



BELODIS- Berufseinstieg und Lohndiskriminierung – neue Erklärungsansätze zu einer Schlüsselphase für geschlechtsspezifische Ungleichheiten

Zusammenfassung der Projektergebnisse – Langversion

Projektteam:
Dr. Michael Marti und Kathrin Bertschy

Kontakt:
Dr. Michael Marti
Ecoplan
Monbijoustrasse 14
3011 Bern
T: +41 31 356 61 61
michael.marti@ecoplan.ch

Dezember 2013

NZZ-style-summary Belodis 2013/11/30

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Dass diese Forderung im Schweizer Arbeitsmarkt nach wie vor nicht umgesetzt ist, wird durch diverse Studien belegt. Was die Ursachen für die Lohndiskriminierung sind, und vor allem auch, zum welchem Zeitpunkt im Erwerbsleben die unerklärlichen Lohnunterschiede entstehen, dazu tappte man bisher im Dunkeln. Eine neue Analyse zeigt, dass junge Frauen nicht nur weniger verdienen, weil typische Frauenberufe nach wie vor schlechter entlohnt werden. Sie steigen selbst bei gleichen Qualifikationen und identischen Ausbildungen mit tieferen Löhnen ins Berufsleben ein – und das auch in Berufen mit ausgewogenem Geschlechterverhältnis. Die Lohndiskriminierung wird bereits beim Berufseinstieg auf 7% geschätzt.

Das Männer und Frauen den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit erhalten, ist zwar längst als Grundsatz in der Bundesverfassung verankert, wird aber nach wie vor nicht umgesetzt. In der Schweiz verdienen die Frauen in der Privatwirtschaft im Jahr 2010 durchschnittlich 23,6 Prozent weniger als ihre Kollegen – zwei Jahre zuvor waren es noch 25 Prozent. Ein Teil der Unterschiede lässt sich – zumindest statistisch – erklären: Mit unterschiedlichen Qualifikationen, längerer Erfahrung der Männer im Beruf, oder mit unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, die ausgeübt werden.

Die aktuellsten Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS) zeigen, dass es für rund 38 Prozent der Lohndifferenz keine objektive Erklärung gibt. Es könnten Faktoren sein, die zwar lohnrelevant sind, sich aber statistisch nicht kontrollieren lassen. Oder es handelt es sich schlicht um diskriminierende Unterschiede. Im Schnitt bedeutet dies, dass Frauen in der Privatwirtschaft rund 9% oder 677 Franken pro Monat weniger verdienen als die Männer. Diese 9% können nicht, oder einzig und alleine mit dem Geschlecht erklärt werden. So sieht die Lohnschere aus, wie sie sich aktuell für die Gesamtheit der erwerbstätigen Frauen und Männer in der Schweiz beobachten lässt.

Etliche Analysen stossen dabei aber methodisch an Grenzen: Ob jemand lange Zeit Teilzeit beschäftigt war, wirklich im selben Beruf und nicht nur der gleichen Branche wie die Vergleichsperson tätig war, oder wie viel Berufserfahrung eine Person effektiv mitbringt, das ist in vielen Daten nicht erfasst, kann aber durchaus lohnrelevant sein. Analysen, die auf Querschnittsdaten aller Erwerbstätigen beruhen, zeigen zudem immer nur eine Momentaufnahme und einen Durchschnittswert. Sie vermögen nicht aufzuzeigen, zu welchem Zeitpunkt im Erwerbsverlauf die nicht erklärlichen Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern entstehen.

Ein im Rahmen des NFP60 «Gleichstellung der Geschlechter» durchgeführtes Projekt ist den Ursachen der sich hartnäckig haltenden nicht erklärlichen Lohndiskriminierung nachgegangen und hat die Frage gestellt, ob junge, ins Erwerbsleben eintretende Frauen

zumindest beim Berufseinstieg gleich viel verdienen wie die Männer. Oder ob sie bereits mit einem Rückstand starten. Und wenn ja, was mögliche Erklärungen dafür sein könnten.

8% Lohndifferenz und 7% Lohndiskriminierung bei Berufseinstieg

Ökonomische Theorien erklären Lohndifferenzen üblicherweise mit unterschiedlichen Humankapitalressourcen – worunter die absolvierten Ausbildungen und erlangten Qualifikationen zu verstehen sind. Höhere Löhne von Männern müssten demnach auf eine höhere Qualifizierung zurückgeführt werden können. Das ist zumindest beim Berufseinstieg heute nicht mehr der Fall: Ausbildungsmässig haben die Frauen den Rückstand zu den gleichaltrigen Kollegen wettgemacht. Keine Gruppe hat von der Bildungsexpansion stärker profitiert als die (jungen) Frauen. Zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs wäre daher keine Lohndifferenz zu erwarten; schon gar keine erklärbaren Unterschiede, da sich junge Männer und Frauen in der Berufserfahrung nicht unterscheiden.

Dennoch lassen sich bereits 1-2 Jahre nach Abschluss der Erstausbildung und Aufnahme einer ersten Erwerbstätigkeit unerklärbare Lohnunterschiede beobachten. Dies zeigen die Ergebnisse einer Auswertung der Löhne der Berufseinsteiger/-innen der Jahre 2004-2010 aus dem Schweizerischen Jungendlängsschnitts TREE «Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben». TREE ist eine national repräsentative Stichprobe der Schulabgänger/-innen-Kohorte des Jahres 2000, welche rund 6'000 Jugendliche erfasst, die im Jahr 2000 an der ersten Schweizer Pisa-Befragung teilgenommen haben und in den Folgejahren bis 2010 zu ihrem Werdegang befragt wurden.

Einfluss der Fähigkeiten und Berufserfahrung auf den Lohn kontrollierbar

Der Datensatz weist zwei entscheidende Vorteile auf: Zum einen sind die genauen Qualifikationen und Fähigkeiten der jungen Berufsleute (absolvierte Ausbildungen, Abschlussnoten und Pisa-Testergebnisse) wie auch ihre Berufstätigkeiten erfasst. Zum anderen sind der individuelle Zeitpunkt der Erwerbsaufnahme und damit auch die Berufserfahrung ersichtlich, wodurch Personen mit identischer Erfahrung verglichen werden können.

Bei statistischer Kontrolle all dieser Ausstattungsmerkmale resultiert eine effektive Lohndifferenz der Berufseinsteigerinnen und -einsteiger von 8% oder rund 300 Franken/Monat. Gerade mal 18 Franken oder 6% dieser Differenz lassen sich so u.a. mit Ausbildungswahl, soziodemografischen Faktoren oder ausgeübten Berufstätigkeiten erklären. Für den restlichen Teil der Differenz (278 CHF oder 94%) finden sich statistisch keine Erklärungen. Das ist derjenige Anteil, den Frauen mehr verdienen müssten, um genauso wie Männer entlohnt zu werden; der üblicherweise als Lohndiskriminierung bezeichnet wird. Diese beträgt 7% bereits beim Berufseinstieg.

Noten und Kompetenzen haben keinen direkten Einfluss auf die Lohnhöhe – das Geschlecht schon

Zwar sind die erworbenen Ausbildungen oder Berufskategorien in denen eine Person tätig ist, sehr wohl lohnrelevant: Wer eine Tertiärausbildung abgeschlossen hat, verdient mehr als mit

einer Berufsbildung. Aber auch der Abschluss eines typischen Männerlehrberufs wie Schreiner/-in, Automatikler/-in oder Polymechaniker/-in hat einen positiven Effekt auf den Lohn. Demgegenüber die typischen Frauenberufe wie Pharma-Assistent/innen, Verkäufer/innen oder Coiffeure schlechter bezahlt werden – das gilt sowohl für Frauen wie für Männer. Der Einfluss der einzelnen Faktoren ist bei Männern und Frauen aber oft unterschiedlich hoch. Zum Beispiel ist der erwartete Lohn höher, je mehr Mitarbeitende das Unternehmen zählt: Dieser Effekt ist für Männer aber ausgeprägter und zeigt sich bei Frauen erst, wenn sie in einem Unternehmen arbeiten, das mehr als 250 Mitarbeitende beschäftigt. Das Lohnniveau fällt in der italienischsprachigen Schweiz im Vergleich zur Deutschschweiz für beide Geschlechter tiefer aus, hingegen resultieren in der französischsprachigen nur für Frauen, nicht aber für Männer geringere Bruttolöhne als in der Deutschschweiz.

Nicht lohnrelevant, und das ist bemerkenswert, sind die weiteren individuell erworbenen Qualifikationen. Weder Abschlussnoten der absolvierten Lehre oder des Studiengangs noch die in der PISA-Studie gemessenen Kompetenzen haben einen signifikanten Effekt auf den Lohn. Diese mögen zwar bei vorgelagerten Abzweigungen im Ausbildungs- und Berufsverlauf relevant sein, den Zugang zu Lehrstellen oder Mittelschulen ermöglichen oder für die Anstellung relevant sein. Im Beruf selber haben diese Qualifikationen aber keinen direkten Einfluss auf die Höhe des Lohnes.

Unerklärbare Lohnunterschiede besonders in gemischten Berufen

In der Schweiz ist die Geschlechtertrennung in der Ausbildung nach wie vor sehr stark ausgeprägt. Und sie überträgt sich mit dem dualen Bildungssystem auf den Arbeitsmarkt. Bei den Frauen verteilen sich rund zwei Drittel der Lehrabsolventinnen auf gerade mal 10 Lehrberufe – häufig sind Kauffrau, Detailhandelsfachfrau resp. –assistentin, Fachangestellte Gesundheit, aber auch Coiffeuse und Medizinische Praxisassistentinnen. Männer wählen aus einem breiteren Spektrum ihre Ausbildungsberufe aus, es handelt sich dabei jedoch vielfach um Berufe, zu denen Frauen kaum Zugang finden: Im Bereich der handwerklichen und produktionsnahen Berufe, z.B. bei den Maschinenmechanikern oder Elektromonteuren liegt der Frauenanteil bei wenigen Prozent.

Es sind jedoch diese männertypischen Berufe, in welchen auch höhere Löhne erzielt werden. Die Durchschnittslöhne in den Berufen, in welchen Frauen deutlich übervertreten sind (Frauenteil von mindestens 70%) liegen mit 3'824 Fr./Monat rund 200 CHF unter dem Durchschnittslöhnen, die in männertypischen Berufen bezahlt werden (4'028 Fr./Monat). Diese unterschiedliche Lohnhöhe gilt grundsätzlich für Männer wie für Frauen. Wobei sich zeigt, dass Männer im Schnitt in allen drei Kategorien – frauentypischen, männertypischen und Berufen mit ausgewogenem Geschlechterverhältnis – signifikant höhere Bruttomonatslöhne erzielen als die Frauen. Auch in den typischen Frauenberufen werden Männer im Schnitt also besser bezahlt.

Während die reine Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern sowohl in geschlechtergemischten Berufen als auch innerhalb von typischen Frauen- und Männerberufen zu beobachten ist, finden sich nicht erklärbare, diskriminierende Unterschiede jedoch insbesondere in geschlechtergemischten Berufen. Gerade in Berufen,

wo sich die Geschlechterfrage aufgrund der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern vermeintlich nicht aufdrängt, scheint es an Sensibilität hinsichtlich Lohngleichheit zu mangeln.

Wohingegen die nicht erklärbaren Unterschiede in männertypischen und frauentypischen Berufe statistisch «verschwinden», sobald man nicht nur die Qualifikationen und Ausbildungen, sondern auch die ausgeübten Tätigkeiten kontrolliert. Lässt man nämlich die ausgeübten Tätigkeiten einmal ausser Acht, lässt sich feststellen, dass Frauen gegeben ihre Ausbildungen in den männertypischen Berufen mehr verdienen sollten als sie tatsächlich tun. Sie konzentrieren sich jedoch – ob frei gewählt oder zugeteilt – innerhalb dieser Berufe auf Tätigkeiten oder Arbeitsinhalte, welche schlechter entlohnt werden. Bei Kontrolle dieser (unterschiedlich entlohnenden) Tätigkeiten verbleiben daher in diesen Berufen keine signifikanten, unerklärbaren Lohnunterschiede. Denselben, wenn auch umgekehrten Fall finden wir bei Männern in typischen Frauenberufen: Aufgrund der Ausbildungen und Qualifikationen der jungen Männer, welche einen atypischen Beruf erlernen, wäre zu erwarten, dass diese noch besser verdienen würden (tatsächlich wird in diesen Berufen bereits eine Lohndifferenz von 10% beobachtet). Sie «kompensieren» diese Lohnlücke jedoch, indem sie innerhalb der Berufe Tätigkeiten übernehmen (können), welche besser entlohnt sind. Daher finden sich nach statistischer Kontrolle der Tätigkeiten auch hier keine signifikanten unerklärbaren Lohnunterschiede mehr.

Ineffiziente Allokation der Humanressourcen und Reproduktion der Geschlechterungleichheiten

Junge Frauen verdienen also nicht nur weniger, weil typische Frauenberufe nach wie vor schlechter entlohnt werden. Und sie selbst bei gleich guten Qualifikationen und identischen Ausbildungen mit tieferen Löhnen ins Berufsleben einsteigen. Sie wählen oder werden auch häufiger Arbeitsinhalten zugeteilt, die mit geringerer Entschädigung verbunden sind – selbst wenn ihre Ausbildung sie für Tätigkeiten mit höherer Entschädigung qualifizieren würde. Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist zu bemängeln, dass diese Wahl oder Zuteilung nicht einer effizienten Allokation der Humanressourcen auf die Berufe entspricht. Das zeigt sich auch bei Männern, die einen atypischen Beruf erlernen und höchst qualifiziert sind, jedoch wenige Anreize haben, diesen Beruf auch langfristig auszuüben. Gegeben ihren guten Qualifikationen verdienen sie nämlich schlechter als ihre «peer group» – ihre Kollegen, die einen anderen (nicht frauentypischen) Beruf erlernt haben.

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts zeigen weiter auf, dass nicht nur der Anfangslohn für Berufseinsteigerinnen um unerklärbare 7% geringer ausfällt. Auch die Lohnentwicklung verläuft ungleich. Die Löhne der Männer steigen schneller an, was die Lohnschere bereits in den ersten Berufsjahren noch weiter öffnet; dies gilt für vollzeiterwerbstätige Frauen und Männer genauso und ist auch wiederum in jenen Berufen am ausgeprägtesten, wo die Geschlechterverhältnisse ausgeglichen sind. Betrachtet man dazu noch die ungleiche Verteilung der Familien- und Hausarbeit zulasten der jungen Frauen, welche auch bereits bei jungen Paaren der Schulabgänger-Kohorte des Jahres 2000 deutlich zu erkennen ist, lässt sich bereits beim Berufseinstieg eine Dynamik feststellen: Ein Zusammenspiel der

verschiedenen Faktoren (Lohnhöhe in frauen-/männertypischen Berufen, unerklärbare Unterschiede, ungleiche Lohnentwicklung, Spezialisierung auf Erwerbs-/Hausarbeit), welche sehr rasch traditionelle Rollenverteilungen begünstigt. Die nicht effiziente Allokation der Humanressourcen geht also einher mit einer Persistenz der Segregation auf dem Arbeitsmarkt und letztendlich einer Reproduktion der Geschlechterungleichheiten bereits sehr früh im Erwerbsleben. Womit jungen Frauen wie auch Männern weiterhin Vorbilder fehlen, die Ihnen eine Geschlechtsidentifikation ermöglichen, welche sich nicht an den traditionellen Rollenbildern orientiert.

Was sind Erklärungsansätze, Ursachen und mögliche Ansatzpunkte?

Die Diskriminierungstheorie, begründet von Gary Becker, erklärt Einkommensdiskriminierung mit negativen Präferenzen gegenüber der Beschäftigung von Frauen. Demnach sollen rational nicht begründbare Vorurteile der Arbeitgeber für die Diskriminierung von Frauen bei betrieblichen Personalentscheidungen verantwortlich sein. Gemäss der «Taste for discrimination»-Theorie haben Arbeitgebende Vorurteile und Vorlieben für Arbeitnehmende mit speziellen demographischen Merkmalen und bevorzugen in der Regel solche, die die gleichen Merkmale wie sie selbst aufweisen. Männer stellen also Männer ein, und sie akzeptieren ungern Frauen als Vorgesetzte. Diese Vorurteile haben zur Folge, dass die Nachfrage nach Arbeitnehmenden, welche bestimmte Charakteristiken aufweisen, geringer ist, oder ein tieferer Preis für ihre Arbeit bezahlt wird. Diese Theorie wurde im Projektverlauf überprüft: Mit einer Befragung von Betrieben in Branchen, wo besonders grosse Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern beobachtet und auch eine hohe Diskriminierung vermutet wurde. Es konnte aber keine Benachteiligung der Frauen festgestellt werden, zumindest nicht bei der Anstellung. Die befragten Unternehmen aus der Metall-, Maschinen- und Elektroindustrie gaben an, dass sich Frauen sehr selten bewerben, im Schnitt aber als besser qualifiziert beurteilt und dementsprechend auch häufiger angestellt würden. Ein wichtiger Befund dieser Befragung war aber, dass die Betriebe in diesen Berufsfeldern ganz generell Rekrutierungsschwierigkeiten verzeichnen und es ihnen schwierig fällt, überhaupt gut qualifizierte Berufseinsteiger/-innen zu finden. Das Projektteam führt die Ursache der höheren Löhne in männerdominierten Berufen eher auf einen Mangel an Fachkräften, denn auf eine Ungleichbehandlung der Geschlechter beim Einstellungsverfahren zurück. Wobei dies die nicht erklärbaren Lohnunterschiede natürlich noch nicht zu erklären vermag.

Eine mögliche Theorie für die Einkommensdiskriminierung lautet, dass generelle Produktivitätsannahmen über Frauen und Männer getroffen werden, welche mit der Erfahrung oder aufgrund statistisch ermittelbarer Merkmale begründet werden. Falls sich die Erwartung zukünftiger Erwerbsunterbrechungen negativ im Lohn oder den Aufstiegsmöglichkeiten widerspiegelt und gegen alle Frauen richtet, mündet dies in einer generellen Diskriminierung der Frauen. Genau das scheint zuzutreffen, werden die oben erwähnten Faktoren dynamisch betrachtet. Berufseinsteigerinnen – auch das zeigen die Daten – unterscheiden sich zwar in ihren Wertorientierung nur gering von ihren männlichen Kollegen, befragt man sie zu ihren Präferenzen und Werten im Arbeits- und Familienleben. Zum Beispiel zur Wichtigkeit eigener Familie mit Kindern oder zur ihrer Arbeitseinstellung

(extrinsische und/oder intrinsische Motivation). Die tatsächlich gelebte Arbeitsteilung entspricht aber weniger den geäusserten Wertorientierungen als vielmehr den gesellschaftlichen Normen, Frauen übernehmen einen deutlich höheren Anteil der Hausarbeit als ihre Partner, daran ändert sich selbst dann nichts, wenn die Frauen vollzeiterwerbstätig sind oder einen grösseren Anteil des Haushaltseinkommens erwirtschaften als ihre Partner. Auch das in der Wissenschaft als Heiratsstrafe oder Heiratsbonus bekannte Phänomen findet sich in unseren Auswertungen: Frauen, welche grossen Wert auf eine eigene Familie oder Partnerschaft legen, verdienen weniger, Männer mit denselben ausgeprägten Werten hingegen mehr als ihre gleichaltrigen Geschlechtsgenoss/-innen im Schnitt. Schon nur der starke Wunsch nach einer Familie wirkt sich bei Männern und bei Frauen gegenteilig auf den Lohn aus. Die Erwartung zukünftiger Erwerbsunterbrüche spiegelt sich also bereits in der Lohnhöhe, zum Nachteil der Frauen.

Wo ansetzen?

Welche Massnahmen können korrigierend auf die bereits beim Berufseinstieg zu beobachtende negative Beschäftigungs- und Lohndynamik der Frauen wirken?

Zum einen scheinen weiterhin Massnahmen unverzichtbar, welche zu einer Erhöhung der Lohntransparenz und einem Abbau der nicht erklärbaren Lohnunterschiede führen. Dazu zählt auch eine weitergehende Sensibilisierung der Arbeitgeber/-innen für Lohngleichheit und dabei insbesondere für das Zusammenspiel der verschiedenen Faktoren und den indirekten Nutzen, den sie aus Gleichstellungsmassnahmen ziehen können. Nur wenn Männer vermehrt auch Teilzeit erwerbstätig sein können oder/und ebenfalls Elternurlaub beziehen, verteilt sich die negative Produktivitätsannahme, welche in Erwartung zukünftiger Erwerbsunterbrüche heute einseitig auf den Frauen lastet, auf beide Geschlechter. Auch das dürfte zum Abbau der unerklärbaren Lohnunterschiede beitragen. Und letztlich braucht es Massnahmen, um das Arbeitsmarktpotenzial der Frauen besser zu nutzen, was sowohl für die Unternehmen, welche Frauen beschäftigen, wie auch aus volkswirtschaftlicher Sicht erwünscht sein dürfte, in Anbetracht der guten Qualifikationen, die diese mitbringen.

Zum Abbau der unerklärbaren Lohnunterschiede und der Dynamik, die sich beim Berufseinstieg ergibt, sind jedoch auch Massnahmen notwendig, welche bereits bei vorgelagerten Entscheidungsprozessen ansetzen. Die Forscher/-innen sehen Ansatzpunkte bei der frühen Berufswahl, bei der Aufgabe, welche den Berufsberatungen zukommt, aber auch im Berufsbildungssystem selber, hinsichtlich einer verstärkten Ausrichtung der Lehrausbildungen auf den Fachkräftebedarf.

Im Vergleich zu anderen westlichen Ländern treffen junge Menschen in der Schweiz ihre Berufswahl ausgesprochen früh. Beispiele aus dem Ausland zeigen, dass Jugendliche bei einem späteren Berufsentscheid eher bereit sind, untypische Wege einzuschlagen, weil sie über eine gefestigtere Persönlichkeit verfügen und sich weniger stark an wahrgenommenen geschlechtstypischen Rollenverteilungen in Beruf und Familie orientieren als während der Pubertät wo in der Schweiz die entscheidende Weichenstellung der Berufswahl getroffen wird. Auch in der Schweiz ergreifen mit 13% rund doppelt so viele Frauen auf Tertiärstufe ein Studium im Bereich der technischen Wissenschaften als auf der Sekundärstufe, wo sich nur

6% der Frauen für solche Ausbildungen erwärmen können oder Zugang finden. Eine spätere Berufswahl könnte zum Abbau der starken Geschlechtertrennung in Ausbildung und Beruf beitragen.

Die Analysen weisen aber auch darauf hin, dass in männerdominierten Berufen mit höheren Durchschnittslöhnen wie unerklärbaren Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern häufiger Schwierigkeiten bei der Rekrutierung vorkommen. Das können Hinweise darauf sein, dass in diesen Berufsbildungen nicht jenes Wissen vermittelt wird, das später auf dem Arbeitsmarkt benötigt wird, oder/und, dass zu wenige Fachkräfte ausgebildet werden. Da dies häufig Berufe betrifft, in denen der Frauenanteil nach wie vor sehr gering ist, stellt sich auch die Frage, welche Massnahmen ergriffen werden können, damit Frauen den Zugang in diese Berufe vermehrt finden respektive ihr ungenutztes Potential stärker genutzt werden kann.

Es bleibt das Fazit, dass die Zusammenhänge komplex und die Ursachen für die nach wie vor beobachtete Ungleichstellung sehr vielschichtig sind. Das Aufzeigen der Zusammenhänge und die Sensibilisierung für die Dynamik, die sehr rasch im Erwerbsleben Geschlechterungleichheiten reproduzieren kann, wird als zentral erachtet, um gleichstellungspolitische Fortschritte zu erzielen und den Grundsatz gleichen Lohns für gleiche Arbeit auch tatsächlich durchzusetzen.

