

Die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern beginnt lange vor der Familiengründung

Benita Combet¹ und Daniel Oesch²

¹ LMU Universität München & NCCR LIVES

² Universität Lausanne & NCCR LIVES

Social Change in Switzerland N°18

Juni 2019

Die Schriftenreihe **Social Change in Switzerland** dokumentiert laufend die gesellschaftlichen Entwicklungen in der Schweiz. Die Reihe wird gemeinsam herausgegeben vom Schweizer Kompetenzzentrum Sozialwissenschaften [FORS](#), vom Zentrum für die Erforschung von Lebensläufen und Ungleichheiten der sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Lausanne [LINES](#), sowie vom Nationalen Forschungsschwerpunkt [NCCR LIVES](#). Ziel der Reihe ist es, Veränderungen bezüglich Arbeit, Familie, Einkommen, Mobilität, Stimmrecht oder Geschlechterverhältnisse aufzuzeigen. Die Beiträge beruhen auf wissenschaftlichen Untersuchungen und richten sich an ein breiteres Publikum.

Haupterausgeber

Daniel Oesch LINES/LIVES, Universität Lausanne

Herausgeberrat

Felix Bühlmann, LINES/LIVES, Universität Lausanne

Franziska Ehrler, FORS

Dominique Joye, LINES/LIVES, Universität Lausanne

Ursina Kuhn, FORS

Catia Luperto, LIVES

Pascal Maeder LIVES, Fachhochschule Westschweiz (HES-SO)

Monika Vettovaglia, FORS

Boris Wernli, FORS

FORS
Géopolis
1015 Lausanne
www.socialchangeswitzerland.ch
Kontakt: info@socialchangeswitzerland.ch

Elektronische Referenz

B. Combet & D. Oesch, Die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern beginnt lange vor der Familiengründung. *Social Change in Switzerland* N° 18. DOI: 10.22019/SC-2019-00004

Copyright



Creative Commons: Attribution CC BY 4.0. Der Inhalt unter der Creative-Commons-Lizenz darf von Drittpersonen unter den folgenden, von den Autoren definierten Bedingungen verwendet werden: Sie dürfen das Material teilen, kopieren, frei nutzen und in jeder Form verbreiten, unter der Bedingung, dass die Urheberschaft dabei genannt wird.

Zusammenfassung

In der Schweiz verdienen Frauen weiterhin tiefere Löhne als Männer. Dies wird gerne mit ungleicher Arbeitsteilung im Haushalt erklärt. Laut diesem Argument driften die Löhne erst nach der Geburt eines Kindes auseinander, wenn sich die Männer auf die Erwerbsarbeit und die Frauen auf die Familienarbeit konzentrieren. Wir prüfen dieses Argument, indem wir die Löhne einer Kohorte von jungen kinderlosen Männern und Frauen im Alter von 20 bis 30 Jahren vergleichen. Unsere Analyse von zwei Panel-Datensätzen (TREE und der Absolventenstudie der Hochschulen) zeigt, dass sich die Lohnschere zwischen Frauen und Männern bereits beim Einstieg in den Arbeitsmarkt öffnet. Auch wenn wir Unterschiede in der Ausbildung, der Arbeitserfahrung und der beruflichen Tätigkeit berücksichtigen, erhalten wir eine unerklärte Lohndifferenz von vier bis fünf Prozent. Umgerechnet auf Jahreslöhne bedeutet dies, dass bereits junge Frauen ohne Kinder für die gleichen produktiven Merkmale einen halben Monatslohn weniger erhalten. Die Rollenaufteilung im Haushalt nach der Familiengründung ist daher keinesfalls die einzige Ursache der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern.

Einleitung

Frauen haben in Schlüsselbereichen des gesellschaftlichen Lebens Boden gegenüber Männern gut gemacht, sei dies in der Ausbildung oder der Politik. Ein Bereich, in dem die Ungleichheiten jedoch weiterhin auf hohem Niveau verharren, ist der Arbeitsmarkt. So verdienen Frauen in der Schweiz im Schnitt weiterhin 20 Prozent weniger pro Stunde als Männer (BFS 2019a). Rund zwei Drittel dieses Unterschiedes lassen sich durch objektive Merkmale wie Dienstalter, berufliche Stellung oder Branche erklären. Doch ein Drittel bleibt unerklärt und deutet auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hin (EGB und BFS 2013: 10).

Diese unerklärten Lohnunterschiede werden in den Wirtschaftswissenschaften häufig mit Mutterschaft und der Arbeitsteilung von Paaren begründet (Becker 1985, Polachek 2006). Während sich Väter auf die Erwerbsarbeit konzentrieren, sind Mütter stärker mit Kindern und Haushalt beschäftigt und arbeiten daher häufig Teilzeit. In der Folge driften die Berufskarrieren von Frauen und Männern auseinander, da Frauen weniger Arbeitsmarkterfahrung sammeln, weniger von (firmeninternen) Weiterbildungen profitieren und über geringere Aufstiegschancen verfügen. Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern werde folglich nicht von diskriminierenden Arbeitgebern verursacht, sondern sei die Konsequenz von privaten Entscheidungen im Haushalt. Diese Hypothese wurde in den letzten Jahren von einigen Medien eifrig verbreitet.¹

Dieser Beitrag unterzieht diese Erklärung einem empirischen Test. Er untersucht die Lohnentwicklung einer Kohorte von jungen Erwachsenen in der Schweiz und vergleicht die Löhne von kinderlosen Männern und Frauen bis zum Alter von 30 Jahren – und somit vor dem Beginn einer allfälligen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung der Erwerbs- und Familienarbeit. Wenn ungleiche Löhne ausschliesslich durch eine ungleiche Rollenverteilung von Elternpaaren zustande kommen, sollten wir zwischen jungen Männern und Frauen ohne Kinder mit der gleichen Ausbildung, Arbeitserfahrung und beruflichen Stellung keine Lohnunterschiede feststellen.

Unsere Untersuchung basiert auf den Daten der schweizerischen Kohortenstudie TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben), welche zwischen 2000 und 2014 mehrere tausend Jugendliche im Alter von 16 bis 30 Jahren zehnmals befragte. Wir prüfen die Robustheit unserer Analyse, indem wir sie mit einer zweiten Datengrundlage replizieren: der Absolventenstudie der Hochschulen (ASHS) des Bundesamts für Statistik. Diese Studie ermöglicht es, die Lohnentwicklung derselben Geburtskohorte ein und fünf Jahre nach Abschluss eines Hochschulstudiums zu verfolgen.

Bisherige Befunde zur Lohnungleichheit in der Schweiz

Seit 2000 haben in der Schweiz mehrere Studien die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen mithilfe der Lohnstrukturhebung untersucht. Im Laufe der Zeit hat sich der Lohnunterschied, der weder durch Qualifikation, Beruf oder Branche erklärt werden kann – auch unerklärte Differenz genannt – leicht verringert. Er betrug 11% in den Jahren 1998 und 2000 (Sousa-Poza 2002, Strub et al. 2008), fiel auf etwa 9% in den Jahren 2008 und 2010 (Strub und Stocker 2010, Donzé 2013) und stagniert seither bei 7% (2014) bis 8% (2016) (Strub und Bannwart 2017, BFS 2019a). Hochgerechnet auf ein Jahr bedeutet dies, dass Frauen für ein vergleichbares Arbeitsmarktprofil einen Monatslohn weniger erhalten als Männer.

Nur wenige Studien vergleichen die Männer- und Frauenlöhne zu Beginn der beruflichen Laufbahn. Für die Schweiz finden zwei Querschnittsanalysen der TREE-Daten, dass junge Frauen 7% weniger verdienen als junge Männer bei gleicher Qualifikation und Berufstätigkeit (Bertschy et al. 2014: 297, Korber 2019: 113). Diese Lohnungleichheit entspricht in etwa den Ergebnissen aus anderen

¹ Siehe Frankfurter Allgemeine Zeitung: „Warum Frauen so wenig verdienen“, 18. März 2019. Neue Zürcher Zeitung: „Die Lohnungleichheit beginnt mit der Familie, nicht im Büro“, 30. Oktober 2016. Avenir Suisse: „Gleichstellung, warum der Arbeitsmarkt nicht versagt“, November 2015.

europäischen Ländern. Bei jungen Hochschulabsolventinnen und -absolventen in Deutschland liegt die unerklärte Lohndifferenz zwischen 5 und 10% (Ochsenfeld 2014: 544, Francesconi and Parey 2018: 74), bei jungen Erwachsenen im Britischen Haushaltspanel bei 8% (Manning und Swaffield 2008: 986) und in finnischen Registerdaten bei 10% (Napari 2009: 140). Die Frage, inwiefern diese Lohndifferenz durch eine ungleiche intra-familiäre Arbeitsteilung verursacht wird, steht in diesen Studien aber nicht im Vordergrund.

Arbeitsteilung im Haushalt als Ursache der Lohnungleichheit

Traditionell wurde die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern mit Unterschieden in Bildung und Arbeitsmarkterfahrung erklärt (Becker 1985). Doch in den letzten Jahrzehnten hat sich der Bildungsstand von Männern und Frauen kontinuierlich angeglichen, und in den meisten Ländern übersteigt der Anteil der jungen Frauen mit einem tertiären Abschluss mittlerweile jenen der jungen Männer, so auch in der Schweiz (OECD 2018: Tab. A1.2). Da sich die Geschlechterunterschiede in der Ausbildung und der Berufserfahrung stärker verringert haben als die Lohnunterschiede, muss es andere Gründe für die Lohnungleichheit geben.

Ein neuer Erklärungsansatz sieht die Hauptursache für die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern in der Arbeitsteilung innerhalb des Haushalts. Das zentrale Argument ist, dass sich Männer nach der Geburt eines Kindes auf Erwerbsarbeit konzentrieren, während sich Frauen um die Kinderbetreuung kümmern.² Diese grössere Verantwortung für Kinder führt dazu, dass Frauen mit häufigeren Erwerbsunterbrüchen konfrontiert sind, weniger Berufserfahrung sammeln, kürzere Arbeitszeiten wählen, familienfreundliche Stellen höher bezahlten Jobs vorziehen, seltener befördert werden und deshalb im Laufe der Zeit lohnmässig den Anschluss an Männer verlieren. Dieses Argument ist politisch von Bedeutung, weil es den öffentlichen Fokus weg von den Arbeitgebern hin zu privaten Entscheidungen in Paaren verlagert.

Geschlechterdiskriminierung als Ursache der Lohnungleichheit

Eine alternative Hypothese führt die unerklärte Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern auf Diskriminierung zurück. Anders als in ökonomischen Lehrbüchern werden in der Praxis Löhne nicht nur von der (kaum messbaren) individuellen Produktivität bestimmt, sondern widerspiegeln in Verhandlungen immer auch unterschiedliche Machtpositionen und soziale Normen.

Von besonderer Bedeutung ist die soziale Norm, die Männern auf dem Arbeitsmarkt Vorrang einräumt. Diese soziale Norm ist in der Schweiz stark verankert³ – und sie widerspiegelt sich in höheren Referenzlöhnen für Männer (Lalive und Stutzer 2010). Tatsächlich zeigen mehrere Umfrageexperimente, dass Männern systematisch höhere Löhne angeboten werden als Frauen, obwohl sich die (fiktiven) Kandidaten einzig im Geschlecht unterscheiden. Dieses Ergebnis findet sich nicht nur für die Schweiz (Jann 2003), sondern ebenso für Deutschland (Auspurg et al. 2017) und die USA (Jasso und Webster 1997).

² Diese Entscheidung wird häufig als inhärente Präferenz von Frauen dargestellt. Ländervergleiche legen jedoch nahe, dass sie stark von geschlechtsspezifischen Rollenvorstellungen geprägt werden („Mütter sollten sich in den ersten Lebensjahren vollumfänglich um ihre Kinder zu kümmern“). Das Fehlen eines nicht geschlechter-differenten Elternurlaubes sowie der Mangel an erschwinglichen und qualitativ guten ausserhäuslichen Betreuungsmöglichkeiten verschärfen die Situation zusätzlich (siehe Levy 2018).

³ Erst 1988 ist die Bestimmung aus dem schweizerischem Eherecht verschwunden, wonach der Mann als „Haupt der Gemeinschaft ... für den Unterhalt von Weib und Kind ... Sorge zu tragen hat“, während die Ehefrau „den Haushalt führt“ und „mit ausdrücklicher oder stillschweigender Bewilligung des Ehemannes ... befugt [ist], einen Beruf oder ein Gewerbe auszuüben“ (Art. 160, 161 und 167 altes Eherecht). Vor den 1990er Jahren geborene Kohorten wurden folglich in einem Umfeld sozialisiert, welches den Männern offiziell die Rolle des Hauptverdieners zuordnete.

Eine weitere potentielle Ursache des niedrigeren Lohnes von Frauen könnte in der sogenannten statistischen Diskriminierung durch die Arbeitgeber liegen. Über 80% der Frauen in der Schweiz reduzieren nach der Geburt des ersten Kindes ihre Arbeitszeit oder ziehen sich ganz vom Arbeitsmarkt zurück (Giudici und Schumacher 2017, BFS 2019b). Es besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeber dieses Verhalten systematisch von allen Frauen erwarten und daher schon von Beginn an weniger gewillt sind, in die beruflichen Karrieren ihrer weiblichen Angestellten zu investieren.

Daten der Analyse

Unsere Studie untersucht, wie sich die Löhne von kinderlosen Frauen und Männern in den ersten Jahren nach dem Berufseinstieg entwickeln. Da es sich um junge Erwachsene ohne Kinder handelt, kann die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung innerhalb der Familie die Löhne nicht beeinflussen. Es ist natürlich möglich, dass junge Erwachsene Elternschaft und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung antizipieren und ihre Ausbildung und berufliche Laufbahn entsprechend auswählen. In dem Masse jedoch, in dem junge Männer und Frauen über eine ähnliche Qualifikation und Berufserfahrung verfügen und in vergleichbaren Berufen und Branchen beschäftigt sind, sollten sie unabhängig von ihren Zukunftsplänen den gleichen Lohn erhalten.

Für unsere Analyse verwenden wir den Datensatz der TREE-Studie. Es handelt sich um eine national repräsentative Stichprobe einer Kohorte, die im Jahr 2000 erstmals befragt wurde, als sich die Jugendlichen im letzten Jahr der obligatorischen Schulpflicht befanden und am PISA-Test teilnahmen. Diese TREE-Kohorte wurde danach weitere neun Mal befragt, das letzte Mal 2014 im Alter von rund 30 Jahren (Gomensoro und Meyer 2017).

Dieser Datensatz hat mehrere Vorteile. Er gibt nicht nur Aufschluss über die allgemeinen schulischen Fähigkeiten dank des PISA-Tests, sondern enthält auch genaue Informationen zu den Ausbildungswegen (Abschlüsse und Ausbildungsfelder) und zur Berufstätigkeit. Im Gegensatz zur Lohnstrukturhebung erfasst er auch die effektive Arbeitserfahrung.⁴ Zudem werden die Anforderungen des Arbeitsplatzes mittels dreier Indikatoren gemessen: Autonomie, Vielfalt der Aufgaben sowie Belastung durch das Arbeitsumfeld (z. B. durch Staub oder extreme Temperaturen). Schliesslich gibt TREE auch Auskunft über die Einstellungen der Befragten zu Arbeit, Partnerschaft und Familie.

Das Kohortendesign von TREE bedeutet, dass Befragte mit tertiärem Bildungsabschluss weniger Lohnbeobachtungen zur Analyse beitragen, da sie später in den Arbeitsmarkt eintreten. Deshalb überprüfen wir unsere Ergebnisse mit einer zweiten Längsschnittstudie, der Schweizer Absolventenstudie der Hochschulen des Bundesamts für Statistik. Sie umfasst Personen, die 2008 einen Hochschulabschluss erworben haben und ein sowie fünf Jahre nach Studienende (2009 und 2013) befragt wurden. Wir beschränken die Analyse der Absolventenstudie auf Personen, die derselben Geburtskohorte angehören wie die Personen in TREE (siehe Combet und Oesch 2019).

Unsere beiden Panel-Studien haben auch zwei Nachteile. Erstens ist die Anzahl der Beobachtungen klein. Wenn wir die Stichprobe auf kinderlose Erwachsene beschränken, die in einem Lohnverhältnis stehen (und folglich Nicht-Erwerbstätige und Selbstständige ausschliessen), verbleiben uns 3635 Lohnangaben in TREE und 1136 in der Absolventenstudie. Zweitens werden die Löhne in beiden Datensätzen von den Befragten selbst angegeben und sind daher anfälliger auf Messfehler als in der Lohnstrukturhebung, wo die Angaben von den Unternehmen geliefert werden.

⁴ Arbeitgeberkreise argumentieren, dass die unerklärte und folglich potentiell auf Diskriminierung zurückzuführende Differenz mit der Lohnstrukturhebung überschätzt werde, weil dieser Datensatz die die effektive Berufserfahrung sowie die mentale und körperliche Belastung eines Arbeitsplatzes nicht erfasse (Gerfin und Kaiser 2015; siehe auch das Postulat von Ständerat Ruedi Noser „Erhebung zur Lohngleichheit. Verbesserung der Aussagekraft“, 2.06.2014, www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20143388).

Analysemethode

Die zu erklärende Grösse in unserer Studie ist der monatliche Bruttolohn. Wir standardisieren ihn für eine Vollzeitstelle von 40 Stunden pro Woche (teuerungsbereinigt). Die grösste Herausforderung von Lohngleichheitsstudien besteht darin, Männern und Frauen zu vergleichen, welche in Bezug auf Ausbildung und berufliche Tätigkeit so ähnlich wie möglich sind. Unsere Lösung besteht darin, in einem ersten Schritt Männer und Frauen basierend auf ihren Qualifikationen vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt anzugleichen. Mithilfe einer Matching-Methode werden die beiden Gruppen vergleichbar gemacht.

In einem zweiten Schritt verwenden wir eine Regressionsmethode, um zusätzliche Kontrollvariablen für das Arbeitsmarktverhalten zu berücksichtigen.⁵ Neben dem Beruf, der Branche, der Anzahl vorheriger Stellen, der Grösse sowie der Anforderung des Arbeitsplatzes handelt es sich dabei um die Arbeitserfahrung sowie eventuelle Weiterbildungen.

Schliesslich kontrollieren wir in einem dritten Modell für Unterschiede in den Einstellungen der Befragten zu Arbeit, Partnerschaft und Familie sowie für den Zivilstand. Diese Kontrollvariablen sagen nichts über die Produktivität eines Arbeitnehmers aus und sollten folglich nicht in eine Analyse der Lohngleichheit einfließen (Strub und Bannwart 2017: 25). Wir zeigen im Folgenden dennoch Resultate für dieses Modell, um das Argument zu prüfen, ob sich die Lohndifferenzen von jungen Frauen und Männer durch unterschiedliche Wertvorstellungen zu Beruf und Familie erklären lassen.

Lohnrelevante Merkmale von jungen Männern und Frauen

In einem ersten Schritt vergleichen wir die Qualifikationen und berufliche Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern (siehe Tabelle 1). Im Gegensatz zu den älteren Kohorten verfügen junge Frauen in der Schweiz nicht über weniger Bildung als junge Männer, der Anteil der Frauen mit einem Abschluss einer Universität oder Fachhochschule ist sogar geringfügig höher als jener der Männer. Die Frauen in unserer Stichprobe verfügen im Schnitt über eine höhere Lesekompetenz als Männer. Sie sind also besser in der Lage, Texte zu verstehen und zu nutzen – eine essentielle Fähigkeit im Berufsalltag.

Auch im Arbeitsmarktverhalten sind sich Frauen und Männer in den ersten Jahren nach Berufseintritt sehr ähnlich. In unserer Stichprobe verfügen Frauen über gleich viel Berufserfahrung und arbeiten häufiger am Abend und an den Wochenenden. Männer sind dafür in etwas grösseren Unternehmen tätig und arbeiten etwas länger pro Woche. Anders als in den älteren Generationen ist dieser Unterschied bei kinderlosen jungen Erwachsenen jedoch minim und beträgt nur 1.5 Wochenstunden. Keinerlei Unterschiede zeigen sich in der Anzahl weiterer zertifizierter Aus- und Weiterbildungen, die nach dem ersten Bildungsweg erworben werden. Hingegen wählen Frauen und Männer weiterhin unterschiedliche Berufe. Männer sind öfter in wissenschaftlichen Berufen und Handwerksberufen tätig, Frauen arbeiten häufiger in Dienstleistungsberufen sowie als Bürokräfte.

Die Tabelle 1 zeigt auch, dass in unserer Stichprobe Frauen im Schnitt 4596 Franken und Männer 4887 Franken verdienen (standardisiert für 40 Wochenstunden). Bei diesem Unterschied von 6 Prozent handelt es sich allerdings um eine unbereinigte Lohndifferenz, die sich eventuell mit den (wenigen) Unterschieden in Ausbildung, Branche oder Berufsgruppe erklären lässt.

⁵ In unseren Längsschnittdaten werden Lohnbeobachtungen für dieselben Personen wiederholt gemessen. Dieser verschachtelten Datenstruktur tragen wir durch die Schätzung eines Random-Effects Modells Rechnung, welches wir mit der Matching Methode des Entropy Balancing kombinieren. Wir benützen die Arbeitserfahrung und die Interaktion von Arbeitserfahrung mit Geschlecht, um zu untersuchen, ob sich die Lohnentwicklung zwischen den Geschlechtern unterscheidet. Für genauere Informationen, siehe Combet und Oesch (2019).

Table 1: Bildungsniveau und Arbeitsmarktsituation von jungen Männern und Frauen

		Frauen	Männer
Ausbildung	Höchster Abschluss vor Arbeitsmarkteintritt (in %)		
	Maximal Sekundärstufe I	1.4	2.1
	Anlehre	0.2	0
	Berufslehre (EHZ)	53.4	58.5
	Matura / Berufsmatura	22.3	19.7
	Höhere Berufsausbildung	2.9	2.9
	Fachhochschule	4.6	3.6
	Universität	12.8	12.3
	Anderes	2.4	0.8
	Lesekompetenz (in Punkten des PISA-Tests)	535	519
Arbeitsmarkt	Arbeitsmarkterfahrung (in Jahren)	2.90	2.75
	Arbeitsstunden (pro Woche)	39.7	41.2
	Anzahl zertifizierte Aus- und Weiterbildungen	1.6	1.6
	Berufliche Stellung (in %)		
	Militär	0	0.4
	Führungskräfte in Verwaltung/Privatwirtschaft	2.5	3.0
	Wissenschaftliche Berufe	15.0	20.9
	Techniker/innen und gleichrangige Berufe	33.0	20.5
	Bürokräfte und kaufmännische Angestellte	26.1	11.5
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer/innen	16.1	9.8
	Fachkräfte in der Landwirtschaft u. Gartenbau	2.6	2.2
Handwerksberufe	3.8	28.2	
Maschinenbediener/innen	0.5	2.7	
Hilfsarbeitskräfte	0.2	0.8	
Lohn	Bruttomonatslohn in CHF (standardisiert für 40h pro Woche)	4596	4887

Daten: TREE 2000-2014

Die unerklärte Lohndifferenz zwischen jungen Frauen und Männern

Wir schätzen Lohngleichungen, in welchen wir alle beobachteten lohnrelevanten Merkmale berücksichtigen. Das erlaubt uns, jenen unerklärten Teil der Lohndifferenz herauszurechnen, der nicht auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Qualifikation und beruflicher Tätigkeit zurückzuführen ist. Deshalb zeigen wir in Tabelle 2 die Resultate von drei verschiedenen Modellen für unsere beiden Datensätze.

Unser erstes Modell berücksichtigt nur die Unterschiede vor dem Arbeitsmarkteintritt und zeigt, dass Frauen bei vergleichbarer Ausbildung 4 bis 4.5 Prozent weniger verdienen. Wenn in einem zweiten Modell zusätzlich das Arbeitsmarktverhalten sowie die Art der beruflichen Tätigkeit berücksichtigt werden, steigt die unerklärte Differenz auf 4.8 Prozent. Dieses zweite Modell zeigt die unerklärte Lohndifferenz und wird in der Regel für eine Lohngleichheitsanalyse verwendet: Es enthält alle lohnrelevanten Merkmale in Bezug auf Ausbildungsniveau und Ausbildungsbereich, Berufserfahrung, Berufsgruppe, Unternehmensgrösse und Branche (siehe Tabelle A.1 im Anhang). Ein drittes Modell untersucht zusätzlich, ob sich die Lohndifferenz durch Einbezug von nicht-lohnrelevanten Merkmalen wie Wertvorstellungen und Zivilstand erklären lässt. Mit diesen Kontrollvariablen wird die unerklärte Lohndifferenz zwar etwas kleiner, aber beträgt weiterhin 3.6 (TREE) bis 4.8 Prozent (Absolventenstudie).

Tabelle 2: Unerklärte Lohndifferenz zu Ungunsten von Frauen

Männer und Frauen sind vergleichbar in Bezug auf folgende Eigenschaften:	TREE 2000-2014	ASHS 2009-2013
<u>Modell 1</u>		
(1) Qualifikation vor dem Arbeitsmarkt (Ausbildungsniveau und -bereich, Lesekompetenz / Abschlussnoten)	-4.0%	-4.0%
<u>Modell 2</u>		
(1) Qualifikation vor dem Arbeitsmarkt	-4.8%	-4.9%
(2) Art der beruflichen Tätigkeit (Berufserfahrung, Merkmale der Stelle, Weiterbildung)		
<u>Modell 3</u>		
(1) Qualifikation vor dem Arbeitsmarkt	-3.6%	-4.8%
(2) Art der beruflichen Tätigkeit		
(3) Einstellungen zu Arbeit und Familie sowie Zivilstand		

TREE: Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben

ASHS: Absolventenstudie der Hochschulen

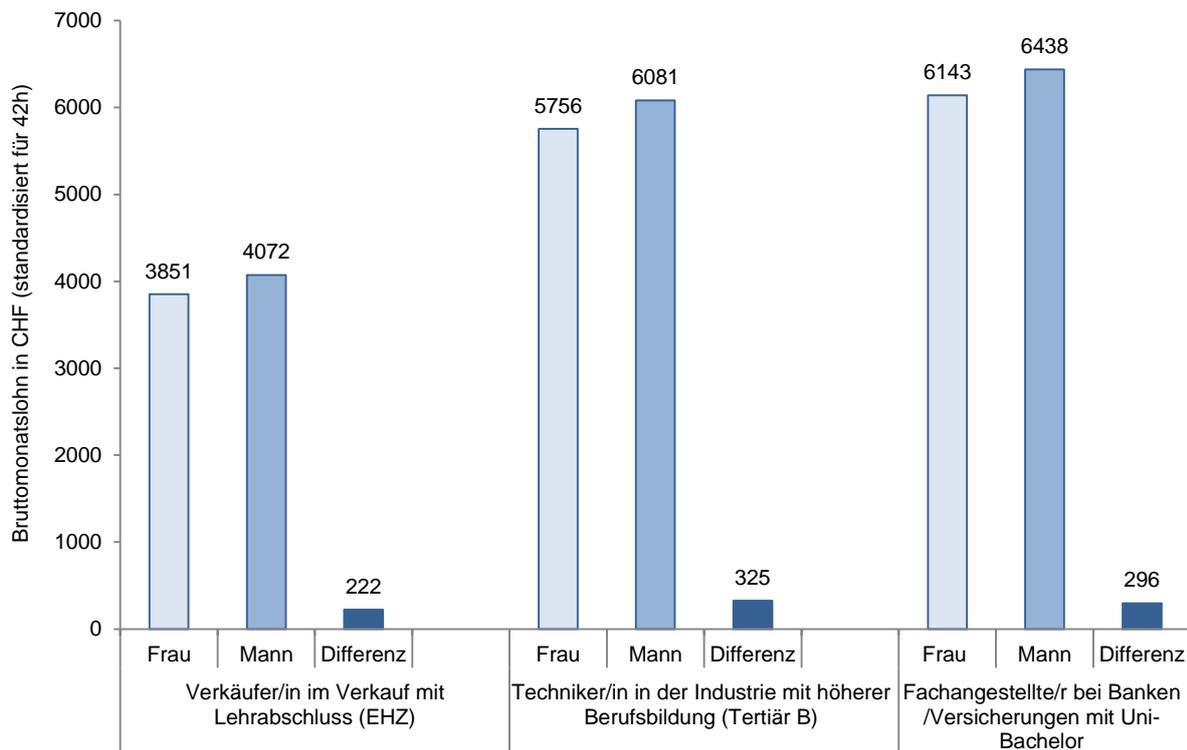
Siehe Tabelle A.1 im Anhang für Koeffizienten, Standardfehler und die Liste der Kontrollvariablen.

Bemerkenswert an diesen Lohndifferenzen ist, dass es sich um kinderlose Erwachsene handelt, die über gleich viele zertifizierte Ausbildungen verfügen, in vergleichbaren Berufen und Branchen tätig sind und gleich viel Arbeitserfahrung ausweisen. Dies widerspricht dem Argument, dass sich Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern ausschliesslich durch die Arbeitsteilung im Haushalt erklären lassen.

Wir illustrieren diese Unterschiede mithilfe einer letzten Abbildung, die die Löhne von jungen Frauen und Männern für drei häufige Berufsprofile zeigt: im Verkauf mit Berufslehre, in der Industrie mit einer höheren Berufsausbildung und im Finanzbereich mit einem Bachelor-Abschluss. Dabei vergleichen wir die Löhne von jungen Erwachsenen, die 18 Monate Berufserfahrung gesammelt haben und 42 Stunden pro Woche in einem mittleren Unternehmen (50-99 Angestellte) im Kanton Zürich arbeiten. Wiederum ist das Geschlecht das einzige Merkmal, das sich innerhalb der einzelnen Berufsprofile unterscheidet. Alle lohnrelevanten Merkmale sind identisch.

Im Verkauf schaffen es Männer nach 1.5 Jahren Arbeitserfahrung über die Schwelle von 4000 Franken, während Frauenlöhne nur bei rund 3850 Franken liegen. In der Industrie verdienen junge Männer mit höherer Berufsbildung über 6000 Franken, während es bei jungen Frauen weniger als 5800 Franken sind. Bei Universitätsabgängern und -abgängerinnen im Banken- und Versicherungsbereich liegen die Einstiegsgehälter von Männern 400 Franken höher als bei Frauen (nach 18 Monaten Berufserfahrung).

Grafik 1: Frauen- und Männerlöhne in drei Berufsfeldern – für 18 Monate Berufserfahrung in einem mittleren Unternehmen (50-99 Angestellte) im Kanton Zürich



Daten: TREE 2000-2014

Bemerkung: Berechnung auf der Basis des Modells 2. Siehe Tabelle A.1 im Anhang für die Liste der Kontrollvariablen.

Wie entwickeln sich die Löhne von Männern und Frauen in den ersten paar Jahren nach dem Berufseinstieg? Unsere Panel-Daten betreffen eine Kohorte von jungen Erwachsenen, die im Moment der Untersuchung nur über wenig Berufserfahrung verfügt: im Durchschnitt 2 (Absolventenstudie) bis 2.8 Jahre (TREE). In dieser kurzen Spanne finden wir keine statistisch signifikanten Unterschiede in der Entwicklung von Frauen- und Männerlöhnen. Beide Geschlechter profitieren in den ersten paar Jahren nach Ausbildungsende von einem ähnlichen jährlichen Lohnzuwachs von rund 3 Prozent. In absoluten Zahlen vergrössern sich dadurch die Lohndifferenzen.

Schlussfolgerungen

„Die Lohnungleichheit beginnt mit der Familie, nicht im Büro“. ⁶ Dieses Argument steht im Zentrum unserer Studie. Sollte die Lohnungleichheit tatsächlich einzig durch unterschiedliche Investitionen in Berufs- und Familienarbeit verursacht werden, müssten junge kinderlose Frauen und Männer dieselben Löhne für dieselbe Qualifikation und berufliche Tätigkeit erhalten. In unserer Studie prüfen wir dieses Argument anhand einer Kohorte junger Erwachsener, die (noch) keine Kinder haben.

Unsere Analysen von zwei verschiedenen Paneldatensätzen zeigen, dass sich die Lohnschere zwischen Frauen und Männern bereits beim Einstieg in den Arbeitsmarkt öffnet. Diese zwei Kohortenstudien erlauben es uns, Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der intellektuellen Leistungsfähigkeit, den Bildungsabschlüssen, der Arbeitserfahrung oder der beruflichen Tätigkeit als Ursache für die Lohnunterschiede auszuschliessen. Dennoch finden wir eine unerklärte Lohndifferenz von vier bis fünf Prozent zwischen jungen Frauen und Männern ohne Kinder.

⁶ Titel eines Artikels in der Neue Zürcher Zeitung vom 30. Oktober 2016.

Es ist möglich, dass wir relevante Kriterien vernachlässigen und die Lohnungleichheit überschätzen. So wird oft behauptet, Männer seien besser im Verhandeln ihrer Löhne. Eine grosse Übersichtsstudie deutet darauf hin, dass Unterschiede in Lohnverhandlungen eine untergeordnete Rolle spielen (Mazei et al. 2015). Zudem sind sie die Folge und nicht die Ursache von Lohndifferenzen, wenn Frauen in Lohnverhandlungen tiefere Löhne antizipieren aufgrund der vorherrschenden Lohndiskriminierung (Blau und Kahn 2017: 843).

Es ist ebenso gut möglich, dass wir die effektive Lohnungleichheit unterschätzen. Dies ist der Fall, wenn Frauen über bessere unbeobachtete Eigenschaften wie Sozialkompetenz und Teamfähigkeit verfügen – oder wenn einige unserer Kontrollvariablen bereits von Diskriminierung beeinflusst werden, wie zum Beispiel eine höhere berufliche Stellung von Männern.

Unter dem Strich verbleibt eine Lohndifferenz von 4 bis 5 Prozent. Umgerechnet auf Jahreslöhne bedeutet dies, dass junge Frauen für die gleichen produktiven Merkmale einen halben Monatslohn weniger erhalten. Wer einzig Kindern und der Familie die Schuld an der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern gibt, macht es sich daher zu einfach.

Bibliographie

- 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, 179-210.
- Becker, G. S. (1985) Human capital, effort, and the sexual division of labour. *Journal of Labour Economics*, 3: 33–58.
- Bertschy, K., Walker, P, Baeriswyl, A. & Marti, M. (2014) Gender Wage Gap at Career Entry. A Quantitative Analysis for Switzerland. *Swiss Journal of Sociology*, 40: 279-305.
- Blau, F. D. and Kahn, L. M. (2017) The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55: 789-865.
- BFS (2019a). Lohnungleichheit: 2016 verdienten Frauen 19,6% weniger als Männer. Bundesamt für Statistik, 31. 1. 2019.
- BFS (2019b). Teilzeiterwerbstätigkeit in der Schweiz 2017. Bundesamt für Statistik, 17.1.2019.
- Combet, B. & Oesch, D. (2019). The gender wage gap opens long before motherhood. Panel evidence on early careers in Switzerland. *European Sociological Review*, 35(3): 332–345.
- Donzé, L. (2013). Analyse des salaires des femmes et des homes sur la base des enquêtessur la structure des salaires 2008 et 2010, Universität Fribourg, im Auftrag des Bundesamtes für Statistik.
- EGB & BFS (2013). Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Trends und Tatsachen. Bern.
- Francesconi, M. & Parey, M. (2018). Early gender gaps among university graduates. *European Economic Review* 109, 63-82.
- Gerfin M. & Kaiser, B. (2015): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz. Methodische Grundlagen, Literaturanalyse und Evaluation von bestehenden Studien, Zürich: Schweizerischer Arbeitgeberverband.
- Giudici, F. & Schumacher, R. (2017). Erwerbstätigkeit von Müttern in der Schweiz: Entwicklung und individuelle Faktoren. *Social Change in Switzerland*, N° 10. doi:10.22019/SC-2017-00006
- Gomensoro, A. & Meyer, T. (2017) TREE (Transitions from Education to Employment): A Swiss multi-cohort survey. *Longitudinal and Life Course Studies*, 8: 209-224.
- Jann, B. (2003) Lohngerechtigkeit und Geschlechterdiskriminierung. Experimentelle Evidenz. ETH Zurich (<https://boris.unibe.ch/69439/1/lohngerecht.pdf> (retrieved on 21. 8. 2018)).
- Jasso, G. & Webster, M. Jr. (1997). Double standards in just earnings for male and female workers. *Social Psychology Quarterly*, 60, 66–78.
- Korber, M. (2019). The Labour Market Returns to Vocational Education over the Life Course. Dissertation, Universität Lausanne.
- Lalive, R. & Stutzer, A. (2009) Approval of equal rights and gender differences in well-being. *Journal of Population Economics* 23: 933–962.
- Levy (2018). Der Übergang in die Elternschaft reaktiviert die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern: eine Analyse der Lebensläufe von Männern und Frauen in der Schweiz. *Social Change in Switzerland*, N° 14. doi:10.22019/SC-2018-00004
- Manning, A. & Swaffield, J. (2008) The gender gap in early-career wage growth. *Economic Journal*, 118: 983-1024.
- Mazei, J. et al. (2015). A meta-analysis on gender differences in negotiation outcomes and their moderators. *Psychological Bulletin*, 141, 85.
- Napari, S. (2009) Gender differences in early-career wage growth. *Labour Economics*, 16: 140-148.

Ochsenfeld, F. (2014) Why do Women's Fields of Study Pay Less? A Test of Evaluation, Human Capital, and Gender Role Theory. *European Sociological Review*, 30: 536-548.

Polachek, S.W. (2006) How the Life-Cycle Human Capital Model Explains Why the gender Wage Gap Narrowed. In: Blau, F.D., Brinton, M.C. and Grusky, D.B. (eds.) *The Declining Significance of Gender?* New York: Russell Sage Foundation, pp. 102-124.

Sousa-Poza, A. (2002). Labor market segmentation and the gender wage gap: an analysis of selected industries in Switzerland. *Brussels Economic Review*, 45(2), 91-118.

Strub, S. & Bannwart, L. (2017). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014. Büro BASS, im Auftrag des Bundesamtes für Statistik

Strub S., Gerfin M. & Bütikofer A. (2008). Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Büro BASS und Universität Bern, im Auftrag des Bundesamtes für Statistik und des Eidg. Büros für Gleichstellung.

Strub, S. & Stocker, D. (2010). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Büro BASS, im Auftrag des Bundesamtes für Statistik und des Eidg. Büros für Gleichstellung.

Anhang

Tabelle A.1: Einfluss des Geschlechts auf den Lohn – Koeffizienten und Standardfehler

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	Qualifikation vor dem Arbeitsmarkt		Qualifikation und Art der beruflichen Tätigkeit		Qualifikation, berufliche Tätigkeit und Einstellungen	
	TREE	ASHS	TREE	ASHS	TREE	ASHS
Frau	-0.040 (0.026)	-0.040 (-)	-0.048** (0.015)	-0.049* (0.023)	-0.036* (0.015)	-0.048* (0.023)
Berufserfahrung (pro Jahr)	0.043** (0.006)	0.035 (-)	0.030** (0.003)	0.030** (0.009)	0.032** (0.003)	0.028*** (0.008)
Interaktion: Frau x Berufserfahrung	0.009 (0.007)	-0.009 (-)	0.006 (0.004)	-0.011 (0.009)	0.005 (0.004)	-0.012 (0.009)
Konstante	8.290 (0.022)	8.557 (-)	8.433 (0.139)	8.763 (0.142)	8.510 (0.145)	8.774 (0.141)
Anzahl Beobachtungen	3524	1169	3524	1169	3524	1169

TREE: Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben

ASHS: Absolventenstudie der Hochschulen

Statistisch signifikant an den Schwellen: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Diese Tabelle zeigt die Koeffizienten (interpretierbar in %: -0.48 entsprechen -4.8% weniger Lohn) und Standardfehler (in Klammern) für den Einfluss des weiblichen Geschlechts und der Berufserfahrung (pro Jahr) auf den Lohn. Alle drei Modelle wurden mit einem Random-Effects model mit Matching (Entropy Balancing) auf den Logarithmus von standardisierten Vollzeitlöhnen berechnet.

Kontrollvariablen im Modell 1: Alter in Monaten, Geburtsland, Sprache zu Hause, Jahre Aufenthalt in der Schweiz, Familienstruktur, beruflicher Status der Eltern, kulturelles Kapital, PISA Lesekompetenz, Typ der Sekundärstufe 1, höchster Bildungsabschluss vor Arbeitsmarkteintritt, Bereich des Bildungsabschluss.

Kontrollvariablen im Modell 2: alle Variablen von Modell 1 sowie Arbeitserfahrung vor Arbeitsmarkteintritt, höchster Bildungsabschluss, Anzahl voriger Stellen (im Quadrat), Zeit seit Eintritt in den Arbeitsmarkt, Beruf (ISCO), Branche (NOGA), Wochenarbeitszeit, Verantwortung für Mitarbeitende, unbefristeter/befristeter Vertrag, stundenweise/monatlich bezahlt, Nacht- und Wochenendschichten, Belastung des Arbeitsumfeldes, Aufgabenvielfalt, Arbeitsautonomie, Anzahl zertifizierter Weiterbildungen Ort des Arbeitsplatzes (Kanton), Anzahl Mitarbeitende im Unternehmen.

Kontrollvariablen im Modell 3: alle Variablen der Modelle 1 und 2 sowie Einstellungen zu Familie und Partnerschaft, intrinsische und extrinsische Arbeitsorientierung, Zivilstand.

Schriftenreihe *Social Change in Switzerland*: frühere Ausgaben

Der Wandel der Eliten in der Schweiz

Felix Bühlmann, Marion Beetschen, Thomas David, Stéphanie Ginalski & André Mach
N°1, Juli 2015

Die Entwicklung der Einkommensungleichheit in der Schweiz

Ursina Kuhn & Christian Suter
N°2, Oktober 2015

Berufswünsche der Jugendlichen in der Schweiz: stereotype Rollenbilder und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Lavinia Gianettoni, Carolina Carvalho Arruda, Jacques-Antoine Gauthier, Dinah Gross & Dominique Joye
N°3, November 2015

Der Wahlentscheid der Arbeiter in der Schweiz, 1971-2011

Line Rennwald & Adrian Zimmermann
N°4, Februar 2016

Soziale Mobilität in der Schweiz im 20. Jahrhundert: zwischen Demokratisierung der Bildung und Fortbestand der Klassenungleichheiten

Julie Falcon
N°5, Mai 2016

Beschäftigungs- und Lohnperspektiven nach einer Berufslehre

Maïlys Korber & Daniel Oesch
N°6, Juni 2016

Frauen an der Spitze schweizerischer Großunternehmen: Eine historische Analyse der Geschlechterungleichheiten

Stéphanie Ginalski
N°7, November 2016

Schulische Ungleichheit in der Schweiz

Georges Felouzis & Samuel Charmillot
N°8, April 2017

Vom Nachkriegsboom zum Jobwunder – der starke Rückgang der Arbeitszeit in der Schweiz seit 1950

Michael Siegenthaler
N°9, Juni 2017

Erwerbstätigkeit von Müttern in der Schweiz : Entwicklung und individuelle Faktoren

Francesco Giudici & Reto Schumacher
N°10, Oktober 2017

(Fortsetzung auf nächster Seite)

Die Topeinkommen in der Schweiz seit 1980: Verteilung und Mobilität

Isabel Martinez

N°11, November 2017

Keine Erosion, sondern Wachstum der Mittelklasse. Der Wandel der Schweizer Berufsstruktur seit 1970

Daniel Oesch & Emily Murphy

N°12, Dezember 2017

Von der Schule ins Erwachsenenleben: Ausbildungs- und Erwerbsverläufe in der Schweiz

Thomas Meyer

N°13, April 2018

Der Übergang in die Elternschaft reaktiviert die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern: eine Analyse der Lebensläufe von Männern und Frauen in der Schweiz

René Levy

N°14, Mai 2018

Working Poor in der Schweiz: Ausmass und Mechanismen

Eric Crettaz

N°15, September 2018

Ein spektakulärer Anstieg der hochqualifizierten Zuwanderung in die Schweiz

Philippe Wanner & Ilka Steiner

N°16, Oktober 2018

Gegensätze ziehen sich nicht an – die Rolle von Bildung und Einkommen bei der Paarbildung in der Schweiz

Laura Ravazzini, Ursina Kuhn & Christian Suter

N°17, März 2019