichtbarmachung der Care- und Reproduktionsarbeit als eine nicht-marktförmige Tätigkeit, deren Sphäre von der Standardökonomik als solche ausgeblendet wird (vgl. Bakker 1993; vgl. zur Übersicht Bauhardt und Çağlar 2010, S. 9 ff.; Haidinger und Knittler 2014, S. 108 ff.). Weitere Themenfelder der Feministischen Ökonomik fokussieren auf makroökonomische Zusammenhänge und beleuchten hierbei die Position und Performance von Frauen unter Finanz- und Wirtschaftskrisen und Austeritätspolitiken (vgl. Bakker et al. 2011). Die Themen Migration (vgl. Lutz 2008, 2011; Hochschild 2000; Ehrenreich und Hochschild 2003) und (Post-)Kolonialismus (Spivak 1988; Mohanty 1988; siehe auch: Federici 2012) werden ebenso aufgegriffen, wie das Feld der Ökologie (Bauhardt 2018, 2013). Da die Feministische Ökonomik von ihren Anfängen bis zur Gegenwart umfangreich wie ausdifferenziert die Positionierung und Performance von Frauen im ökonomischen Geschehen untersucht und deren Einbettung in die Erwerbsarbeit und dessen Pendant, der Sorgearbeit, hierfür zentral ist, ist die Feministische Ökonomik zuvorderst feministische Arbeitsmarktökonomik. Der Fokus dieses Beitrags soll daher auf eine Darstellung der Positionierung der Frauen in dem ökonomischen Geschehen des Arbeitsmarktes und des Haushalts liegen. Zur Darstellung der Positionierung und Performance von Frauen greifen wir auf das Konzept der Lebensverlaufsperspektive zurück, welches im folgenden Abschnitt dargestellt wird.

2 Die ökonomische Performance der Frauen im Lebensverlauf

Um die ökonomische Positionierung der Frauen im Lebensverlauf betrachten zu können, soll an dieser Stelle auf das Konzept der Lebensverlaufsperspektive zurückgegriffen werden (Mayer 1998). Das Konzept beschreibt den Lebensverlauf von Menschen als eine Abfolge von Episoden, die durch Übergänge gekennzeichnet sind, wie etwa der Bildungsentscheidung, der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, des Übergangs in die Arbeitslosigkeit, die Familiengründung, die Weiterbildung, die Pflege von Angehörigen usw. Episoden treten schließlich nicht zwingend chronologisch in einer normierten Reihenfolge auf. Es sind dynamische Prozesse, die sich wiederholen oder überlappen können. Die Lebensverlaufsforschung untersucht daneben auch die Dauer der Episoden, die Individuen im Verlauf ihres Lebens durchlaufen.

Soll die ökonomische Performance der Frauen im Lebensverlauf betrachtet werden, so muss der letzte Übergang (der Übergang in den Ruhestand) unter die Lupe genommen werden. Die Positionen, die Menschen in wirtschaftlichen und familiären Zusammenhängen im Verlauf des Lebens eingenommen und zugewiesen bekommen haben, bestimmen ihre finanzielle Ausstattung, über welches sie zum Ende der Erwerbstätigkeit verfügen. Die Rentenhöhe ist hierfür ein guter Richtwert. Für die Frauen zeigt sich ein klares Bild: Werden alle eigenständigen Alterssicherungseinkommen über die verschiedenen Säulen der Alterssicherung hinweg betrachtet,

erhielten Frauen im Jahre 2015 im Durchschnitt eine um 53 % niedrigere Rente als Männer (BMAS 2016). Das niedrigere Rentenniveau von Frauen lässt sich über zwei Größen erklären: Entgelt und Zeit.

Die geringere Zahl an Versicherungsjahren geht einher mit geringeren Ansprüchen pro Versicherungsjahr. Mit anderen Worten: Der Gender Pension Gap wird zum einen über die Einkommenslücke, dem sogenannten Gender Pay Gap erklärt. Sind Frauen abhängig erwerbstätig, verdienen sie (im Durchschnitt) pro Stunde circa ein Fünftel weniger als Männer (brutto) – der Gender Pay Gap liegt für das Jahr 2017 bei 21 % (Statistisches Bundesamt 2018a). Hierbei wird zwischen dem bereinigten und dem unbereinigten Gender Pay Gap unterschieden. Für den unbereinigten Gender Pay Gap werden die absoluten Bruttostundenverdienste ins Verhältnis zueinander gestellt und beim bereinigten Gender Pay Gap wird jener Teil der Einkommenslücke herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede zurückzuführen ist. Strukturelle Unterschiede können sich aufgrund des Bildungsstands, der Berufserfahrung, der erlernten und ausgeübten Berufe, des Beschäftigungsumfanges oder der Besetzung von Führungspositionen ergeben (Statistisches Bundesamt 2006).

Zum anderen wird der Gender Pension Gap über die Zeit bestimmt, die in Erwerbstätigkeit verbracht wird. Es geht hierbei um die bezahlte Erwerbstätigkeit. Frauen übernehmen aber zu einem höheren Anteil unbezahlte Sorgearbeit, wie der Gender Care Gap von 52 % für die Jahre 2012/2013 (Bundesregierung 2017) verdeutlicht: Frauen leisten täglich 87 min mehr Care-Arbeit als Männer. Am deutlichsten wird dies bei der direkten Care-Arbeit. Frauen verrichten mehr als doppelt so viel Care-Arbeit als Männer. Care-Arbeit ist hierbei nicht nur die Kinderbetreuung sowie Unterstützung und Pflege im gleichen Haushalt, sondern auch unterstützende Care-Arbeit³ (wie alle weiteren Arbeiten im Haushalt, Ehrenamt, Unterstützung anderer Haushalte). Der Gender Care Gap für direkt geleistete Sorgearbeit, d.h. Kinderbetreuung im Haushalt sowie Wegezeiten, die Unterstützung, Pflege und Betreuung von erwachsenen Haushaltsmitgliedern sowie die Wegezeiten liegt bei 108,3 %. Vor allem die Geburt des ersten Kindes ist ein wichtiger Übergang im Lebensverlauf, der nach einer Erwerbsunterbrechung meist in eine geringfügige Beschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung mündet, um die anfallenden, unbezahlten Sorgearbeiten übernehmen zu können: 70 % der Frauen mit Kindern unter drei Jahren arbeiten in Teilzeit (im Jahre 2012), bei den Vätern waren es hingegen nur 6 % (Statistisches Bundesamt 2013, S. 42). Erst ab deren zwölftem Lebensjahr sind Mütter wieder genauso häufig erwerbstätig, wie Frauen ohne Kinder (BMFSFJ 2014). Es kann zusammengefasst werden, dass nicht nur geringere Einkommen zu geringeren Rentenansprüchen pro Versicherungsjahr führen, sondern auch die Erwerbsbeteiligung, und somit die Versicherungsjahre geringer sind. Die bestehende Rentenlücke weist jedoch nicht nur auf unterschiedliche Bezüge aus der gesetzlichen Rente hin, sondern sie macht auch deutlich, dass Frauen seltener Zugang zu Betriebsrenten, also zur

³ Zubereitung von Mahlzeiten und Hausarbeit in der Küche, Instandhaltung von Haus und Wohnung, Herstellen und Ausbessern etc. von Textilien, Gartenarbeit, Pflanzen- und Tierpflege, Bauen und handwerkliche Tätigkeiten, Einkaufen, Behördengang, Inanspruchnahme von Dienstleistungsunternehmen oder Verwaltungseinrichtungen. Andere Aktivitäten im Bereich Haushaltsführung und Betreuung der Familie, Ehrenamt, Freiwilliges Engagement sowie Unterstützung für andere Haushalte.

zweiten Säule der Alterssicherung haben, als Männer. Die Verbreitung von Betriebsrenten konzentriert sich in der Privatwirtschaft auf männerdominierte Branchen und größere Betriebe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind: Im Jahr 2015 erhielten 7 % der Frauen ab 65 Jahren eine Betriebsrente (bzw. 12 % aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes). Im Vergleich dazu erhielten 26 % der Männer ab 65 Jahren eine Betriebsrente (bzw. 10 % aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes; WSI GenderDatenPortal 2017a). Die betriebliche Alterssicherung knüpft noch stärker als die gesetzlichen Renten an die Dauer der Erwerbsarbeit, die Einkommenshöhe und die Branchenzugehörigkeit an. Bei der privaten Altersvorsorge zeigt sich ein ähnliches Bild: Lediglich 2 % der Frauen weisen 2015 Alterseinkünfte aus privater Rentenversicherung, Lebensversicherung und Riester-Rente vor, bei den Männern liegt dieser Wert bei 5 % (BMAS 2017).

Absicherung kann jenseits der gesetzlich organisierten Altersvorsorge auch über privates Vermögen erfolgen. Auch hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Frauen und Männern: Frauen erreichten 2012 nur 72 % des Vermögens von Männern (Grabka und Westermeier 2014, S. 160).

Es kann festgehalten werden, dass die ökonomische Ausstattung in der inaktiven Phase des Lebensverlaufs (Eintritt in den Ruhestand) von der Performance der vorausgehenden Übergänge abhängt. Hier schneiden Männer, bewertet anhand der generierten Alterssicherung, besser ab, als Frauen. Zurückzuführen ist dies zentral auf ein geringeres Entgelt im Erwerbsverlauf und auf eine geringere zeitliche Beteiligung der Frauen im Erwerbsleben, die von der höheren Beteiligung von Frauen in der unbezahlten Sorgearbeit bedingt ist, sowie auf deren konzentrierte Positionierung auf bestimmte Branchen, Berufe und Betriebe. Welche Erklärung liefert die Wirtschaftswissenschaft für die beschriebenen Unterschiede, die mit einer geschlechtsspezifischen Ungleichheit im Vermögen am Lebensende einhergeht? Hierauf gibt die Feministische Ökonomik eine Antwort, wobei der Erklärungsansatz sowohl aus standardökonomischer, als auch auf heterodoxer Perspektive entwickelt wird.

3 Die Standardökonomik hat (k)ein Geschlecht

Die Standardökonomik beruht auf dem Menschenbild des Homo oeconomicus (Abschn. 3.1). Der Homo oeconomicus ist per se geschlechtslos konzipiert. Eine zentrale Kritik der Feministischen Ökonomik lautet jedoch, dass der Homo oeconomicus gerade ein Geschlecht hat und den „Stereotyp des weißen, männlichen Bürgers abbildet [und zugleich] diskursiv mit ihm verknüpft entstand“ (Habermann 2010, S. 152). Eine Kritik aus der Feministischen Ökonomik im weiteren Sinne erfolgt aus der Verhaltensökonomik im Forschungsfeld der behavioral gender economics. Hier werden Einwände gegen das Verhaltensmodell des Homo Oeconomicus zwar formuliert, jedoch von Einflüssen der Gesellschaft in den Experimenten abstrahiert und ausschließlich auf die geschlechtsspezifische Verhaltensweise des Homo oeconomicus fokussiert (Abschn. 3.2). Die Feministische Ökonomik im engeren Sinne, bzw. die heterodoxe, Feministische Ökonomik weist hingegen kritisch auf die institutionelle Einbettung des Homo oeconomicus in eine dichotome und patriarchal

differenzierte und organisierte Gesellschaft hin und zeigt die Implikationen dieser spezifischen Einbettung auf (Abschn. 3.3).

3.1 Das Menschenbild: Der Homo oeconomicus

Das menschliche Verhalten zeichnet sich der Standardökonomik zufolge durch Entscheidungen aus, die sich aus dem Spannungsverhältnis von Präferenzen sowie Restriktionen und dem sich daraus ergebenden Knappheitsproblem ergibt: Präferenzen der Individuen sind als Antrieb und Grund für menschliches Handeln zu verstehen. Sie sind eigennützig und exogen gegeben (Kirchgässner 2008). Restriktionen werden durch Institutionen vermittelt. Frey und Benz (2001) nennen als wichtigste Restriktion die monetären Einschränkungen in Form des verfügbaren Einkommens, der relativen Güterpreise sowie die Opportunitätskosten und zeitliche Einschränkungen.

Wie entscheidet sich der Mensch in Anbetracht der Restriktionen und Präferenzen? Das Verständnis des menschlichen Handelns in der Ökonomik beruht auf dem Homo oeconomicus, der über folgende Annahmen konstruiert wird: Der Homo oeconomicus ist ein vollständig rationales Individuum, d. h. der Mensch ist in der Lage immer die Handlungsalternative auszuwählen, die ihm den höchstmöglichen Nutzen stiftet (Kirchgässner 2008). Hierbei wird das Konzept des Erwartungsnutzens (von Neumann und Morgenstern 1944) verwendet. Im Sinne der indirekt erfassbaren Präferenz (Samuelson 1937) stiftet die gewählte Handlungsalternative den größten Nutzen. Insofern ist das Handeln „[...] ex definitione immer rational“ (Mises 1933, S. 32). Die systematische Auswahl der Handlungsalternativen erfolgt unter der Bedingung der vollständigen Information. Der Homo oeconomicus kennt alle Handlungsalternativen, kann zudem unverzüglich auf Informationen optimal reagieren und auf dieser Basis seine Wahlentscheidung treffen. Eine Überforderung tritt nicht auf. Die Informationsbeschaffung verursacht keine Kosten (Führ 2003).

Ausgehend vom Eigeninteresse ist der Homo oeconomicus auf seinen eigenen Nutzen bedacht und orientiert demzufolge sein Handeln ausschließlich auf die eigenen, selbst gesetzten Präferenzen. Der Nutzen anderer Individuen wird nicht berücksichtigt. Zu betonen ist, dass sich der Homo oeconomicus seinen Mitmenschen gegenüber weder altruistisch noch egoistisch verhält, sondern indifferent ist. Nach den Worten von Rawls (1975, S. 168) besitzt der Homo oeconomicus eine „[...] gegenseitig desinteressierte Vernünftigkeit [...]“. Das Menschenbild beruht somit auf dem Individualprinzip. Die Annahme des methodologischen Individualismus besagt, dass ausgehend vom Handeln des Individuums auf das Handeln eines Kollektivs geschlossen werden kann (Frey 1990; Erlei et al. 1999). Nur Individuen sind in der Lage, eigennutzorientierte Nutzenmaximierung zu betreiben, sodass die Aggregation individueller Entscheidungen das kollektive Handeln widerspiegelt. Schließlich gilt die Trennung von Präferenzen und Restriktionen, womit vor allem die empirische Überprüfbarkeit gewährleistet werden soll: Präferenzen sind innerhalb der ökonomischen Theorie konstant und zeichnen sich vor allem durch ihre Unbegrenztheit aus. Folglich können nur veränderte Restriktionen eine Verhaltensänderung auslösen, weil die Knappheitssituation durch Restriktionen verursacht wird und dies zu einem veränderten Nutzenniveau und somit zu einer Verhaltensanpassung – hin zur Nutzenmaximierung – führt.

Das Modell des Homo oeconomicus soll das Verhalten der betrachteten Akteure erklären und hierbei speziell untersuchen, wie Individuen auf Anreize reagieren. Die getrennte Betrachtung von Präferenzen und Restriktionen lässt die analytische Möglichkeit zu, eine Verhaltensänderung auf eine Veränderung relevanter Restriktionen zurückzuführen (Erlei et al. 1999; Frey und Benz 2001). Somit ist das Ziel, durch gezielte Anreize eine Verhaltensänderung in die gewünschte Richtung zu bewirken – nach diesem ökonomischen Modell exakt erreichbar und vor allem berechenbar und somit vorhersagbar.

3.2 Feministische Kritik im weiteren Sinne: Die Verhaltensökonomik

Die Verhaltensökonomik beschäftigt sich mit der Kritik am Menschenbild der Standardökonomik (Kahneman und Tversky 1979): Der Homo oeconomicus ist ein Idealtyp, der die Wirklichkeit unter Vereinfachung darstellt. Hierbei interessieren nicht zufällige Einzelteile menschlichen Verhaltens, sondern allgemeine Regelmäßigkeiten und Annäherungen an die Wirklichkeit, so als ob die getroffenen Annahmen auf den Menschen zuträfen (Friedman 1953; Schlicht 2003). Ziel ist demnach nicht „[...] die Erklärung im Detail, (sondern die) Erklärung im Prinzip“ (Hayek 1952, S. 42 f.). Gerade auf diese Eigenschaft zielt die Kritik der Verhaltensökonomik ab. Sie betont, dass der Homo oeconomicus durch die eindimensionale Vorstellung der Handlungsrichtung nicht den Menschen widerspiegeln. Insbesondere Verstöße gegen die vollständige Informiertheit, die Rationalität und die konstanten und exogenen Präferenzen werden diagnostiziert (Kirchgässner 2008; Führ 2003; Schlicht 2003). Die Verhaltensökonomik hat es sich zur Aufgabe gemacht, unter Rückgriff auf Erkenntnisse und Methoden der Psychologie sowie mit der Anwendung von Experimenten⁴, systematische Abweichungen vom Menschenbild der Standardökonomik, dem Homo oeconomicus, aufzuzeigen (Ariely 2010; Thaler 2015; für eine Übersicht der Anomalien vgl. Yollu-Tok 2010).

Die behavioral und experimental gender economics setzt an dieser Stelle an. Anstatt auf eine unterschiedliche Produktivität und nachfrageseitige Diskriminierung abzustellen, stehen Präferenzen von Frauen und Männern als hypothetische Ursache des Gender Gaps im Fokus der Forschung (Azmat und Petrongolo 2014). Das Ziel ist, eine alternative, angebotsseitige Erklärung für den bisher unerklärten Teil der Gender Gaps zu entwickeln, die in der amtlichen Statistik oder in Umfragedaten nur schwer zu erfassen sind. Beispielsweise der Einfluss einer unterschiedlichen Zusammensetzung der Wettbewerbsgruppen, die Rolle von Referenzwerten oder auch den Einfluss von Erwartungen, wie Lohnerwartungen können systematisch untersucht werden. Insbesondere die Risikoneigung von Frauen und Männern, deren

⁴ Experimente werden in der Verhaltensökonomie als ein methodischer toolkit verwendet, um die Einflussfaktoren auf das menschliche Verhalten isoliert und kontrolliert zu beleuchten und zu testen. Die Experimente finden in Laboren statt und werden weitestgehend mit Studierenden durchgeführt. Nach Alvin E. Roth (1995, S. 21 ff.) verfolgt der experimental approach in den Wirtschaftswissenschaften drei zentrale Anliegen: Erstens, sollen bestehende Theorien getestet und Input für neue Theorien geliefert werden („speaking to theorists“). Zweitens werden Variablen und deren Effekte untersucht, die in der Standardökonomie bisher nicht erfasst wurden („searching for facts“). Und drittens sollen die gewonnenen Erkenntnisse für die Politik eingesetzt werden – whispering in the ears of princes.

Konkurrenz- und Verhandlungsverhalten sowie deren Neigung zum Altruismus stehen hierbei im Fokus. In einer Reihe von Experimenten konnte gezeigt werden, dass Frauen risikoaverser sind als Männer (Eckel und Grossmann 2008a, 2008b; Croson und Gneezy 2009). Außerdem konnte gezeigt werden, dass Frauen seltener in den Wettbewerb treten als Männer (vgl. Croson und Gneezy 2009; Bertrand und Morse 2011; Azmat und Petrongolo 2014; Niederle 2016; Niederle und Vesterlund 2007, 2011) und dass sich die Leistung und zugleich der geschlechtsspezifische Leistungsunterschied erhöht, wenn sie sich in einer kompetitiven Umgebung befinden. Der Leistungsunterschied vergrößert sich nochmals, wenn der Wettbewerb in gemischten gender-Gruppen stattfindet: Die Leistung von Frauen verringert sich und die von Männern erhöht sich in gemischten Gruppen (Gneezy et al. 2003). Ein weiterer Ansatz zur Erklärung des Gender Gaps (insbesondere des Gender Pay Gaps) sind geschlechtsspezifische Unterschiede in der Neigung zu verhandeln (bargaining). So liefern Experimente Nachweise dafür, dass Frauen im Vergleich zu Männern verhandlungsavers sind, wenn es um ihre eigenen Belange geht (vgl. Babcock et al. 2003; Gerhart und Rynes 1991; Stevens et al. 1993).⁵ Inwiefern hierbei Geschlechternormen und Stereotype eine Rolle spielen, haben Filippin und Ichino 2005 untersucht und einen Einfluss von Rollenzuschreibungen diagnostiziert (Sauer 2014; Auspurg et al. 2017): Frauen erwarten niedrigere Löhne als Männer (Jackson et al. 1992) und Frauen und Männer empfinden niedrigere Löhne für Frauen als gerechtfertigt (Kruphölter et al. 2015; Liebig et al. 2012).

Die heterodoxe Antwort, bzw. die zentrale Kritik der Feministischen Ökonomik im engeren Sinne an den behavioral und experimental economics ist jedoch, dass sie den Blick auch verengt. Es werden generalisierende Aussagen über menschliches Verhalten getroffen, obwohl die Erkenntnisse über menschliches Verhalten in Laboren gewonnen wurden, nicht in der „echten“ Welt (Levitt und List 2007), und zugleich die Experimente überwiegend mit Studierenden durchgeführt werden. Weiter wird als Kritik angeführt, dass der Einsatz in den Experimenten zu gering ist, d.h. Anreize gesetzt werden, die lediglich ein verzerrtes Bild des realistischen Verhaltens produzieren. Die Feministische Ökonomik im engeren Sinne schließt sich dieser allgemeinen Kritik an. In Bezug auf die experimentellen Ergebnisse zu den Unterschieden der Risikoneigung problematisieren sie zudem, dass es sich bei den gewonnenen Erkenntnissen um Durchschnittswerte handelt. Das Ausmaß der tatsächlichen Unterschiede, wenn auch statistisch signifikant, ist gering. Dieser Kritik hat sich Nelson (2015) angenommen und festgestellt, dass die Gemeinsamkeiten unter den Geschlechtern stärker ausgeprägt sind, als die viel diskutierten

⁵ Es wird angenommen, dass Frauen das Risiko eines „lean-in“ (Sandberg 2013) – das Risiko als unsympathisch wahrgenommen zu werden – antizipieren. Experimente zeigen, dass eine Abneigung gegen Frauen besteht, wenn sie in Verhandlungen nachdrücklich ihre Forderungen durchzusetzen versuchen. Männer werden hingegen positiv als durchsetzungsfähig bewertet (vgl. Bohnet 2017, S. 73 ff.). Ziehen Frauen sich aus Verhandlungen zurück, findet folglich eine positive Selbstselektion statt. So ermittelten bspw. Exley et al. (2016) in einem *experimental design* die finanziellen Konsequenzen für Frauen, wenn sie gezwungen werden zu verhandeln und kommen zum Ergebnis: „When woman can choose whether to negotiate, they largely realize positive returns from doing so. When woman are forced to always negotiate, they realize significantly lower returns. [...] By contrast, forcing men to lean-in is neither harmful nor helpful in terms of their overall returns“ (ebd., S. 24).

Unterschiede. Filippin und Crosetto (2016, S. 3138) stellten zudem mit Hilfe einer Metaanalyse fest: „Gender differences appear in less than 10% of the studies and are significant but negligible in magnitude once all the data are pooled“. Zudem wird in der Kommunikation der Forschungsergebnisse suggeriert, dass die geschlechtsspezifische Risikoneigung eine essentielle, naturgegebene Differenz darstellt. Dabei werden jedoch weitere Faktoren, die diese Unterschiede in den Experimenten bedingen könnten, ignoriert bzw. angenommen, sie durch das experimentelle Design ausschließen zu können. Weiter weist Nelson (2015, S. 567) darauf hin, dass die Veröffentlichung von Publikationen, die eine Geschlechterdifferenz im Risikoverhalten feststellen, einem bias unterliegen. Sie werden in Journals veröffentlicht, die die vorherigen Ergebnisse bestätigen.

An dieser Kritik zeigt sich die Abgrenzung der Feministischen Ökonomik im weiteren und engerem Sinne: Das Forschungsgebiet der behavioral und experimental gender economics verwendet die Kategorie Frau in ihren Analysen und läuft Gefahr, mit ihrer Forschung und in der Kommunikation der Ergebnisse einen Beitrag zu „anti-aufklärerischen und stereotypen Annahmen in Bezug auf Frauen und Männer“ zu leisten (Maier 2016, S. 132). Die Kategorie Frau wird als Ergebnis einer sozialen Konstruktion nicht bzw. bedingt thematisiert und die Funktion der Forschungsergebnisse nicht bzw. bedingt reflektiert. Die duale Klassifikation der Kategorie Frau und Mann in mathematisch-statistischen Erhebungsverfahren und die zugleich positivistische Abbildung des Geschlechterverhältnisses ignoriert, dass diese Kategorien aus der gesellschaftlichen Struktur hervorgegangen sind. Gleichzeitig wird die Vorstellung einer „natürlichen“ Geschlechterordnung reproduziert und durch die umfassende statistische Abbildung als „wahrer“ Moment kultiviert (Cooper 2003). Nichtsdestotrotz setzen sich die behavioral und experimental gender economics weiterhin das Ziel, mit Hilfe von Experimenten einen Erklärungsbeitrag zu finden, der über die Grenzen des neoklassischen Menschenbildes blickt.

3.3 Feministische Kritik im engeren Sinne: Die institutionelle Einbettung des Homo oeconomicus

Im folgenden Abschnitt werden zentrale Annahmen über das Menschenbild des Homo oeconomicus systematisch aus Perspektive der Feministischen Ökonomik im heterodoxen Sinne hinterfragt, und zwar in Anknüpfung an drei Einwände: Erstens lebt der Homo oeconomicus in keinem institutionenfreien Raum, isoliert von der Gesellschaft, sondern in Institutionen, wie bspw. im Kontext von Familie und Partnerschaft und in Kontext einer Gesellschaft, die von spezifischen Regeln oder Verfahren geprägt ist, und die die Entscheidungsfindung des Individuums beeinflusst (Abschn. 3.3.1). Zweitens unterliegen die Institutionen einer Pfadabhängigkeit (Abschn. 3.3.2), d. h., dass bspw. Organisationen als Institutionen, in denen Individuen eingebettet sind, historisch gewachsene, im Ergebnis nicht prognostizierbare Gebilde darstellen, die – ist einmal ein Pfad eingeschlagen – träge oder widerständig gegen einen Wandel sind. Drittens unterliegen Institutionen nichtsdestotrotz einem stetigen Wandel (Abschn. 3.3.3).

3.3.1 Institutionen, wenn „linked lives“ Einfluss nehmen oder Einbettung in Familie und Gesellschaft

Der Homo oeconomicus existiert in einem institutionenfreien Raum. Institutionen sind zum einen Entscheidungssysteme, d. h. die Entscheidungsfindung in einer Gesellschaft wird durch Regeln oder Verfahren bestimmt, die klar und deutlich über eine Institution formuliert sind und individuelles Verhalten systematisch und berechenbar beeinflusst. Daneben sind aber auch gesellschaftliche Normen, Werte und Traditionen sowie andere Verhaltensvorschriften Institutionen, die sowohl offen formuliert sein können, aber auch ohne jegliche Formulierung Gültigkeit besitzen. Damit werden nicht nur formelle, sondern auch informelle Vereinigungen wie Familien und Partnerschaften als Institution verstanden (Frey 1990; Erlei et al. 1999). Das Konzept des Homo oeconomicus berücksichtigt dies aber nicht.

Die Feministische Ökonomik im engeren Sinne fasst unter dem Begriff „linked lives“ zusammen, dass Entscheidungen im Lebensverlauf nicht nur isoliert getroffen werden, sondern häufig gemeinsam im Rahmen der Partnerschaft und Familie. Die Sphäre Partnerschaft und Familie zur Sphäre des Marktes ist aus einer materialistisch, feministischen Kritik jedoch von einem Unterordnungsverhältnis geprägt, das auf eine dichotome Unterscheidung zwischen öffentlicher und privater Sphäre zurückgeht (Bulletin-Texte 2017; Hausen 1976). Dabei folgen die Sphären, „entgegengesetzten Regeln [...]“. Der Rationalisierung, Versachlichung und Artifizialisierung [...] stehen die Emotionalisierung und Subjektivierung, die Verlebendigung und Naturalisierung, die Humanisierung und Kultivierung der häuslichen Lebenswelt gegenüber“ (Klinger 2012, S. 261). Unter den Bedingungen der funktionalen Arbeitsteilung im Kapitalismus wird die häusliche Lebenssphäre in einer solchen dichotomen Verhältnisbestimmung lediglich zu einer Zuarbeit der marktlichen Sphäre (Aulenbacher 2013). Da das Private, die häusliche Lebenssphäre und die ihr zugeschriebenen Eigenschaften, wie bspw. die Emotionalität, mit „Weiblichkeit“ assoziiert werden und das Öffentliche, die marktliche Sphäre und die ihr zugeschriebenen Eigenschaften, wie bspw. die Rationalität, mit Männlichkeit assoziiert werden, verknüpft sich das „Männliche“ mit marktlicher Tätigkeit bzw. entgeltlicher Arbeit und das „Weibliche“ hingegen mit nicht-marktlicher Tätigkeit bzw. nicht entgeltlicher Arbeit (Hausen 1976). So entsteht aus einer assoziativen, geschlechtsspezifischen Zuschreibung von Sphären und einer faktischen Positionierung der Gruppe der Frauen in das Private und die Gruppe der Männer in das Öffentliche ein sich selbst bestätigendes Unterordnungsverhältnis: Frauen sind mehrheitlich in der privaten Sphäre tätig, weil sie mit ihrer Emotionalität die notwendigen Eigenschaften für diese Sphäre besitzen. Und weil Frauen emotional sind, wird bestätigt, dass in dieser Sphäre „offensichtlich“ die Eigenschaft Emotionalität erforderlich ist. Eine zirkuläre, sich gegenseitig verstärkende Argumentation, die dazu führt, dass der Akteur im Markt, der Homo oeconomicus und dessen Rationalität mit „Männlichkeit“ assoziiert wird und in diesem Sinne durchaus, wenn auch implizit, über ein Geschlecht verfügt. Friederike Habermanns (2010) These in diesem Zusammenhang ist daher – wie bereits oben zitiert –, dass der Homo oeconomicus nicht nur den weißen, männlichen Bürger abbildet, sondern – aus einer (de)konstruktivistischen,

feministischen Position argumentiert – „diskursiv mit ihm [dem weißen, männlichen Bürger]“ entstand (ebd., S. 152).

3.3.2 *Pfadabhängigkeiten, wenn Wege eingeschlagen werden oder Einbettung in Gendered Organizations*

Das Konzept des Homo oeconomicus berücksichtigt zudem nicht, dass Institutionen pfadabhängig sind: Die Anfänge von Institutionalisierungsprozessen sind zufallsbestimmt. Im Verlauf ihrer Geschichte entwickeln sie sich aber entlang von selbstproduzierten Pfaden und werden gegen Wandlungsprozesse immer widerstandsfähiger, was durch die Theorie der Pfadabhängigkeit erklärt wird. Arthur (1994) fasst folgende Eigenschaften eines pfadabhängigen Prozesses zusammen: Im Gegensatz zur neoklassischen Gleichgewichtstheorie geht die Theorie der Pfadabhängigkeit nicht nur von einem, sondern von mehreren Gleichgewichtszuständen aus und begründet so die Historizität von Institutionen. Bei multiplen Gleichgewichten sind mehrere Ergebnisse möglich, daher bestimmen historische Ereignisse quasi zufällig, welches Ergebnis zustande kommt (Arthur 1994), d.h. die in der Vergangenheit getroffenen Entscheidungen wirken in die Gegenwart hinein (Beyer 2006). Eine weitere Eigenschaft von pfadabhängigen Prozessen ist, dass Ergebnisse im Voraus nicht prognostizierbar sind, da zufällige historische Ereignisse darüber bestimmen. Weiterhin zeigen solche Prozesse eine hohe Widerstandsfähigkeit auf, d.h. wenn einmal solch ein Pfad eingeschlagen wird, ist ein Pfadbruch schwer zu realisieren. Schließlich muss eine Pfadabhängigkeit nicht unbedingt ein effizienter Prozess sein, da sich der unvorhersehbare Pfad zufällig unter mehreren möglichen Ereignissen ergibt (Ackermann 2001). Die Pfadabhängigkeitstheorie kann ebenfalls übertragen werden auf die Entscheidungen im Lebensverlauf. Entscheidungen in bestimmten Episoden des Lebens wirken in die Zukunft und können nicht unabhängig von vergangenen Episoden und den Organisationen betrachtet werden, in die Individuen eingebettet sind. Hier schließt die Feministische Ökonomik an und beschreibt diesen Zusammenhang als „Gendered Organizations“. Organisationen sind „hochkomplexe soziale Gebilde“ (Kieser 1995, S. 1), die nicht abgeschlossen und durch starre, formale Regeln strukturiert sind. Vielmehr werden sie zum einen durch die Umwelt geformt und unterliegen zum anderen einer Pfadabhängigkeit (Lawrence und Lorsch 1967; Ackermann 2001; Schreyögg et al. 2003). Organisationen als Institutionen sind aufgrund der Wechselwirkung mit der Umwelt, als auch durch die in ihnen handelnden Akteure von Regelungs- bzw. Erwartungsmustern geprägt, die in der Gesellschaft vorliegen, wie etwa von dem hierarchischen Geschlechterverhältnis. Nach dem Konzept der „Gendered Organizations“ (Wilz 2004) ist in diesem Sinne das Regelsystem einer Organisation, bestehend aus Symbolen, Normen, Werten auf struktureller Ebene und durch Handlungspraxen auf der Ebene der handelnden Akteure von der dichotomen Struktur zwischen öffentlicher und privater Sphäre und durch die hierarchische Vergeschlechtlichung dieser Sphären geprägt. Das Konzept der „Gendered Organizations“ als ein Ansatz Feministischer Ökonomik betont u. a., dass die Regeln der Leistungsbewertung, als normative Ordnung, nicht ausschließlich auf voluntaristisches Handeln der Beurteilenden der Arbeitsleistung zurückzuführen sind. Die Regeln der Bewertung sind vielmehr „the underlying logic of organization that pro-

vides at least part of the blueprint of its structure. Every time that job evaluation is used, that structure is created or reinforced“ (Acker 1990, S. 148).

Eine Ursache für den Gender Pay Gap auf Ebene der Organisationen ist somit darin zu sehen, dass bei Leistungsbeurteilungen Geschlechts(rollen)stereotype (vgl. Krell und Tondorf 2004, S. 339–374) aktiviert und folglich reproduziert werden. Bei der Auswahl der Anforderungsarten zur Stellenbeschreibung, z. B. im frauendominierten Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen, werden Charakteristika wie Emotionsarbeit und Interaktionsarbeit in herkömmlichen analytischen Arbeitsbewertungsverfahren gar nicht oder nicht hinreichend berücksichtigt (vgl. Krell und Winter 2004, S. 320). Diese Tätigkeiten werden hauptsächlich von Frauen ausgeführt, denen im Alltagsverständnis zwischenmenschliche Orientierung, Emotionalität und Empfänglichkeit als „natürliche“ Eigenschaften zugeschrieben werden. Ihnen werden diese Eigenschaften nicht als entgeltungsfähiges „Können“ angerechnet, sie sind – weil „natürlich“ – auch beruflich angewendet keine „Belastung“. Im Prozess der leistungsorientierten Entgelt differenzierung wird somit das hierarchische Unterordnungsverhältnis der privaten, „weiblich“ assoziierten Sphäre gegenüber der öffentlichen „männlich“ assoziierten Sphäre aktiviert. Die in den Institutionen handelnden Akteure sind gleichfalls von der dichotomen Differenzierung und Hierarchisierung der Geschlechter in der Gesellschaft geprägt. Entscheidungen bspw. für eine Weiterbildung oder für eine „Karriere“ in der Organisation (bspw. durch deren Eintritt in ein unternehmensinternes Leadership-Programm), Entscheidungen, die im Lebensverlauf entscheidend für die ökonomische Positionierung und Performance von Frauen und Männern sind, hängen folglich von Sinn- und Deutungsmustern ab, die in einer Gesellschaft vorherrschen. Die dichotome Trennung zwischen Sorge- und marktförmiger Arbeit liegt Organisationen demnach zugrunde und hat nach Wilz (2004) zusammenfassend den folgenden Effekt:

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und damit verbundene geschlechtsspezifische Fremd- und Selbstzuschreibungen prägen Erwartungen an Leistung, Mobilität, Flexibilität und Verfügbarkeit der Arbeitskräfte. Sie gingen in Muster des Personaleinsatzes, in Definitionen von Arbeit, in die Bewertung von Stellen, in Politiken von Arbeitszeit u. a. von Organisationen ein und sie prägen die subjektiven Orientierungen von Arbeitskräften. Die historisch ebenso variable wie stabile Segmentation und Segregation von Arbeitsmarkt und Organisationen in je typische Ausbildungswege, Berufsfelder, Aufgabenbereiche, Tätigkeiten, Karrierepfade und Erwerbsbiografien von Männern und Frauen ist mit solchen geschlechtsspezifischen Strukturen und Prozessen direkt verbunden (ebd., S. 506).

Der Mensch ist im Gegensatz zur Vorstellung der Standardökonomik in Institutionen eingebettet, deren Regel- und Deutungsmuster von der Gesellschaft, die patriarchal organisiert ist, geprägt sind. Damit ist der Homo oeconomicus nicht nur nicht geschlechtslos, sondern in ihm ist eine geschlechtsspezifische, hierarchische Sinn- und Legitimationsstruktur verankert, die in Entscheidungen aktiviert und reproduziert werden und ist von einem strukturellen Regel- und Deutungsmuster umgeben, die diese Sinn- und Legitimationsstruktur legitimieren. Gleiches gilt für gesellschaftliche Machtverhältnisse, wie bspw. der Rassismus oder Antisemitismus.

Auch diese gesellschaftlich-hierarchische Differenzierung wird im Handeln aktiviert und reproduziert und von Strukturen über Symbole, Normen und Werte legitimiert, worauf insbesondere Ansätze der feministischen, heterodoxen Ökonomik verweisen, die mit dem Konzept der Intersektionalität arbeiten (Banks 2006).

3.3.3 *Wandel, wie Stereotype Entscheidungen abnehmen oder Einbettung in eine vergeschlechtliche Berufsstruktur*

Institutionen unterliegen ebenso einem Wandel. Dieser wird ausgelöst, wenn das informelle Regelsystem (Symbole, Normen, Werte) – das „lock-in“ – durch eine interne oder externe Intervention in Frage gestellt wird (Lewin 1958; Schreyögg et al. 2003). Ein Ansatz feministischer Arbeitswissenschaft setzt auf der institutionellen Mesoebene von Organisationen, d. h. an deren Wandel an, um die Geschlechterkonstruktion im Medium der Berufskonstruktion zu analysieren. Er liefert hierdurch einen Erklärungsansatz für die Spaltung des Arbeitsmarktes in typische „Frauen-“ und „Männerberufe“, die wiederum eine der Ursachen des Gender Pay Gaps sind. Die Soziologin Wetterer (2002) wählt hierfür eine vermittelnde Perspektive zwischen der Mikroebene der Face-to-face-Interaktionen wie im „doing gender“ und der Makroebene der sozialstrukturellen Vergegenständlichung der Zweigeschlechtlichkeit (vgl. ebd., S. 25 ff.). In einer hierarchietheoretischen Argumentation wird gezeigt, dass die „geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation eine vergleichsweise stabile, ihr Gesicht jedoch wandelnde und von daher inhaltlich nicht generalisierend bestimmbare gesellschaftliche Struktur darstellt“ (Gottschall 1995, S. 140; vgl. dazu Wetterer 2002, S. 59–78, 1992). Diesen Sachverhalt umschreibt Wetterer (2002) als „monotone Ähnlichkeit“ in Bezug auf die Konstanz der dualen Struktur der Geschlechtertrennung, als „endlose Varietät“ in Hinblick auf die sich stets verändernde inhaltliche Konkretisierung der Berufe und als eine Veränderlichkeit der Zuordnung von Arbeit und „Geschlecht“ (vgl. ebd., S. 59 ff.). Der Geschlechterwechsel der Berufe steht im Zusammenhang mit der Professionalisierung und Verberuflichung der Tätigkeiten, wobei die „Vermännlichung“ einer Tätigkeit stets mit einem Statuszuwachs des Berufs einhergeht, „Verweiblichung“ dagegen mit einem Statusverlust (vgl. ebd., S. 79 ff.). Diese sich immer wieder verändernde Konkretisierung der Geschlechterdifferenz wird als „Umschrift der Differenz“ (Gildemeister und Wetterer 1995, S. 222) bezeichnet, in der sich die Hierarchie zwischen Frauen- und Männerarbeit immer wieder neu herstellt, und sie verweist auf einen bedeutsamen Aspekt: „Wichtig an der Unterscheidung der Geschlechter, wichtig an der Unterscheidung der Arbeitsinhalte, die jeweils repräsentieren, worin die Differenz der Geschlechter im Einzelfall besteht, ist offenbar nichts anderes als die bloße Unterscheidbarkeit als solche“ (Wetterer 2002, S. 84). Die Variabilität der inhaltlichen Konkretisierung wird somit zur Voraussetzung für die Stabilität der Reproduktion der Geschlechterhierarchie in der Arbeitswelt. Die Beobachtungen der „Makrostrukturen“ der Segregation von Frauen und Männern „verweisen auf ein konstruktives Potential, das erheblich ist“ (ebd., S. 85). Die Prozesse der Arbeitsteilung, d. h. die grundlegende Struktur einer Differenz, wird „als solche“ zum Medium für die inhaltliche Ausgestaltung der Differenz zwischen Frauen und Männern. Dies erfolgt durch eine Vergeschlechtlichung der Berufe bei der „das soziale Geschlecht so institutionalisiert wird, dass

es genau die Merkmale des Männlichen und Weiblichen entwickelt, welche angeblich die differente Institutionalisierung begründen“ (Kotthoff 1994, S. 162). Anstatt der Argumentation zu folgen, Frauen ergriffen einen bestimmten Beruf, weil sie die für einen typischen „Frauenberuf“ (bspw. dem Beruf Erzieherin) notwendigen „weiblichen“ Qualifikationen und Präferenzen verfügten, stellt die feministische Arbeitswissenschaft heraus, dass die dichotome Differenzierung zwischen Frau und Mann und die Variabilität der Arbeitsinhalte „genutzt“ werden, um Berufe als typisch „weibliche“ oder „männliche“ Berufe zu konstruieren.

Am Beispiel der Röntgenassistentenz kann veranschaulicht werden, wie die soziale Konstruktion der Geschlechtszugehörigkeit eines neu entstehenden Berufes verläuft. Frauen als Röntgeschwestern und Männer als Röntgentechniker traten als Konfliktgruppen auf, die ihren Anspruch auf das Berufsfeld sowohl auf der diskursiven, als auch auf der materiellen Ebene durchzusetzen versuchten. Zu Beginn des Konflikts (der sich in den 20er und 30er Jahren des 20. Jahrhunderts in England entwickelte) handelte es sich bei der Röntgenassistentenz wegen des vergleichsweise hohen technischen Anteils im Berufsbild um einen eher „untypischen“ Frauenberuf. Es handelte sich um einen Beruf in einem voraussichtlich expandierenden Berufsfeld, das auf berufsstruktureller Ebene, d. h. in seiner Positionierung in der Arbeitsteilung im Gesundheitswesen, noch unbestimmt war. Als die Röntgentechniker den Röntgenassistentinnen die Qualifikation nicht absprechen konnten und sich die formale Vorgabe einer Ausbildung nicht durchsetzte, wurde versucht, die Röntgenassistentenz in zwei Teilbereiche aufzuspalten: Unten in der Hierarchie die für die Pflege der Patienten zuständigen „X-ray-nurses“ und in der Hierarchie übergeordnet diplomierte Röntgentechniker, die, als „männlich“ und stathshöher begründet, mit der technischen Apparatur beschäftigt sein sollten (vgl. Wetterer 2002, S. 88 ff.). Die diskursive Strategie zur Geltendmachung des Besitzanspruches erfolgte durch Analogiebildung zwischen Arbeitsinhalt und -vorgang und den geschlechtsspezifisch zugeschriebenen Fähigkeiten, den beruflichen Kompetenzen und Orientierungen der Gruppe der Frauen und Männer. Die Männer hoben den technischen Anspruch der Tätigkeit hervor und die Frauen die Notwendigkeit des Umgangs mit den Patienten beim Röntgen (Witz 1992, S. 176 ff.). „Die Variabilität der Arbeitsinhalte, die je verschieden und immer wieder anders Frauen- und Männerberufe ausmachen, kehrt hier als Vielfalt der Auslegungsmöglichkeiten wieder, die sich auf ein und denselben Arbeitsinhalt beziehen“ (Wetterer 2002, S. 93). Dabei erfolgt die Analogiebildung auf Basis von historisch entstandenen Wahrnehmungs- und Deutungsmustern.

Das Beispiel der „X-ray-nurses“ zeigt, dass zur Durchsetzung von Interessen auf geschlechtsspezifische Stereotype zurückgegriffen wird. Schließlich berücksichtigt der Homo oeconomicus nicht die Komplexität und Vielfalt der Entscheidungsmöglichkeiten. Der Mensch kann nicht über alle Handlungsalternativen verfügen und unverzüglich auf Informationen reagieren – diese Eigenschaft nennt Simon (1955, 1982) „bounded rationality“ bzw. beschränkte Rationalität. Zur Vereinfachung der komplexen Welt werden zum Beispiel Stereotypen als strukturierende Entscheidungshilfe genutzt, um das kognitive System nicht zu überfordern und Entscheidungen zu vereinfachen (Hamilton und Sherman 1994). Stereotype sind verallgemeinernde Annahmen, die bezüglich bestimmter Merkmale und des Verhaltens von Mitgliedern einer sozialen Gruppe getroffen werden. Diese können sowohl positive

als auch negative Zuschreibungen sein (Eckes 2008). Heilman (2012) unterscheidet hier über die Funktion der Stereotype. Werden diese ausschließlich zur Vereinfachung der komplexen Welt aufgestellt, bleiben diese ohne Konsequenzen. Sind aber Stereotype mit normativen Erwartungen verknüpft, werden Erwartungen vorgeschrieben, werden bestehende Hierarchien und Machtstrukturen legitimiert, vor allem in der Arbeitswelt. Wie am Beispiel der „X-ray-nurses“ gezeigt wurde, haben diese zum einen hervor, als Frauen „empfangend“ und „personengebunden“ zu sein. Zum anderen wurden eben jene beruflichen Fähigkeiten als Notwendigkeit des Patientenumgangs beim Röntgen betont. Sie versuchten hierdurch ihren Besitzanspruch auf Basis der bestehenden normativen Ordnung durchzusetzen. Wenn sich die „natürliche“ Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen erst durchgesetzt hat (wie bspw. Männer machen Karriere, Frauen verweilen in der Teilzeitarbeit und üben aufgrund ihrer „weiblichen“ Eigenschaften und Präferenzen typische „Frauenberufe“ aus), dann greift die Logik des Alltagsverständnisses. Der Frauenberuf ist deshalb ein Frauenberuf, weil Frauen ihn ausüben; nur sie sind dafür geeignet, nur sie erfüllen die Anforderungen, zu denen „weibliche“ Eigenschaften unabdinglich sind. Das Geschlechterverhältnis bleibt stabil, konstitutiv hierfür ist ein Verdeckungszusammenhang, den die Akteure nicht durchschauen (vgl. Wetterer 2002, S. 97 f., 2003, S. 294). Es entsteht eine Alltagsplausibilität, die über die Rekursivität des Handelns der Akteure reproduziert wird. Es lässt sich schlussfolgern, dass die „Geschlechterdifferenz und -hierarchisierung [...] in und durch Arbeitsteilung wesentlich konstituiert [wird], wie auch umgekehrt Arbeitsteilung und Berufsstruktur ihre unverwechselbare Gestalt wesentlich durch Vergeschlechtlichung erhalten“ (vgl. Gottschall 1998, S. 84). Auf der Mirko-Ebene der Interaktionen findet demnach eine diskursive Auslegung der Tätigkeit statt, die jedoch in eine Makro-Ebene eingebettet ist, die durch eine hierarchische Arbeitsteilung und eine dichotome Geschlechterdifferenz geprägt ist.

Es kann zusammengefasst werden: Der Homo oeconomicus ist ein Konstrukt, das soziale Interaktionen nur zum Zwecke des Tausches eingeht, er greift auf Sinn- und Deutungsmuster – auf Stereotype – zurück, um in der komplexen Welt eine Orientierung zu erhalten. Das hierarchische Geschlechterverhältnis als gesellschaftliches Machtverhältnis stellt eine solche Orientierungsstruktur dar und findet ihren Ausdruck in geschlechtsspezifischen Stereotypen. Dabei sind die Arbeitsteilung und die diskursiv hergestellte Geschlechterdifferenz (die fabrizierten typisch „weiblichen“ und „männlichen“ Eigenschaften) funktional voneinander abhängig. Dies verdeutlicht die feministische Arbeitswissenschaft, indem sie die geschlechtsspezifische Berufskonstruktion als einen organisationalen Wandel beleuchtet: „In Prozessen der Berufskonstruktion oder im ‚doing gender while doing work‘ ist es immer eine spezifische Differenz, sind es bestimmte Arbeitsinhalte [...], denen gleichsam die Beweislast dafür überantwortet wird, dass die Geschlechter verschieden sind“ (Wetterer 2002, S. 160; Hervorhebung im Original). Diesen Verdeckungszusammenhang durchschauen die Akteure jedoch nicht und orientieren sich an der gegebenen scheinbaren Faktizität. Geschlechtsneutrale Entscheidungen, wie es für das Ideal des Homo oeconomicus unterstellt wird, kann es in einer Welt, die geschlechtsspezifisch, hierarchisch strukturiert ist, nicht geben. Vielmehr existiert ein geschlechtsblinder

Homo oeconomicus, der unter Rückgriff auf Stereotype das Geschlechterverhältnis als Machtverhältnis reproduziert.

4 Die Antwort der Wirtschaftswissenschaft auf Geschlechterungleichheiten

Der Homo oeconomicus ist die Grundlage für die Standardökonomik. Als Standardökonomik wird die klassische und neoklassische Theorie verstanden, die heute als Mainstream der Wirtschaftswissenschaften bezeichnet wird. In diesem Abschnitt werden die zentralen Aspekte der klassischen und neoklassischen Theorie vorgestellt. Die ökonomische Performance der Frauen im Lebensverlauf soll anschließend aus dem Blickwinkel der standardökonomisch verhafteten Gender Economics beleuchtet werden, um anschließend eine heterodoxe Perspektive zu entwickeln – Feministische Ökonomik im engeren Sinne bzw. Feminist Economics.

4.1 Klassik und Neoklassik als Fundament der Gender Economics

In der Klassik, zu deren Hauptvertretern Adam Smith (1723–1790) und David Ricardo (1772–1823) zählen, gelten gesellschaftliche Arbeitsteilung sowie die Neigung zum Tausch als zentrale Prinzipien der Gesellschaft. Worin das Individuum, indem es auf Eigeninteresse und den eigenen Vorteil bedacht ist, zum Ursprung der Bildung und Vermehrung des Wohlstands einer Nation wird.⁶ Das Individuum ist hier der zentrale methodische Bezugspunkt für die Beschreibung und Erklärung des ökonomischen Systems. So sind etwa das Angebot und die Nachfrage auf dem Markt letztlich eine Aufsummierung von Einzelinteressen. Mit der Einführung der Grenznutzentheorie wird das Ende der Klassik durch die Neoklassik eingeleitet. Bestimmt sich der Wert der Ware in der Klassik durch die Kosten der Produktion, so ist der Wert der Ware in der Neoklassik das, was die Nachfrage bereit ist, für das Gut zu zahlen, um seinen Nutzen zu maximieren. Der Wert der Ware bestimmt sich demnach durch den subjektiven Nutzen. Dieser nimmt mit jeder zusätzlichen Einheit des Gutes zwar insgesamt zu, jedoch nimmt die Zunahme des Nutzens mit jeder zusätzlichen Einheit ab, d. h. der Grenznutzen sinkt. Der Nutzen als eine quantifizierbare Größe – und mit ihm das Optimierungskalkül – ebneten zugleich den Weg für eine mathematisch formalisierte Analyse der Ökonomie, die bis heute die Volkswirtschaftslehre dominiert.

Die neoklassische Beschreibung des Arbeitsmarkts funktioniert nach den gleichen neoklassischen Gesetzmäßigkeiten anderer Märkte: Es besteht vollständige Konkurrenz, der Faktor Arbeit (das Angebot) ist homogen, d. h. die Anbieter sind in ihrer

⁶ Im Standardwerk von Adam Smith *Der Wohlstand der Nation* heißt es: „Nicht vom Wohlwollen des Fleischers, Brauers oder Bäckers erwarten wir unsere Mahlzeit, sondern von ihrer Bedachtnahme auf ihr eigenes Interesse. Wir wenden uns nicht an ihre Humanität, sondern an ihre Eigenliebe, und sprechen ihnen nie von unseren Bedürfnissen, sondern von ihren Vorteilen“ (Braun et al. 2018, S. 2017f.). Der Markt dient dazu, die Vielzahl von Interessen der eigennützig handelnden Individuen zueinander und zu einem Ausgleich zu bringen, dessen Mechanismus – die Preis- und Mengenbildung – erstmals von der Klassik durch die Metapher der *Unsichtbaren Hand* beschrieben wird.

Produktivität identisch und damit für die Nachfrage substituierbar. Außerdem ist der Faktor Arbeit vollkommen mobil. Es herrscht zudem vollständige Information, die Preise sind flexibel und die Unternehmer können ihre Produkte stets absetzen (Sesselmeier et al. 2010). Das Arbeitsangebot wird methodisch mit der Grenznutzentheorie gebildet. Das rationale Optimierungskalkül des Individuums wägt zwischen den substituierbaren Alternativen Freizeit und Einkommen ab. Das Angebot erhält einen Reallohn als Kompensation für das Leid auf Freizeit zu verzichten, womit das Einkommen bei Erhöhung des Arbeitsangebots steigt. Das Individuum entscheidet sich für eine Freizeit-Einkommen Kombination, die entsprechend seiner eindeutigen und stabilen Präferenzen den Nutzen maximiert. Ist der Grenznutzen durch eine zusätzliche Arbeitseinheit größer als der Grenznutzen durch eine zusätzliche Freizeiteinheit, wird so lange mehr Arbeit angeboten, bis der Grenznutzen von einer Arbeitseinheit dem Grenznutzen einer Freizeiteinheit entspricht. Das Individuum stellt sich schlechter, sollte es von dieser optionalen Kombination abweichen. Die Arbeitsnachfrage bildet sich ebenfalls auf Basis eines Grenznutzen- und Optimierungskalküls: Das Unternehmen wird solange Arbeitnehmer nachfragen, bis der Grenzertrag einer zusätzlichen Einheit Arbeit exakt den Grenzkosten dieser zusätzlichen Arbeitseinheit entspricht (Sesselmeier et al. 2010).

Es wird deutlich, dass in der Klassik bzw. Neoklassik die Kategorie Geschlecht, weder als biologische Faktizität noch als sozial konstruierte und reproduzierte Kategorie, thematisiert wird. Dies spiegelt sich auch in der neoklassischen Arbeitsangebotstheorie wider: Frauen und deren Lebenswirklichkeiten existieren hier nicht. Arbeit wird gleichgesetzt mit der Arbeit der Männer, die zwischen Freizeit und Arbeit wählen. Care-Arbeit taucht als Konzept nicht auf. Die androzentrische Sichtweise des neoklassischen Arbeitsmarktes wird an dieser Stelle deutlich. Aus dieser Kritik heraus hat sich die Feministische Ökonomik aufgestellt, die – und das ist ein wichtiger Kritikpunkt der Feministischen Ökonomik im engeren Sinne – dem klassischen und neoklassischen Konzept in ihren Anfängen verhaftet blieb. Im nächsten Abschnitt werden die einzelnen Erklärungszusammenhänge für die Geschlechterdifferenz in Bezug auf die Erwerbs- und Sorgearbeit dargestellt und anschließend aus feministisch-heterodoxer Perspektive analysiert.

4.2 Die Einkommenslücke von Frauen und Männern

Die Humankapitaltheorie von Gary S. Becker (1962, 1964) liefert eine standardökonomische Erklärung, weshalb Frauen ein geringeres Entgelt als Männer im Lebensverlauf erwerben. Becker versucht zu zeigen, dass höhere Bildung zu einer höheren Produktivität führt und mit einer höheren Produktivität ein höheres Einkommen generiert werden kann. Je höher die Investition in Bildung, desto größer sind auch die erwarteten Renditen in Form von Einkommen. Im folgenden Abschnitt wird die Humankapitaltheorie genauer beleuchtet und deren Ergebnisse aus feministischer Perspektive diskutiert.

4.2.1 Die Humankapitaltheorie

Die Humankapitaltheorie betrachtet, in Abgrenzung zum neoklassischen Modell, den Faktor Arbeit als inhomogen. Sie geht aber – im Sinne der Neoklassik – weiterhin davon aus, dass die Individuen als Homo oeconomicus (Sesselmeier et al. 2010) rationale Investitionsentscheidungen treffen. Dabei sind sie genau über die möglichen Bildungsalternativen und deren langfristige Folgen informiert. Inhomogen ist der Faktor Arbeit hinsichtlich der Produktivität der Arbeitskraft, die eine Funktion des allgemeinen und spezifischen Humankapitals darstellt. Das Humankapital wird über Aktivitäten, sog. Humankapitalinvestitionen, im Schul- und Berufsausbildungssystem und direkt im Beruf („on-the-job-Training“) erworben (Becker 1964, S. 1 f.). Mit der Arbeitskraft als Humankapital sind im Zeitablauf Ein- und Auszahlungsströme verbunden. Auszahlungsströme sind zukünftige Einkommen, die durch Humankapitalinvestitionen erzielt werden können. Das Humankapital wird nicht durch eine einmalige, in der Vergangenheit getätigte Investition begründet; die Akkumulation von Humankapital stellt vielmehr einen lebenslangen Prozess dar (Mincer und Polachek 1974, S. 77). Der Lohn, der erzielt werden kann, richtet sich nach der Produktivität der Arbeitskraft, die sich hauptsächlich über Wissen und Fähigkeiten bestimmt, welche über Kosten erworben wurden. So ist der Anreiz, in ein spezifisches Humankapital zu investieren, von der Erwerbszeit abhängig, in der die Investitionen verwertet werden können (Becker 1964, S. 51 f., 1985, S. 36 f.). Das Humankapital bzw. die Arbeitsproduktivität und damit die individuellen Ertragsmöglichkeiten können im Lebensverlauf durch Aus- und Weiterbildung sowie in Form zunehmender Berufserfahrung vermehrt werden. Somit ist die im Arbeitsmarkt verbrachte Zeit von großer Relevanz. Aus Perspektive der Humankapitaltheorie müssten sich die Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt auf Kosten-Nutzen-Kalküle der Frauen zurückführen lassen. Die Lohnlücke wäre auf die geringere Humankapitalausstattung der Frauen und geringere Produktivität zurückzuführen.

Blau et al. (2014) argumentieren in diesem Zusammenhang wie folgt: Frauen investieren als Homo oeconomicus weniger in ihr Humankapital, da sie aufgrund von antizipierter Sorgearbeit, verknüpft mit Erwerbsunterbrechungen rechnen. Unterbrechungen führen zu einer Entwertung des Humankapitals, da Kenntnisse und Fähigkeiten veralten. Im Juni 2017 waren 77 % aller Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen und 71 % aller Beschäftigten im Bereich Erziehung und Unterricht Frauen (Bundesagentur für Arbeit 2018). Dieser Pfad der Segregation wird bereits in einer vorhergehenden Episode im Lebensverlauf eingeschlagen: Frauen nehmen in einem geringeren Maße an der dualen Berufsausbildung teil (der Frauenanteil liegt 2016 bei ca. 38 % und der Männeranteil bei ca. 62 %). Im Vergleich zu allen Auszubildenden im dualen System sind Frauen vor allem im öffentlichen Dienst (2016 liegt der Frauenanteil bei knapp 65 % und der Männeranteil bei ca. 35 %) sowie in den Bereichen Hauswirtschaft und den Freien Berufen (z. B. Steuerfachangestellte oder medizinische Fachangestellte) mit 90 % (2016) stark überpräsentiert (WSI GenderDatenPortal 2017c). Der Anteil der Frauen an den Schulen des Gesundheitswesens ist ebenfalls deutlich höher: 2015 erwirbt jede sechste Frau hier ihren Berufsabschluss, aber nur jeder fünfundzwanzigste Mann (WSI GenderDatenPortal 2017d). Damit wird die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt

erklärt, d. h. die unterschiedlichen Anteile von Frauen und Männern in Berufen und Tätigkeitsbereichen (Polachek 1981). Ergänzend zu den Brancheneinordnungen der sozialen Dienstleistungen zeichnen sich auch bezüglich der Berufswahl beziehungsweise -verteilung „klassische“ Frauen- und Männermuster ab (vgl. u. a. Beicht und Walden 2014; Klein und Wulf-Schnabel 2007). Frauendominierte Berufe werden oftmals als Sackgassenberufe beschrieben. Im Vergleich zu den männlichen Berufen weisen sie eine geringere Entlohnung und ungünstigere Karrierepfade aus (Teubner 2008, S. 501). Nach der Humankapitaltheorie wählen aber Frauen auf Basis eines nutzenmaximierenden Verhaltens diese Sackgassenberufe aus, Berufe in denen die Opportunitätskosten der Arbeitsunterbrechung gering sind und gleichzeitig die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit ermöglicht wird. Die Anzahl der Erwerbsunterbrechungen verringern zwar die Auszahlungsströme der Frauen, der Verlust ist jedoch insgesamt geringer als bei Männern mit vergleichsweise höheren Löhnen, die die gleiche Anzahl von Unterbrechungen aufweisen. Die höhere Anzahl an Erwerbsunterbrechungen führen wiederum zu einer Entwertung des Humankapitals, wodurch die Produktivität sinkt und folglich die Entlohnung geringer ausfällt, als bei Männern. In dieser Logik entsteht eine zirkuläre Argumentation, auf die Becker (1974, S. 318) verweist: „The conclusion is [...] both that married women spend less time in the labor force partly because their wage rates are lower, and that their market wage rates are lower partly because they spend less time there!“.

4.2.2 *Heterodoxe, feministische Kritik an der Humankapitaltheorie*

Zunächst soll die Humankapitalinvestition von Frauen und Männern im schulischen Bereich betrachtet werden. Hier zeigt sich für 2015, dass Frauen häufiger eine Studienzugangsberechtigung hatten, als Männer: 54 % aller 20–29-jährigen Frauen hatten das Abitur oder die Fachhochschulreife, bei den Männern im selben Alter lag dieser Anteil bei 47 %. Auf der anderen Seite hatten 20 % aller 20–29-jährigen Männer einen Hauptschulabschluss, hingegen nur 13 % der Frauen (WSI GenderDatenPortal 2017e). Bei der beruflichen Qualifizierung zeigen sich für das Jahr 2015 keine Geschlechterunterschiede, denn 27 % der Frauen und 26 % der Männer zwischen 30–39 Jahren haben einen Hochschulabschluss. Knapp 46 % der Frauen (ebenfalls zwischen 30–39 Jahren) schlossen eine Lehr- oder Berufsausbildung ab und ca. 50 % der Männer (WSI GenderDatenPortal 2017f). Kann hier von einer unterschiedlichen Humankapitalausstattung der Frauen gesprochen werden? Zumindest weisen Frauen in den entscheidenden Episoden im Lebensverlauf, der schulischen und beruflichen (Aus-)Bildungsphase, keine Unterschiede im Vergleich zu Männern auf.

Die (Aus-)Bildung legt eine wichtige Grundlage für die Bildung von Humankapital, jedoch ist die Akkumulation von Humankapital ein lebenslanger Prozess. Somit muss die Frage nach der Weiterbildungsteilnahme von Männern und Frauen gestellt werden. Die Weiterbildungsteilnahme bei Frauen ist geringer, als bei Männern (Bundesregierung 2017, S. 86). Die Antwort der Standardökonomik würde an dieser Stelle enden und die Lohnlücke zwischen Frauen und Männer auf deren unterschiedliche Weiterbildungsteilnahme zurückführen. Die feministische Perspektive stellt aber weitere Fragen, die sich mit Zugangsbarrieren beschäftigen: Es zeigt sich, dass die Weiterbildungsbeteiligung stark von der Arbeitsmarktpartizipation abhängt.

Im Jahre 2012 nahmen 56 % der Erwerbstätigen, 51 % der Personen, die sich in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung befanden und lediglich 24 % der Erwerbslosen und sonstigen nicht erwerbstätigen Personen (wie beispielsweise Frauen, die sich in der Sorgearbeit befinden) an einer Weiterbildung teil (Bilger et al. 2013). Die geringere Weiterbildungsbeteiligung bei Erwerbslosen und sonstigen nicht erwerbstätigen Personen ist vor allem darauf zurückzuführen, dass sie keinen Zugang zu einer betrieblich organisierten Weiterbildung haben. Bei Teilzeitbeschäftigten zeigt sich ein ähnliches Bild: Die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme ist bei Personen in Teilzeit um anderthalbmal geringer, als bei Vollzeitbeschäftigten (Aust und Schröder 2006). Der betriebliche Zugang für diese Erwerbsgruppe ist also ebenfalls erschwert, beziehungsweise blockiert. Angesichts einer bei knapp 46 % liegenden Teilzeitquote der Frauen im Jahr 2017, sind hiervon vor allem Frauen betroffen, die Teilzeitquote bei den Männern lag 2017 bei 10 % (Statistisches Bundesamt 2018c). „Männer partizipieren stärker an betrieblicher Weiterbildung als Frauen und bekommen die Weiterbildungsteilnahme häufiger von einem Arbeitgeber finanziert. [...] In der Konsequenz profitieren Männer, was das Einkommen angeht, deutlich stärker als Frauen von der Teilnahme an Weiterbildung“ (Bundesregierung 2017, S. 86). Selbst in frauendominierten Branchen sind Männer stärker in der betrieblichen Weiterbildung repräsentiert, vor allem in größeren Unternehmen sind die Unterschiede der Weiterbildungsteilnahme sehr groß (Käpplinger und Kubsch 2017). Neben der Beschäftigungsform spielt auch die Position im Unternehmen eine Rolle: Personen in einer Leitungsfunktion weisen hohe Weiterbildungsquoten auf (Willich et al. 2002). In diesen Funktionen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Werden Individuen nach den Gründen für ihre fehlenden Weiterbildungsaktivitäten gefragt, werden Kosten- und Zeitrestriktionen genannt (Erler 2013). Selbst bei einer grundsätzlichen Planung einer Weiterbildungsteilnahme innerhalb des letzten Jahres, die dann aus verschiedenen Gründen nicht realisiert werden konnte, nennen sowohl Frauen als auch für Männer familiäre Verpflichtungen als eine der größten Hürden (Kuwana und Seidel 2010). Da die Sorgearbeit vor allem von Frauen übernommen wird, sind sie von dieser Hürde stärker betroffen. Daneben werden weitere Gründe, wie berufliche Belastungen (16 %) angegeben und für circa 14 % aller Befragten stehen die Kosten einer Teilnahme an Weiterbildungen entgegen. Mit anderen Worten: Auch wenn die Zeit- und Budgetrestriktionen in Bezug auf eine Weiterbildungsteilnahme sowohl bei Männern als auch bei Frauen auftreten, ist die Zugangsbarriere gerade bei denjenigen Frauen höher, die aufgrund der Sorgearbeit schon allgemein eine geringere Erwerbsbeteiligung aufweisen.

Damit kann zusammengefasst werden, dass Frauen und Männer in der Episode der schulischen und beruflichen Ausbildung gleichermaßen in ihr Humankapital investieren. So hat sich das allgemeine Bildungsniveau zwischen Frauen und Männern nahezu angeglichen. Auch der Anteil von Frauen und Männern mit Hochschul- und Fachhochschulabschluss sowie beruflichem Bildungsabschluss ist nahezu gleich. Die Annahme, dass der Homo oeconomicus Erwerbsunterbrechungen antizipiert und sich daher als Frau für eine geringere Humankapitalinvestition entscheidet, kann zumindest für diese Episode im Lebensverlauf nicht abgeleitet werden. Im weiteren Lebensverlauf zeigt sich, dass die Akkumulation von Humankapital in Form von Weiterbildung bei Frauen geringer ausfällt, als bei Männern. Die stan-

dardökonomische Erklärung dafür greift jedoch zu kurz. Sie geht von konsistenten Entscheidungen des Homo oeconomicus aus, d. h. von feststehenden und konstanten Präferenzen. Es zeigt sich aber, dass sich das Investitionsverhalten von Frauen in dieser Episode verändert. Zurückzuführen ist dies auf die höheren strukturellen Zugangsbarrieren, die Frauen im Erwerbsverlauf unterliegen.

Wenn die Höhe der Entlohnung Auskunft über das Niveau der Humankapitalinvestition gibt, so ließe sich daraus schließen – in Bezug auf die Durchschnittslöhne in überwiegend von Männern ausgeübten Berufen (vgl. dazu Achatz et al. 2004, S. 11 ff., S. 20 ff.) –, dass Männer überwiegend in Berufen tätig sind, die eine höhere Produktivität erfordern. Die Feministische Ökonomik verweist jedoch in Kritik an der Humankapitaltheorie darauf, dass die Produktivität eines Individuums sich nicht naturgesetzlich ableiten lässt, sondern Resultat von Entscheidungen ist. So spielen z. B. bei der inhaltlichen Festlegung der Normalleistung, die der Arbeitsbewertung zugrunde gelegt wird, Rentabilitätsinteressen auf der einen Seite und Einkommensinteressen auf der anderen Seite eine gewichtige Rolle (vgl. Bartölke et al. 1981, S. 21 f.). Auch die vielfältig konstruierten Arbeitsbewertungsverfahren sind größtenteils ein Resultat von Durchsetzungsprozessen und in der Anwendung überdies der Willkür des Beurteilenden unterworfen (vgl. Krell 2001, S. 21 ff.). Gerade in den von Frauen dominierten Dienstleistungsberufen wird die Emotionsarbeit in der Arbeitsbewertung vernachlässigt (vgl. Krell 2001, S. 37 f.), die tatsächliche Arbeitsleistung somit unterbewertet. Die Aufspaltung in produktive männliche Erwerbsarbeit und unproduktive weibliche Hausarbeit bedeutet dabei nicht nur eine Geschlechterdifferenz, sondern auch eine Geschlechterhierarchie). Bei der Erforschung von Geschlechterverhältnissen in der Arbeitswissenschaft wird darauf verwiesen, dass Frauen und Männer unter bestimmten, strukturellen sozialen Bedingungen gesellschaftlich zueinander in Beziehung gesetzt bzw. dialektisch vermittelt sind, so z. B. durch Formen der Arbeitsteilung. Ist diese Beziehung mit einer Ab- oder Aufwertung verbunden, ist von einem hierarchischen Geschlechterverhältnis die Rede (vgl. Becker-Schmidt und Knapp 2000, S. 34 ff.; Becker-Schmidt 1993, S. 37 f.). Das „Geschlecht“ wird hier in gesellschaftstheoretischer Perspektive als ein soziales Strukturierungsprinzip aufgefasst, bei den Frauen und Männern „Geschlechtercharaktere“ bzw. „Geschlechterstereotype“ zugeschrieben werden. Die Frau sei für das häusliche Leben bestimmt, ihr wird z. B. Empathie, Kompromissbereitschaft und Fürsorglichkeit zugeschrieben. Dem Mann, der bestimmt sein soll für das öffentliche Leben, werden hingegen „männliche“ Geschlechtercharaktere zugeschrieben wie bspw. Willenskraft, Vernunft und ein wirksames, zielstrebiges Tun (vgl. Krell 1984, S. 86, 2003, S. 68 ff.). Diese Entgegensetzung findet sich in dem Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft wieder. Es wird deutlich, „wie das ‚Weibliche‘ als im Vergleich zum ‚Männlichen‘ defizitär konstruiert wird“ (Krell 2003, S. 68) und „die vorgenommene Differenzierung eine hierarchische ist“ (ebd., S. 70) und diese Differenzierung bei der scheinbar objektiven Bewertung der Produktivität abgerufen wird. Letztlich wird durch eine androzentrische Prägung solch eine Hierarchie befestigt und fortgeschrieben. Diese Hoch- bzw. Geringbewertung von produktiver bzw. reproduktiver Arbeit wirkt auch fort, nachdem der Staat Teile der Reproduktionsarbeit in Eigenregie an Dritte delegiert.

Der Gender Pay Gap von 21 % kann damit als unbereinigte, bzw. reale Einkommenslücke nicht nur auf die Humankapitalausstattung in Form des Bildungsstands zurückgeführt werden: Der feministische Blick öffnet den Blick auf strukturelle Unterschiede und unterschiedliche Zugangsbarrieren. Die sogenannte Bereinigung der Entgeltlücke ist hierbei ein Versuch einer rein statistischen Erklärung von Entgeltunterschieden und der Aufdeckung von strukturellen Unterschieden. Mit anderen Worten: Die bereinigte Einkommenslücke misst den Abstand der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern, der verbleibt, wenn der Einfluss struktureller und persönlicher Merkmale herausgerechnet werden (Bundesregierung 2017). Ungefähr Zwei Drittel des Verdienstabstandes zwischen Männern und Frauen können auf strukturelle Unterschiede und persönliche Merkmale zurückgeführt werden. Hierbei spielt Beruf und Branche eine große Rolle, gefolgt von Leistungsgruppe, also die Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation sowie die Berufserfahrung und der Beschäftigungsumfang (Frauen sind bspw. stärker in Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung vertreten) (Joachimiak 2013). Boll (2015, S. 1089f.) berücksichtigt neben den strukturellen Erklärungsfaktoren für die Einkommenslücke auch Erwerbsunterbrechungen und andere erwerbsbiografische Merkmale und kann damit einen größeren Anteil der Einkommenslücke erklären. Der Hinweis auf den Gender Pay Gap und vor allem die Erklärung ist eine Leistung der Feministischen Ökonomik, sie möchte aber nicht nur erklären oder rechtfertigen bzw. legitimieren (Boll 2015, S. 1090), sondern direkt auf Zugangsbarrieren hinweisen, um Diskriminierung abzubauen.

Statistisch unberücksichtigt bleibt bisher das Ausmaß an Diskriminierung zur Erklärung der Entgeltlücke. Eine Entgeltdiskriminierung zwischen den Geschlechtern liegt dann vor, wenn identisch qualifizierte Individuen ausschließlich aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich entlohnt werden. Prinzipiell werden zwei Arten von Diskriminierung unterschieden: Erstens die „taste for discrimination“, d. h. die schlechte Neigung von Individuen bestimmte Gruppen zu präferieren bzw. auszuschließen. Auf dem Arbeitsmarkt kann solch eine „Geschmack-Diskriminierung“ sowohl von Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, als auch von Kunden und Kundinnen ausgehen. Der Ansatz „taste for discrimination“ wurde erstmals in Gary S. Beckers (1957) Veröffentlichung „The Economics of Discrimination“, ebenfalls aus einer neoklassischen Perspektive heraus, thematisiert: die Produktivität in einem Unternehmen sinkt, wenn diskriminierte Personengruppen beschäftigt werden, da die Motivation der diskriminierten Belegschaft aufgrund der empfunden unfairen Bezahlung abnimmt und damit ihre Produktivität sinkt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber antizipieren diesen Zusammenhang und stellen die Person aus der diskriminierten Gruppe nicht ein oder sie zahlen dieser Gruppe einen geringeren Lohn. Haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber selber eine Präferenz für eine Diskriminierung, empfinden sie den Lohn, den sie der Gruppe zahlen, der sie mit Vorurteilen begegnen, als zu hoch. Die Unternehmen sind daher entweder nicht bereit, diskriminierte Gruppen einzustellen, oder sie sind es, wenn der zu zahlende Lohn unterhalb der individuellen Grenzproduktivität liegt. Folglich erhält die diskriminierte Gruppe ein geringeres Einkommen. Diese Logik der Diskriminierung aufgrund des „Geschmacks“ stellt einen Erklärungsbeitrag zur Bildung des Gender Pay Gaps dar – vor allem aufgrund der Tatsache, dass

das Geschlechterverhältnis auf dem Arbeitsmarkt nicht nur eine schlichte Differenz darstellt, sondern mit Geschlechterbildern assoziiert wird, die ein Über- und Unterordnungsverhältnis darstellen (vgl. Abschn. 3.3). Die zweite Art von Diskriminierung wurde von Edmund Phelps (1972) und Kenneth Arrow (1971) entwickelt, die „statistical discrimination“. Danach bewerten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einzelne Personen nach Durchschnittswerten der Gruppe, die diese Person angehört (vgl. Phelps 1972; siehe auch Aigner und Cain 1977). Mit anderen Worten: Werden Frauen im Durchschnitt als weniger produktiv begriffen, dann trifft dies gemäß der statistischen Diskriminierung auch auf die einzelne Frau zu, die bewertet wird, weil von durchschnittlichen Gruppencharakteristika ausgegangen wird. Die Folge ist eine Diskriminierung von Frauen bei der Bewertung ihrer Performance und der Bestimmung des Lohns sowie eine Diskriminierung beim Einstellungsprozess in das Unternehmen oder Auswahl der Weiterbildung. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber diskriminieren „statistisch“, indem sie von einer zukünftigen sorgearbeitsbedingten Erwerbsunterbrechung ausgehen. Sie antizipieren diesen Umstand in der Entlohnung, den sie bei Einstellung niedriger ansetzen, als für die Vergleichsgruppe der Männer. Das Modell der statistischen Diskriminierung liefert in dieser Logik eine weitere Erklärung für den Gender Pay Gap. Letztlich können aber beide Dimensionen der Diskriminierung nicht statistisch erfasst und damit sichtbar gemacht werden.

4.3 Die Sorgelücke zwischen Frauen und Männern

Die Haushaltsökonomie, von Gary S. Becker (1965, 1991) und Jacob Mincer (1962) in der 60er Jahren entwickelt, stellt ebenfalls einen angebotsseitigen Erklärungsansatz dar. Sie bezieht den Haushalt und die Familie in die ökonomische Analyse ein und liefert eine Erklärung, weshalb Frauen im Erwerbsverlauf weniger Zeit im Arbeitsmarkt verbringen als Männer, um sich auf die Sorgearbeit im Haushalt zu spezialisieren. Im folgenden Abschnitt wird die Haushaltstheorie dargestellt und anschließend einer feministischen Kritik unterworfen.

4.3.1 *Die New Home Economics*

In den New Home Economics, die von Gary S. Becker (1965, 1991) und Jacob Mincer (1962) in der 60er Jahren entwickelt wurde, wird der Haushalt und die Familie als relevanter, ökonomischer Gegenstand in die ökonomische Analyse einbezogen. Die Haushaltsökonomie ist ebenfalls den methodischen Prämissen der Klassik und Neoklassik verhaftet, jedoch mit einer entscheidenden Änderung: Das Individuum bleibt zwar ein zentraler methodischer Bezugspunkt, es handelt jedoch nicht auf Basis eines egoistischen Einzelinteresses, sondern im Interesse eines Haushalts. Der Haushalt verfügt über eine gemeinsame Nutzenfunktion und entscheidet durch eine Kombination und den Tausch von Gütern und Dienstleistungen (Haushalts- und Marktgüter) sowie durch Spezialisierung in der Herstellung dieser Güter und Dienstleistungen, den gemeinsamen Haushaltsnutzen zu maximieren – die Präferenzen sind hierbei stabil. Ergänzend wird die Zeit als knappe Ressource aller Familienmitglieder eingeführt (vgl. Becker 1974; England 2003, S. 45 f.; Hoppe 2002, S. 60 ff.). Der Haushalt ist somit keine außerökonomische Einheit mehr, sondern in ihm findet eine

produktive Tätigkeit statt. Es werden Güter und Dienstleistungen produziert, die dem Gesamtnutzen der Familie dienen. Hierbei stehen Haushaltsarbeit und Markttätigkeit in einem Substitutionsverhältnis zueinander. Die Zeit, die für die Produktion von Gütern im Haushalt aufgewandt wird, kann nicht zur Produktion von Gütern auf den Markt verwendet werden, und umgekehrt. Die Opportunitätskosten der Hausarbeit sind somit die entgangenen Löhne bei Markttätigkeit.

Die New Home Economics leisten einen Erklärungsbeitrag für die Frage, wie die Aufgaben zwischen den Familienmitgliedern im Haushalt aufgeteilt werden und liefern hierbei eine Erklärung für die traditionelle Arbeitsteilung in Familien. Auf Basis des neoklassischen Modells, erweitert um den Familiennutzen-maximierenden Haushalt, mit Zeit als knapper Ressource, spezialisieren sich Familienmitglieder auf Hausarbeit oder Erwerbsarbeit, wenn sie einen Vorteil in der Ausübung einer der Tätigkeit vorweisen: Das Haushaltsmitglied A, das im Vergleich zum weiteren Haushaltsmitglied B relativ effizienter in der Erstellung von Gütern und Dienstleistungen im Haushalt ist, weist bei der Haushaltsproduktion geringere Opportunitätskosten auf – A hat einen höheren komparativen Vorteil in der Erstellung der Haushaltsgüter als Person B.⁷ Dieses Modell beleuchtet eine Nutzenmaximierung bei der Aufteilung der Aufgaben innerhalb eines Haushalts, wenn sich die Mitglieder spezialisieren und jenen Aufgaben widmen, in denen sie effizienter sind (vgl. Becker 1974).

Die Schlussfolgerung von Becker wurde vielfach von der Feministischen Ökonomik im weiteren Sinne kritisiert, die vor allem mit seiner Annahme einer gemeinsamen Nutzenfunktion zusammenhängt (Humphries und Rubery 1994). Notburga Ott (1993) macht hier deutlich, dass die Effizienzgewinne von Becker nicht nachgewiesen werden können, wenn nicht von einer gemeinsamen Nutzenfunktion des Haushaltes ausgegangen wird, sondern von individuellen Nutzen der Haushaltsmitglieder: In diesem Falle treten die Haushaltsmitglieder in eine Verhandlung über die Verwendung der gemeinsamen Zeit für Sorge- und Erwerbsarbeit. Hier zeigt Ott, dass zwar kurzfristig die Nutzenmaximierung beider Verhandlungspartner über eine Spezialisierung im Sinne von Becker gesteigert werden kann, aber mittel- bis langfristig eine Asymmetrie eintritt – eine Asymmetrie, die über die Schwächung der mit der Haushaltsproduktion spezialisierten Person einhergeht. Die Verhandlungssituation der die Sorgearbeit übernehmenden Person verschlechtert sich aufgrund der Humankapitalentwertung. Nur über eine marktliche Produktion kann die Humankapitalausstattung erweitert werden. Diese Asymmetrie verstärkt sich im Zeitverlauf und wirkt sich so über eine Einkommens- und Sorgelücke negativ im Lebensverlauf der Person aus, die die Haushaltsproduktion übernimmt (vgl. Abschn. 2 sowie 4.2.1).

⁷ Beispiel: Person A produziert Marktgüter in Wert von 5€ die Stunde und Haushaltsgüter (Mahlzeiten, Waschen, Kleinkinder zu Bett bringen usw.) in Wert von 10€ die Stunde. Die Person B im Haushalt produziert Marktgüter im Wert von 10€ die Stunde und Haushaltsgüter in Wert von 5€ die Stunde im gleichen Zeitraum. Die Opportunitätskosten der Marktgüter im Verhältnis zu den Haushaltsgütern beträgt für Person A $10 / 5 = 2$ und für Person B $5 / 10 = 0,5$. Person A hat damit einen komparativen Vorteil in der Erstellung von Haushaltsgütern und Person B einen komparativen Vorteil in der Erstellung von Marktgütern. Sind Familienmitglieder sowohl in der Erstellung der Haushaltsgüter als auch in der Erstellung von Marktgütern effizienter, weisen diese einen absoluten Vorteil auf, gleichzeitig behalten sie jedoch den komparativen Vorteil bei der Erstellung eines Gutes.

4.3.2 *Heterodoxe, feministische Kritik an den New Home Economics*

Auch von der Feministischen Ökonomik im engeren Sinne wurde die Neue Haushaltsökonomie vielfach seit den 70er Jahren kritisiert (vgl. Blau et al. 2014, S. 37 ff.; Haidinger und Knittler 2014, S. 64 ff.; Hoppe 2002, S. 68 ff.): Kernkritik bleibt die Annahme der feststehenden Präferenzen, d. h. eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird mit der Argumentation der Haushaltsökonomie nicht erklärt. Erst unter der Annahme, dass es differente geschlechtsspezifische Präferenzen sowie eine natürliche, geschlechtsspezifische Befähigung zur Verrichtung von Haushalts- oder Marktaufgaben gibt, entwickelt sich aufgrund der Wahrnehmung des komparativen Vorteils die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern. Präferenzen sind in der Standardökonomie verhafteten Haushaltsökonomie exogen, sie sind als natürliche Faktizität gegeben und fließen so in die Analyse der Arbeitsteilung ein. Damit haben Frauen eine natürliche Neigung zur Gründung einer Familie. Sie sind nicht nur familienorientiert, sondern zum Muttersein als Frauen natürlich befähigt und weisen so gegenüber dem Mann einen komparativen Vorteil in der privaten Sorgearbeit auf. Die Annahme einer stabilen und geschlechtsspezifischen, natürlichen Präferenzordnung wurde von der Feministischen Ökonomik im engeren Sinne umfassend in Frage gestellt, wie in Abschn. 3.3 ausführlich beschrieben wird. Die geschlechtsspezifische Zuschreibung von Soge- und Erwerbsarbeit führt zu einer faktischen Positionierung der Frauen in die Haushaltsproduktion und die Gruppe der Männer in Erwerbsarbeit. Mit anderen Worten: Die geschlechtsspezifische Zuschreibung von Präferenzen verfestigt patriarchale Vorstellungen und bestimmte normative Vorstellungen über eine angemessene und damit natürliche geschlechtsspezifische Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit (vgl. England 1993, S. 44).

Eine gemeinsame Nutzenfunktion ist zudem nur konstruierbar, wenn die Partner identische und eindeutige Präferenzen haben. Weichen diese stark voneinander ab, wie ist eine Einigung möglich? Das „Verhandlungspouvoir [der Mitglieder des Haushalts] ist dabei abhängig vom jeweilig verfügbaren ‚Drohpotential‘, die eingegangene ökonomische Partnerschaft zu verlassen“, so Haidinger und Knittler (2014, S. 68) und das „Drohpotential“ von Männern ist stärker, wenn sie die „Brotverdiener“ der Familie sind (Beblo und Soete 1999). Eine Einigung erscheint daher nur möglich, wenn der Haushaltsvorstand altruistisch die Verteilung der Ressourcen und Aufgaben verwaltet (Gardiner 2001, S. 52) – im Markt egoistisch, im Haushalt altruistisch. Die Aufsplitterung des Homo oeconomicus zwischen den Sphären Haushalt und Markt erscheint den Kritikerinnen und Kritikern der New Home Economics wenig plausibel. Ein weiteres Problem ist zudem die zirkuläre Argumentation, die sich entspannt, sobald sich die geschlechtsspezifische Aufteilung erst einmal durchgesetzt hat: Frauen verrichten die Hausarbeit, weil sie – so die Annahme – aufgrund ihres natürlichen Geschlechts darin besser sind als Männer oder, weil sie es als natürliche Neigung bevorzugen. Da sie diese Hausarbeit verrichten, und dies auf rationale, gemeinsame Entscheidungen der Haushaltsmitglieder zurückzuführen ist, müssen Frauen in der Ausübung der Sorgearbeit effizienter als Männer sein, weil sie sich darin spezialisiert haben (vgl. Blau et al. 2014, S. 37–38). Der Kreislauf erzeugt, dass die Geschlechterunterscheidung als Effekt des Natürlichen und Ursprünglichen erscheint (vgl. Butler 1991, S. 9) und die Vorstellung eines weiblichen

Arbeitsvermögens (vgl. dazu Beck-Gernsheim 1976) bestätigt wird. Wie bereits im Abschn. 3.3.3 genauer aufgezeigt wurde, wird – geprägt durch die gesellschaftliche Arbeitsteilung und die Zuweisung der Frau in die Arbeitssphäre der Reproduktion – während des Sozialisationsprozesses ein „weibliches“ Arbeitsvermögen ausgebildet, das idealtypisch alle Frauen besitzen. Frauen seien für solche Arbeiten „qualifiziert“, die ein „weibliches“ Arbeitsvermögen erfordern. Frauen werden demnach nicht auf „Frauenberufe“ positioniert, sondern sie „wählen“ sich diese Berufe (vgl. für eine knappe übersichtliche Darstellung vgl. Rüter 2001, S. 57 ff.). Von der Feministischen Ökonomik wird zum einen die Dominanz der Sozialisation in Frage gestellt, zum anderen muss die Nutzung hausarbeitsbezogener Fähigkeiten in der Berufswelt, genauer in der Frauenarbeit bezweifelt werden, da eine historische arbeitsinhaltliche Gemeinsamkeit von Frauenberufen nicht nachweisbar ist (vgl. dazu z. B. Willms-Herget 1985). Letztlich, und damit ist der letzte Kritikpunkt aus der Feministischen Ökonomik zu nennen, gilt es den Blick nicht nur auf haushaltsinterne Aushandlungsprozesse zu lenken, denn die

„Rahmenbedingungen [hierfür] sind irgendwann einmal von kollektiv handelnden Individuen, die sich aufgrund ihrer sozialen Lage miteinander auf gemeinsames politisches Handeln verständigt haben, geschaffen worden. [...] Familienleitbilder, Frauenleitbilder, Vorstellungen darüber, ob und wie Kinder zu erziehen und wie ältere Menschen zu betreuen sind, sind Ergebnisse gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse“ (Knapp 1997, S. 13; zitiert aus Maier 2004, S. 29),

die in der standardökonomischen Betrachtung keine Berücksichtigung finden.

5 Fazit

Der Beitrag hat deutlich gemacht, dass die Feministische Ökonomik bestehende Probleme innerhalb der Standardökonomik entlarvt, zum einen bezüglich ihres Menschenbildes und zum anderen in Bezug auf die Erklärungsmodelle der bestehenden Geschlechterlücken, dem Gender Pay Gap sowie dem Gender Care Gap, sie ist in der Lage, konkrete wirtschaftspolitische Forderungen abzuleiten, mit dem Hinweis, dass die bestehenden Geschlechterlücken nicht „naturgegeben“ sind.

Die Feministische Ökonomik im weiten und engen Sinne vereint zahlreiche und ausdifferenzierte Forschungsstränge, deren vollständige und abschließende Darstellung der vorliegende Text nicht beansprucht. Stattdessen ist er auf den Moment konzentriert, an dem sich die Feministische Ökonomik in einem weiten Sinn zu einer heterodoxen, feministischen Ökonomik zuspitzt und verengt, und zwar als eine Kritik an den Forschungsfeldern, den Modellen und Methoden der Standardökonomie und Kritik an der Feministischen Ökonomik im weiten Sinn, die dem standardökonomischen Repertoire verhaftet bleibt. Dargestellt wurde dies im vorliegenden Text beispielhaft an der Humankapitaltheorie, der New Home Economics sowie in Ansätzen an der Verhaltensökonomik. Sie stellen zwar auf der einen Seite eine Erweiterung der Standardökonomie dar, weil sie die Themen und Gegenstände der Standardökonomie erweitern, indem die Kategorie Frau und deren Lebenswirklichkeit in der Analyse von Ungleichheit einbeziehen. Aber auf der anderen Seite wird

weder die Kategorie Frau noch ihre Lebenswirklichkeit als das Ergebnis von Unterscheidung und Positionierung und zugleich Hierarchisierung verstanden. Dies leistet die Feministische Ökonomik in einem engen Sinn als Heterodoxie zu den traditionellen Erklärungsansätzen der Standardökonomie. Sie problematisiert die Modelle der Standardökonomie, indem sie deren zentrale Annahmen – die anfangs als plausible Erklärung der Geschlechterungleichheit fungieren – darstellt und konzeptionell als bloße Reproduktion von Ungleichheit entlarvt, wie am Beispiel einer Kritik an der Humankapitaltheorie und der New Home Economics verdeutlicht. Sie kritisiert die Methoden der Standardökonomie, wie am Beispiel der heterodoxen, feministischen Kritik an den behavioral gender economics verdeutlicht. Und sie erweitert die standardökonomische Analyse durch neue Themen und Gegenstände, insbesondere, weil sie nicht von der Gesellschaft und der Einbettung des Homo oeconomicus in die Gesellschaft abstrahiert, wie am Beispiel des Begriffs linked lives und dem Konzept gender organization verdeutlicht wird.

In den hier dargestellten Ansätzen heterodoxer, feministischer Ökonomik wird deutlich, dass die Positionierung und Performance von Frauen im Arbeitsmarkt nicht das Ergebnis einer unentrinnbaren Faktizität ist, sondern eine sich reproduzierende Ungleichheit darstellt. Lediglich diese Faktizität abzubilden und als plausible Unterscheidung zu verdeutlichen ist zwar Feministische Ökonomik in einem weiten Sinne, jedoch keine Feministische Ökonomik als Heterodoxie, die den Blick auf den Wandel der Geschlechterkonstruktion, Geschlechterdifferenz und -hierarchie in der Ökonomie legt und betont, dass das, was wandelbar ist, auch gesellschaftlich zu verändern ist.

Literatur

- Achatz, J., Gartner, H., & Glück, T. (2004). Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Discussion Paper, Ausgabe Nr. 2/2004. <http://doku.iab.de/discussionpapers/2004/dp0204.pdf>. Zugegriffen: 19. Mai 2018.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Ackermann, R. (2001). *Pfadabhängigkeit, Institutionen und Regelreform*. Tübingen: Mohr-Siebeck.
- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30, 175–187.
- Ariely, D. (2010). *Predictably irrational. The hidden forces that shape our decisions*. New York: Harper.
- Arrow, K. (1971). *The theory of discrimination*. Working paper 403. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Arthur, B. W. (1994). *Increasing returns and path dependence in economics*. Ann Arbor: The University of Michigan Press.
- Aulenbacher, B. (2013). Ökonomie und Sorgearbeit. Herrschaftslogiken, Arbeitsteilungen und Grenzziehungen im Gegenwartskapitalismus. In E. Appelt, B. Aulenbacher & A. Wetterer (Hrsg.), *Gesellschaft, feministische Krisendiagnosen* (S. 105–126). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Aulenbacher, B., Riegraf, B., & Völker, S. (2015). *Feministische Kapitalismuskritik. Einstiege in bedeutende Forschungsfelder*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Auspurg, K., Hinz, T., & Sauer, C. (2017). Why should women get less? Evidence on the gender pay gap from multifactorial survey experiments. *American Sociological Review*, 82(1), 179–210.
- Aust, F., & Schröder, H. (2006). Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbspersonen. In Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.), *Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer: Band 1 (S.93-128)*. Berlin: LIT Verlag.
- Azmat, G., & Petrongolo, B. (2014). Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments? *Labour Economics*, 30, 32–40.

- Babcock, L., Laschever, S., Gelfand, M., & Small, D. (2003). Nice girls don't ask. *Harvard Business Review*, 81(10), 14–16.
- Bakker, I. (1993). *The strategic silence. Gender and economics policy*. London: Zed Books.
- Bakker, I., Young, B., & Elson, D. (2011). *Questioning financial governance from a feminist perspective*. London: Routledge.
- Banks, N. (2006). Uplifting the race through domesticity: capitalism, African American migration, and the household economy. *Feminist Economics*, 12(4), 599–624.
- Bartölke, K., Floit, O., Grohl, J., Kappler, E., Ridder, H. G., & Schumann, U. (1981). *Konfliktfeld Arbeitsbewertung. Grundprobleme und Einführungspraxis*. Frankfurt, New York: Campus-Verlag.
- Bauhardt, C. (2018). Ökofeminismus und Queer Ecologies: feministische Analyse gesellschaftlicher Naturverhältnisse. In B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft*, Bd. 65. Wiesbaden: Springer VS.
- Bauhardt, Ch (2013). Wege aus der Krise? Green New Deal – Postwachstumsgesellschaft – Solidarische Ökonomie: Alternativen zur Wachstumsökonomie aus feministischer Sicht. *Gender, Zeitschrift Für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 5(2), 9–26.
- Bauhardt, C., & Çağlar, G. (2010). *Gender and Economics. Feministische Kritik der politischen Ökonomie. Reihe Gender und Globalisierung*. Wiesbaden: Springer VS.
- de Beauvoir, S. (1949). *Le Deuxième Sexe*. Paris: Librairie Gallimard.
- Beblo, M., & Soete, B. (1999). Zum Zusammenhang von Ökonomie und Geschlecht am Beispiel der Haushaltstheorie. In M. Beblo, G. Krell, K. Schneider & B. Soete (Hrsg.), *Ökonomie und Geschlecht – Volks- und betriebswirtschaftliche Analysen mit der Kategorie Geschlecht* (S. 11–33). München, Mering: Rainer Happ Verlag.
- Beck-Gernsheim (1976). *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York, London: The University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1965). A theory of the allocation of time. *The Economic Journal*, 75(299), 493–517.
- Becker, G. S. (1974). Association on the relevance of the new economics of the family. *The American Economic Review*, 64(2), 317–319. Papers and Proceedings of the Eighty-sixth Annual Meeting of the American Economic Association.
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33–58.
- Becker, G. S. (1991). *A treatise on the family*. Cambridge, London: First Harvard University Press.
- Becker-Schmidt, R. (1993). Geschlechterdifferenz-Geschlechterverhältnis: soziale Dimension des Begriffs „Geschlechts“. *Zeitschrift für Frauenforschung*, 11(1+2), 37–46.
- Becker-Schmidt, R., & Knapp, G.-A. (2000). *Feministische Theorien zur Einführung*. Hamburg: Junius.
- Beer, U. (1990). *Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses*. Frankfurt a.M., New York: Campus Verlag.
- Beicht, U., & Walden, G. (2014). *Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige*. BiBB Report 4/2014. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Bertrand, M., & Morse, A. (2011). Information disclosure, cognitive biases, and payday borrowing. *The Journal of Finance*, 66(6), 1865–1893.
- Beyer, J. (2006). *Pfadbabhängigkeit*. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Bilger, F., Gnahn, D., Hartmann, J., & Kuper, H. (Hrsg.). (2013). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland: Resultate des Adult Education Survey 2012*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Blau, F. D., Ferber, M. A., & Winkler, A. E. (2014). *The economics of women, men, and work* (7. Aufl.). New Jersey: Pearson Education.
- Bohnert, I. (2017). *What Works. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann*. München: C.H. Beck.
- Boll, C. (2015). Entstehung des Gender Pay Gaps im Lebensverlauf. *Neue Zeitschrift für Familienrecht*, 2(23), 1089–1093.
- Braun, E., Heine, F., & Opolka, U. (2008). *Politische Philosophie. Ein Lesebuch. Texte, Analysen, Kommentare*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Bulletin-Texte (2017). *Grenzziehungen von „öffentlichen“ und „privat“ in neuen Blick auf die Geschlechterverhältnisse*. Bd. Bulletin-Texte 43. Berlin: Zentrum für interdisziplinäre Geschlechterstudien, Humboldt-Universität zu Berlin.

- Bundesagentur für Arbeit (2018): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2017, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juli 2018, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf>, letzter Abruf 19.05.2018.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.). (2016). *Alterssicherungsbericht*. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.). (2017). *Statistik zur privaten Altersvorsorge (Riester-Rente)*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.). (2014). *Dossier Müttererwerbstätigkeit. Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012*. Berlin.
- Bundesregierung (2017). *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. BT-Drucksache 18/2840. Berlin: Bundesregierung.
- Butler, J. (1991). *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag.
- Cooper, B. P. (2003). Social classification, social statistics, and the “facts” of “difference” in economics. In D. Barker & E. Kuiper (Hrsg.), *Towards a feminist philosophy of economics* (S. 61–179).
- Crosen, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448–474.
- Eckel, C. C., & Grossmann, P. J. (2008a). Differences in the economic decision of men and women: experimental evidence. In C. R. Plott & V. L. Smith (Hrsg.), *Handbook of experimental economics results* (Bd. 1, S. 509–519).
- Eckel, C. C., & Grossmann, P. J. (2008b). Men, women and risk aversion: experimental evidence. In C. R. Plott & V. L. Smith (Hrsg.), *Handbook of experimental economics results* (Bd. 1, S. 1061–1073).
- Eckes, T. (2008). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In R. Becker (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: Springer VS.
- Ehrenreich, B., & Hochschild, A. R. (2003). *Global woman: nannies, maids and sex workers in the new economy*. London: Granta Books.
- England, P. (1993). The separative self: androcentric bias in neoklassical assumptions. In M. Ferber & J. Nelson (Hrsg.), *Beyond economic man. Feminist theory and economics* (S. 37–53). Chicago: University of Chicago Press.
- England, P. (2003). Separative and soluble selves: dichotomous thinking in economics. In M. A. Ferber & J. Nelson (Hrsg.), *Feminist economics today. Beyond the economic man*. Chicago: University of Chicago Press. Erstveröffentlichung 1993.
- Erlei, M., Leschke, M., & Sauerland, D. (1999). *Neue Institutionenökonomik*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Erler, I. (2013). Soziale Ungleichheit und Erwachsenenbildung. *AMS info*, 262/263, 1–7.
- Eurostat (Hrsg.). (2018): *Europa 2020-Beschäftigungsindikatoren*. Pressemitteilung 68/2018. Luxemburg: Eurostat.
- Exley, C. L., Niederle, M., & Vesterlund, L. (2016). Knowing when to ask: the cost of leaning-in. In: working paper. https://web.stanford.edu/~niederle/ExleyNiederleVesterlund_Sept2016.pdf. Zugegriffen: 12. Apr. 2018.
- Federici, S. (2012). *Aufstand aus der Küche. Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution*. Münster: edition essemblage.
- Ferber, M. A., & Nelson, J. (2003). *Feminist economics today. Beyond the economic man*. Chicago: University of Chicago Press.
- Filippin, A., & Crosetto, P. (2016). A Reconsideration of Gender Differences in Risk Attitudes. *Management Science*, 62(11), 3138–3160.
- Filippin, A., & Ichino, A. (2005). Gender wage gap in expectations and realizations. *Labour Economics*, 12 (1), 125–145.
- Frey, B. S. (1990). *Ökonomie ist Sozialwissenschaft*. München: Vahlen.
- Frey, B. S., & Benz, M. (2001). *Ökonomie und Psychologie. Eine Übersicht*. Working paper no. 92. Zürich: Institut für Empirische Wirtschaftsforschung, Universität Zürich.
- Friedman, M. (1953). *The methodology of positive economics. Essays in positive economics*. Chicago: University of Chicago Press.
- Führ, M. (2003). *Eigengerantwortung im Rechtsstaat*. Berlin: Duncker&Humblot.
- Gardiner, J. (2001). *Gender, care and economics*. Basingstoke: Macmillan.
- Gerhart, B., & Rynes, S. (1991). Determinants and consequences of salary negotiations by male and female MBA graduates. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 256.

- Gildemeister, R., & Wetterer, A. (1995). Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Ratifizierung in der Frauenforschung. In G.-A. Knapp & A. Wetterer (Hrsg.), *Traditionen Brüche. Entwicklung feministischer Theorie* (S. 201–254). Freiburg: Kore Verlag.
- Gneezy, U., Niederle, M., & Rustichini, A. (2003). Performance in competitive environments: gender differences. *Quarterly Journal of Economics*, 118(3), 1049–1074.
- Gottschall, K. (1995). Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In R. Becker-Schmidt & G.-A. Knapp (Hrsg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften* (S. 125–162). Frankfurt a.M., New York: Campus Verlag.
- Gottschall, K. (1998). Doing gender while doing work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In B. Geissler, F. Maier & B. Pfau-Effinger (Hrsg.), *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung* (S. 63–94). Berlin: edition sigma.
- Grabka, M. M., & Westermeier, C. (2014). *Anhaltend hohe Vermögensungleichheit in Deutschland*. DIW Wochenbericht 9/2014. Berlin.
- Habermann, F. (2010). Hegemonie, Identität und der homo oeconomicus. Oder: Warum feministische Ökonomie nicht ausreicht. In C. Bauhardt & G. Çağlar (Hrsg.), *Gender and Economics. Feministische Kritik der politischen Ökonomie*. Reihe Gender und Globalisierung. (S. 151–173). Wiesbaden: Springer VS.
- Haidinger, B., & Knittler, K. (2014). *Feministische Ökonomik. INTRO. Eine Einführung*. Wien: mandelbaum kritik & utopie.
- Hamilton, D. L., & Sherman, J. W. (1994). Stereotypes. In R. S. Wyer & T. K. Srull (Hrsg.), *Handbook of social cognition: basic processes* (S. 1–68). Hillsdale: Erlbaum Associates.
- Hausen, K. (1976). Die Polarisierung der „Geschlechtercharaktere“ – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In W. Conze (Hrsg.), *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas* (S. 363–393). Stuttgart: Klett Verlag.
- Hayek, F. A. (1952). *The counter-revolution of science*. Glencoe: The Free Press.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135.
- Hochschild, A. R. (2000). Global care chains and emotional surplus value. In W. Hutton & A. Giddens (Hrsg.), *On the edge: living with global capitalism* (S. 131–146). London: Jonathan Cape.
- Hoppe, H. (2002). *Feministische Ökonomik: Gender in Wirtschaftstheorien und ihren Methoden*. Aachen: Sigma.
- Humphries, J., & Rubery, J. (1994). Zur Angebotsseite des Arbeitsmarktes. Die relative Autonomie der sozialen Reproduktion. In U. Regenhard, F. Maier & A.-H. Carl (Hrsg.), *Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis – Der männliche Blick der Wirtschaftswissenschaften* (S. 67–92). Berlin: edition sigma.
- Jackson, L. A., Gardner, P. D., & Sullivan, L. A. (1992). Explaining gender differences in self-pay expectations: social comparison standards and perceptions of fair pay. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 651.
- Joachimiak, W. (2013). *Frauenverdienste – Männerverdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich?* STATmagazin: Verdienste und Arbeitskosten 03/2013. Wiesbaden: DeStatis.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory. An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263–291.
- Käpflinger, B., & Kubsch, E. (2017). Gleichberechtigung und partnerschaftliche Weiterbildung. *Expertise für die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Berlin.
- Kieser, A. (1995). *Organisation*. Stuttgart, Berlin, Köln: De Gruyter.
- Kirchgässner, G. (2008). *Homo Oeconomicus. The economic model of behaviour and its applications in economics and other social sciences*. New York: Springer.
- Klein, U., & Wulf-Schnabel, J. (2007). *Männer auf dem Weg aus der sozialen Arbeit*. WSI Mitteilungen 3/2007.
- Klinger, C. (2012). Leibdienst – Liebesdienst – Dienstleistungen. In K. Dörre, D. Sauer & V. Wittke (Hrsg.), *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik* (S. 259–272). Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Klinger, C. (2013). Krise war immer... Lebenssorge und geschlechtliche Arbeitsteilungen in sozialphilosophischer und kapitalismuskritischer Perspektive. In E. Appelt, B. Aulenbacher & A. Wetterer (Hrsg.), *Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen* (S. 82–104). Münster: Westfälisches Dampfboot.

- Klinger, C. (2014). Selbst- und Lebenssorge als Gegenstand sozialphilosophischer Reflexionen auf die Moderne. In B. Aulenbacher, B. Riegraf & H. Theobald (Hrsg.), *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime – Care: Work, Relations, Regimes*. Soziale Welt, Sonderheft 20. (S. 21–39). Baden-Baden: Nomos.
- Knapp, G.-A. (2004). Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In G. Krell (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (4. Aufl. S. 151–159). Wiesbaden: Gabler.
- Knapp, U. (1997). *Wirtschaft für Frauen – eine ethische Frage? Eine kritische Auseinandersetzung mit einigen ökofeministischen Positionen*. Evangelische Akademie Iserlohn, Tagungsprotokolle, Tagungsprotokoll 6/1997, (S. 5–32).
- Kotthoff, H. (1994). Geschlecht als Interaktionsritual? In E. Goffman (Hrsg.), *Interaktion und Geschlecht. Herausgegeben und eingeleitet von Knobloch, H. A., mit einem Nachwort von Kotthoff, H* (S. 159–194). Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Krell, G. (1984). *Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft*. Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Krell, G. (2003). Die Ordnung der „Humanressourcen“ als Ordnung der Geschlechter. In R. Weiskopf (Hrsg.), *Menschenregierungskünste* (S. 65–90). Wiesbaden: Westdeutsche Verlag.
- Krell, G., & Tondorf, K. (2004). Leistungsabhängige Entgelt differenzierung: Leistungslohn, Leistungszulagen, Leistungsbewertung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand. In G. Krell (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (4. Aufl. S. 333–350). Wiesbaden: Gabler.
- Krell, G., & Winter, R. (2004). Anforderungsabhängige Entgelt differenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung. In G. Krell (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (4. Aufl. S. 309–332). Wiesbaden: Gabler.
- Krell, G. (2001). Grundlagen. In G. Krell, A.-H. Carl & A. Krehnke (Hrsg.), *Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit (Ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, hg. vom Bundesvorstand ver.di)* (S. 17–48). Stuttgart.
- Kruphölter, S., Sauer, C., & Valet, P. (2015). *Occupational gender segregation and gender differences in justice evaluations*. SFB 882 working paper series 45.
- Kuwan, H., & Seidel, S. (2010). Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive. In B. von Rosenblatt & F. Bilger (Hrsg.), *Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES* (S. 159–172). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Lawrence, P.R., & Lorsch, J.W. (1967). *Organization and environment: managing differentiation and integration*. Boston: Harvard University Press.
- Levitt, S. D., & List, J. A. (2007). What do laboratory experiments tell us about the real world? *The Journal of Economic Perspectives*, 21(2), 153–174.
- Lewin, K. (1958). Groupe decision and social change. In E. E. Maccoby, T. M. Newcomb & E. L. Hartley (Hrsg.), *Readings in social psychology* (S. 197–211). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Liebig, S., Sauer, C., & Schupp, J. (2012). The justice of earnings in dual-earner households. *Research in Social Stratification and Mobility*, 30(2), 219–232.
- Lorber, J. (1991). Dismantling Noah's Ark. In J. Lorber & S. A. Farrell (Hrsg.), *The social construction of gender* (S. 355–369). Newbury Park, Calif.: Sage Publications.
- Lutz, H. (2008). *Migration and domestic work. A European perspective on a global theme*. Aldershot: Ashgate Publishing Limited.
- Lutz, H. (2010). Unsichtbar und unproduktiv? Hausarbeit und Care Work – die Rückseite der Arbeitsgesellschaft. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 35, 23–37.
- Lutz, H. (2011). *The new maids. Transnational women and the care economy*. London: Zed Books.
- Maier, F. (2004). *Volkswirtschaftliche Arbeitsmarktanalysen und -theorien und Frauenarbeit*. Discussion papers 10/2004. Marburg: GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung.
- Maier, F. (2013). Feministische Ökonomie ist auch Kritik der herrschenden Wirtschaftstheorien. *Feministische Studien*, 31(1), 131–135.
- Mayer, K. U. (1998). Lebensverlauf. In B. Schäfers & W. Zapf (Hrsg.), *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands* (S. 438–451). Opladen: Leske & Budrich.
- Mincer (1962). Labor force participation of married women: a study of labor supply. In *Universities-National Bureau Committee for Economic Research* (S. 63–105). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Mincer, J., & Polachek (1974). Family investment in human capital: earnings of women. *The Journal of Political Economy*, 82(2), 76–108.
- Mises, L. (1933). *Grundprobleme der Nationalökonomie* (S. 32–43). Jena: Gustav Fischer.
- Mohanty, C. T. (1988). Aus westlicher Sicht: feministische Theorie und koloniale Diskurse. *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis*, 11(23), 149–162.

- Nelson, J. (2015). Are women really more risk-averse than men? A re-analysis of the literature using expanded methods. *Journal of Economic Surveys*, 29(3), 566–585.
- von Neumann, J., & Morgenstern, O. (1944). *Theory of games and economic behavior*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Niederle, M. (2016). Gender. In J. H. Kagel & A. E. Roth (Hrsg.), *The handbook of experimental economics* (S. 481–553).
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067–1101.
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2011). Gender and competition. *Annual Review of Economics*, 3(1), 601–630.
- Ott, N. (1993). Die Rationalität innerfamiliärer Entscheidungen als Beitrag zur Diskriminierung weiblicher Arbeit. In G. Grözinger, R. Schubert & J. Backhaus (Hrsg.), *Jenseits von Diskriminierung – Zu den Bedingungen weiblicher Arbeit in Beruf und Familie* (S. 113–146). Marburg: Metropolis.
- Pelphs, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62, 659–661.
- Polachek, S. W. (1981). Occupational self-selection: a human capital approach to sex differences in occupational structure. *The Review of Economics and Statistics*, 63(1), 60–69.
- Pujol, M. (1998). *Feminism and anti-feminism in early economic thought*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Rawls, J. (1975). *Eine Theorie der Gerechtigkeit*. Berlin: Suhrkamp.
- Roth, A. E. (1995). Introduction to experimental economics. In J. Kagel & A. E. Roth (Hrsg.), *The handbook of experimental economics* (S. 3–109). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rüther, B. (2001). *Geschlechtsspezifische Allokation auf dem Arbeitsmarkt. Eine ökonomisch orientierte interdisziplinäre Analyse*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Samuelson, P. (1937). A note on measurement of utility. *Review of Economic Studies*, 4, 155–161.
- Sandberg, S. (2013). *Lean. Women, work, and the will to lead*. New York: Alfred A. Knopf.
- Sauer, C. (2014). *A just gender pay gap? Three factorial survey studies on justice evaluations of earnings for male and female employees*. SFB 882 working paper series 29.
- Schlicht, E. (2003). Der Homo oeconomicus unter experimenteller Beschuss. In M. Held, G. Kubon-Gilke & R. Sturm (Hrsg.), *Experimentelle Ökonomik. Jahrbuch Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik* (Bd. 2, S. 291–313). Marburg: Metropolis.
- Schreyögg, G., Sydow, J., & Koch, J. (2003). Organisatorische Pfade – Von der Pfadabhängigkeit zur Pfadkreation? In G. Schreyögg & J. Sydow (Hrsg.), *Strategische Prozess und Pfade*. Managementforschung, (Bd. 13, S. 257–194). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Sesselmeier, W., Funk, L., & Waas, B. (2010). *Arbeitsmarkttheorien. Eine ökonomisch-juristische Einführung*. Heidelberg: Physica-Verlag.
- Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. *Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99–118.
- Simon, H. A. (1982). *Models of bounded rationality*. Cambridge: MIT Press.
- Spivak, G. Ch (1988). Can the subaltern speak? In C. Nelson & L. Grossberg (Hrsg.), *Marxism and the interpretation of culture* (S. 271–313). Urbana, Chicago: University of Illinois Press.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (2006). *Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen*. Wiesbaden: Destatis.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (2013). *Geburtenrends und Familiensituation in Deutschland*. Wiesbaden: Destatis.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2018a). *Arbeitsmarkt. Statistisches Jahrbuch 2017*. Wiesbaden: Destatis.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2018b). *Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland 2017 bei 21 %*. Pressemitteilung 99/2018. Wiesbaden: Destatis.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2018c). *Teilzeitarbeit in Deutschland*. Statistikbrief Oktober/2018. Wiesbaden: Destatis.
- Stevens, C. K., Bavetta, A. G., & Gist, M. E. (1993). Gender differences in the acquisition of salary negotiation skills: the role of goals, self-efficacy, and perceived control. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 723.
- Teubner, U. (2008). Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 491–498). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Thaler, R. H. (2015). *Misbehaving. The making of behavioural economics*. New York: W. W. Norton & Company.

- Villa, P.-I. (2001). *Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper* (2. Aufl.). Opladen: Leske + Budrich.
- West, C., & Zimmerman, D.-H. (1991). Doing gender. In J. Lorber & S.-A. Farrell (Hrsg.), *The social construction of gender* (S. 13–37). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Wetterer, A. (1992). Hierarchie und Differenz im Geschlechterverhältnis. In A. Wetterer (Hrsg.), *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen* (S. 13–40). Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Wetterer, A. (2002). *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UKV.
- Wetterer, A. (2003). Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In G.-A. Knapp & A. Wetterer (Hrsg.), *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II* (S. 286–319). Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Willich, J., Minks, K.-H. & Schaepfer, H. (2002). *Was fördert, was hemmt die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung? Die Rolle von Familie, Betrieb und Beschäftigungssituation für die Weiterbildung von jungen Hochqualifizierten*. Kurzinformationen HIS, 4/2002. Hannover: HIS.
- Willms-Herget, A. (1985). *Frauenarbeit. Zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt*. Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Wilz, S. M. (2004). Organisation: Die Debatte um „Gendered Organization“. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 443–449). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Witz, A. (1992). *Professions and patriarchy*. London, New York: Routledge.
- WSI GenderDatenPortal (2017a). Rentenlücke in den verschiedenen Alterssicherungssystemen 2015, in Bearbeitung von P. Sopp, A. Wagner, WSI Institut der Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.boeckler.de/112216.htm>. Zugegriffen: 15. Januar 2019.
- WSI GenderDatenPortal (2017b). Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes, in Bearbeitung von D. Hobler, S. Pfahl, S. Horvath, WSI Institut der Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.boeckler.de/53494.htm>. Zugegriffen: 15. Januar 2019.
- WSI GenderDatenPortal (2017c). Frauen- und Männeranteil an dualer Ausbildung nach Berufsbereichen 2016, in Bearbeitung von D. Hobler, S. Pfahl, S. Horvath, WSI Institut der Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.boeckler.de/52371.htm>. Zugegriffen: 15. Januar 2019.
- WSI GenderDatenPortal (2017d). Absolvent/innen einer beruflichen Ausbildung nach Ausbildungsform 2015, in Bearbeitung von D. Hobler, S. Pfahl, S. Horvath, WSI Institut der Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.boeckler.de/52372.htm>. Zugegriffen: 15. Januar 2019.
- WSI GenderDatenPortal (2017e). Höchster Schulabschluss der 20-bis 29-jährigen 1991–2015, in Bearbeitung von D. Hobler, S. Pfahl, S. Horvath, WSI Institut der Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.boeckler.de/52377.htm>. Zugegriffen: 15. Januar 2019.
- WSI GenderDatenPortal (2017f). Höchster beruflicher Abschluss der 30-bis 39-jährigen 1991–2015, in Bearbeitung von D. Hobler, S. Pfahl, S. Horvath, WSI Institut der Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.boeckler.de/52375.htm>. Zugegriffen: 15. Januar 2019.
- Yollu-Tok, A. (2010). *Die fehlende Akzeptanz von Hartz IV: Eine Realanalyse individuellen Verhaltens jenseits des Homo oeconomicus*. Baden-Baden: Nomos.