

Ungleicher Lohn für gleichwertige Arbeit?

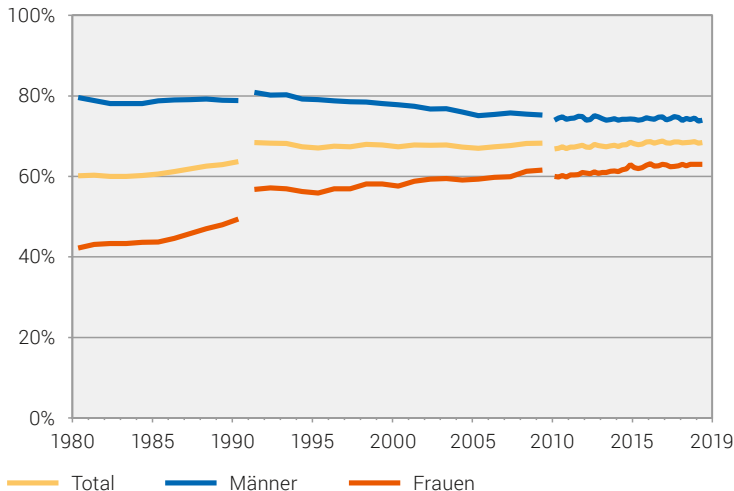
Geschlechterdifferenzen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

Ben Jann

Universität Bern, Institut für Soziologie

KOF Prognosetagung 2019

Standardisierte Erwerbsquoten (15 Jahre und älter)



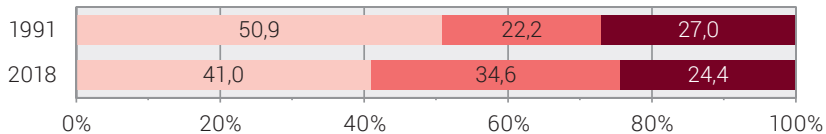
Quellen: BFS – Erwerbstätigenstatistik (ETS),
Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2019

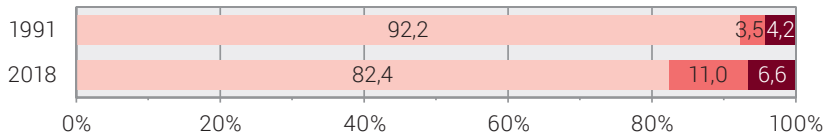
(Grafik gr-d-03.02.00.01.01-je von www.bfs.admin.ch)

Beschäftigungsgrad

Frauen



Männer



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

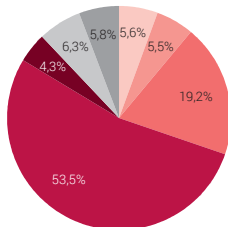
© BFS 2019

(Grafik gr-d-20.04.02.04.01a-cc von www.bfs.admin.ch)

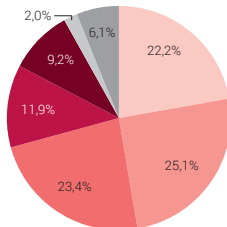
Erwerbsmodelle bei Paaren mit und ohne Kind(er) im Haushalt, 2018

Beide Partner im Alter von 25 bis 54 Jahren

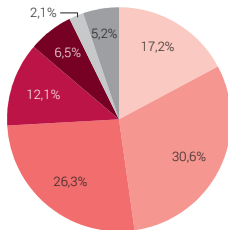
Paare ohne Kinder im Haushalt



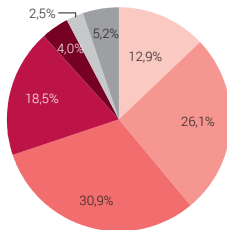
Paare, jüngstes Kind 0-3 Jahre



Paare, jüngstes Kind 4-12 Jahre



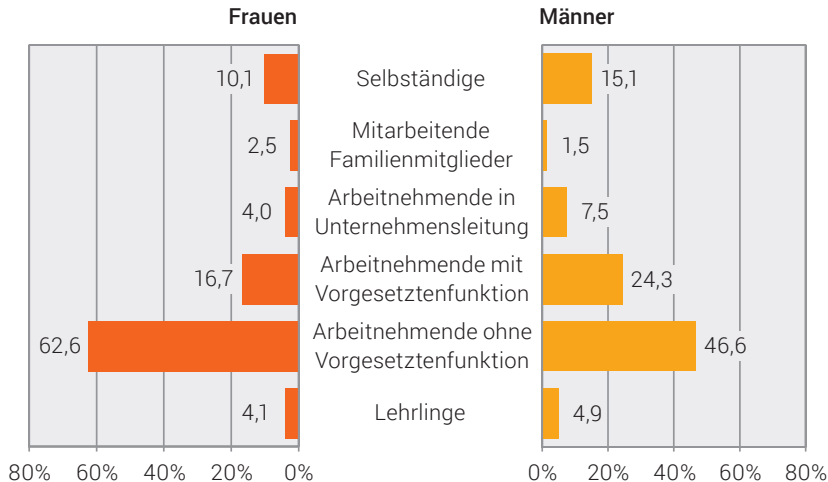
Paare, jüngstes Kind 13-24 Jahre



- Partner Vollzeit
- Partnerin nicht erwerbstätig
- Partnerin Teilzeit 1-49%
- Partnerin Teilzeit 50-89%
- beide Vollzeit
- beide Teilzeit 1-89%
- Partner nicht oder Teilzeit erwerbstätig
- Partnerin Vollzeit
- andere Modelle und Modell unbekannt

(Grafik gr-d-20.04.03.03.01-cc von www.bfs.admin.ch)

Berufliche Stellung, 2018

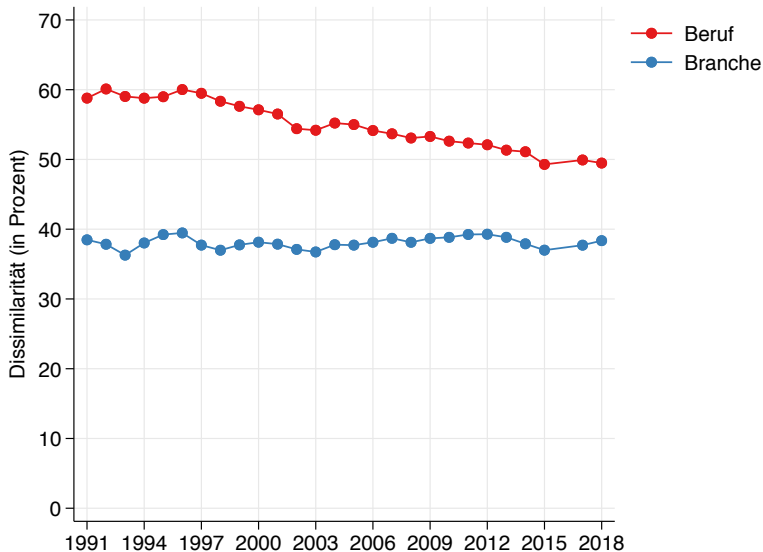


Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2019

(Grafik gr-d-20.04.02.06.01-cc von www.bfs.admin.ch)

Berufliche Segregation



(SAKE 1991–2018, eigene Berechnung; gewichtet; alle Erwerbstätigen; ca. 370 Beruf und 250 Wirtschaftszweige)

Und schliesslich ...

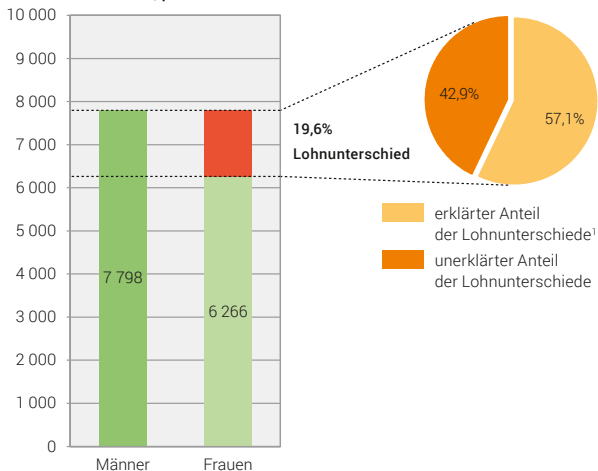


(Schweizerischer Gewerkschaftsbund)

Durchschnittslöhne und Lohnunterschiede, 2016

Erklärter und unerklärter Anteil, privater Sektor

Durchschnittslöhne, pro Monat



¹ objektive Faktoren: berufliche Stellung, Ausbildung, Branche und weitere Faktoren

Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE);
Berechnung: B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG

© BFS 2019

(Grafik gr-d-03.04.01-lse018 von www.bfs.admin.ch)

Viel mehr als eine Frage von Lohndiskriminierung

- Die öffentliche Diskussion und politischen Massnahmen konzentrieren sich stark auf die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede.
- Auch in der Wissenschaft nimmt die Diskriminierungsforschung einen zentralen Stellenwert ein.
 - ▶ Zerlegung der Lohndifferenz in einen „erklärten“ und einen „diskriminierenden“ Teil
 - ▶ präferenzbasierte Diskriminierung
 - ▶ statistische Diskriminierung
 - ▶ monopsonistische Diskriminierung
- Enger Fokus auf Lohndiskriminierung greift jedoch zu kurz.
- Grundsätzlichere gesellschaftliche Mechanismen (soziale Normen und Rollenvorstellungen, Sozialisation, strukturelle Sachzwänge, etc.) sind für die unterschiedliche Stellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich.

Ein Vater und sein Sohn haben einen Autounfall.

Der Vater stirbt und der Sohn wird schwer verletzt ins Krankenhaus transportiert.

Aber dort ruft die zuständige Person in der Notfallchirurgie entsetzt: "Ich kann nicht operieren, weil der Junge mein Sohn ist."

„Gender Bias“: weitere Beispiele

- Eigenschaften wie Ehrgeiz und Durchsetzungskraft werden eher Männern zugeschrieben.
 - ▶ Rolleninkongruenz: negative Wahrnehmung von Frauen, wenn sie solche Eigenschaften aufweisen.
- Frauen verhandeln weniger über ihren Lohn.
 - ▶ Wenn sie die soziale Norm brechen und es doch tun, können ihnen sogar Nachteile erwachsen.
- Frauen müssen eher mit Unverständnis und Missbilligung rechnen als Männer, wenn sie sich gegen Kinder entscheiden.
 - ▶ Gleichzeitig ist es „normal“, dass die Mutter einen grösseren Teil der Kinderbetreuung übernimmt als der Vater.
- Erbrachte Leistungen von Frauen und Männern werden unterschiedlich bewertet.
 - ▶ Frauen müssen tendenziell mehr leisten, um ernst genommen zu werden – von anderen wie auch von sich selbst.

Experiment: Gerechte Löhne für Frauen und Männer

In letzter Zeit wird viel über die Höhe von Löhnen in verschiedenen Berufen gesprochen. Wir interessieren uns für Ihre persönliche Einschätzung zu diesem Thema.

Stellen Sie sich die folgende Situation vor:

Frau Müller, 25-jährig, allein stehend und ohne Kinder, arbeitet als kaufmännische Angestellte im Rechnungswesen eines mittleren Dienstleistungsbetriebs und erbringt dort überdurchschnittliche Leistungen. Ihr monatliches Bruttoeinkommen beträgt 5000 Franken.

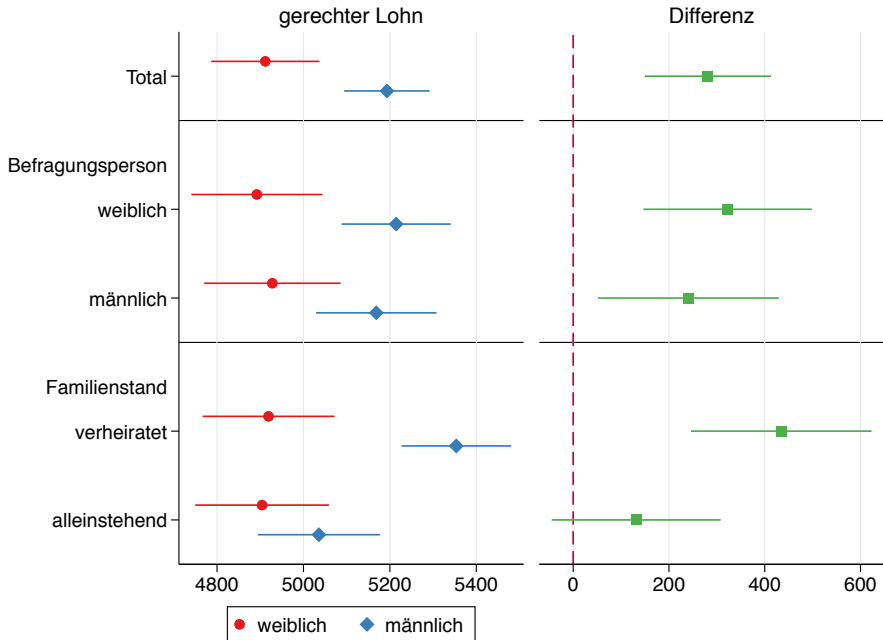
Wie bewerten Sie das Einkommen dieser Person? Ist das Einkommen Ihrer Meinung nach gerecht oder ist es ungerechterweise zu hoch oder zu niedrig?

viel zu niedrig

gerecht

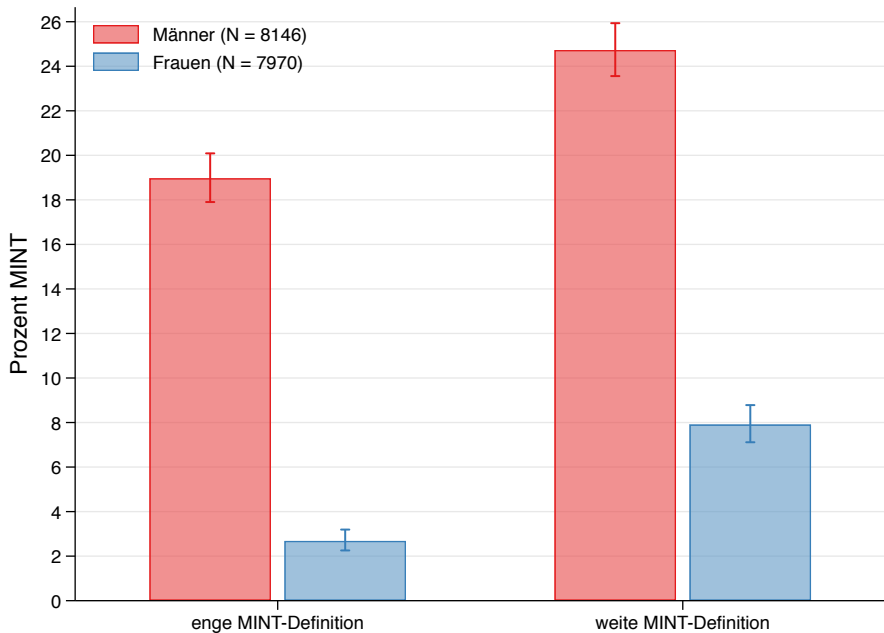
viel zu hoch

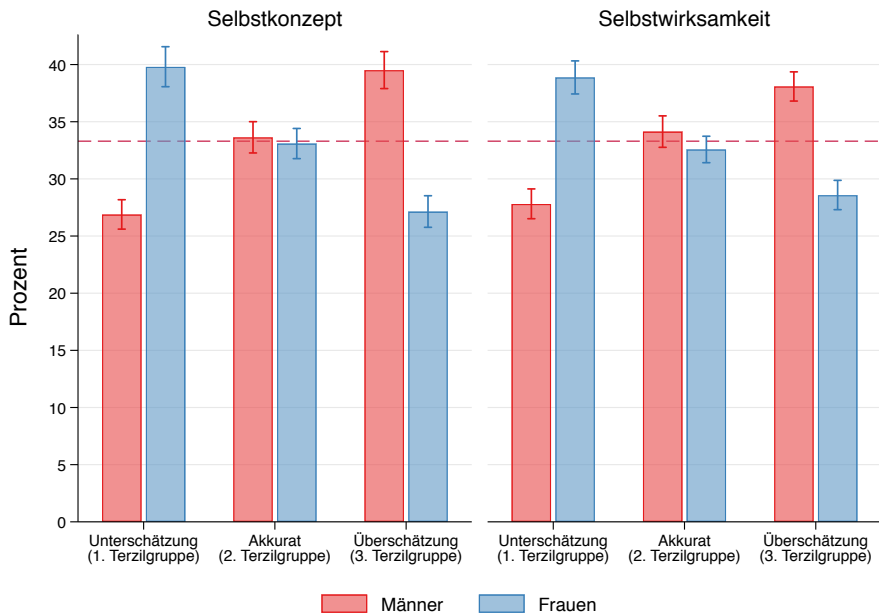
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Warum werden Frauen so selten MINT-Fachkräfte?

- Überprüfung des Erreichens der Grundkompetenzen (ÜGK 2016)
 - ▶ Erhebung bei rund 22'000 Jugendlichen am Ende der obligatorischen Schulzeit
 - ▶ Ausführliche Kompetenztests im Fach Mathematik
 - ▶ Befragung zu unterschiedlichen Themen, darunter:
 - ★ Selbsteinschätzung der eigenen Mathekompetenzen
 - ★ berufliche Vorstellungen („Job mit 30“)
- Inwieweit sind die mathematischen Kompetenzen und das Selbstkonzept dafür relevant, ob man sich eine berufliche Zukunft im Bereich der MINT-Fachkräfte vorstellt?





Anteil der Geschlechterdifferenz in den MINT-Aspirationen, der durch die Unterschiede in den gemessenen Kompetenzen und Selbsteinschätzungen erklärt wird:

	Enge MINT-Definition	Weite MINT-Definition
Leistungstest	11.8%	13.8%
Selbstkonzept	11.5%	9.6%
Selbstwirksamkeit	2.9%	4.1%
Total	26.2%	27.5%

Fazit

- Das Experiment hat gezeigt, dass die Einschätzung von gerechten Löhnen durch genderstereotype Rollenbilder über die finanzielle Verantwortung im Haushalt geprägt sind.
- Das Beispiel mit den MINT-Berufen hat gezeigt, dass genderstereotype Vorstellungen die Selbstwahrnehmung beeinflussen, was für die Berufswahl relevant sein kann.
- Soziale Normen und Rollenbilder haben einen starken Einfluss auf unser Handeln und häufig sind wir uns dessen nicht bewusst. Um eine Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, erscheint es mir wichtig, solche Gender-Biases zu überwinden.
- Die Verkäuferin an meinem Lieblings-Kiosk meinte dazu: „Die Frauen holen langsam auf, weil die Männer immer weiblicher werden.“