



b
UNIVERSITÄT
BERN

Faculty of Business, Economics and
Social Sciences

Department of Social Sciences

University of Bern Social Sciences Working Paper No. 38

Lohngerechtigkeit und Geschlechternormen: Erhalten Männer eine Heiratsprämie?

Ben Jann, Barbara Zimmermann, Andreas Diekmann

December 30, 2020

<http://ideas.repec.org/p/bss/wpaper/38.html>
<http://econpapers.repec.org/paper/bsswpaper/38.htm>

Lohngerechtigkeit und Geschlechternormen: Erhalten Männer eine Heiratsprämie?

Ben Jann, Barbara Zimmermann und Andreas Diekmann

30. Dezember 2020

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Forschungsstand: Theoretische Argumente und empirische Evidenz	4
2.1	Der „gender wage gap“ aus soziologischer und ökonomischer Perspektive .	4
2.2	Diskriminierung	7
2.3	Verteilungsgerechtigkeit	9
2.4	Empirische Gerechtigkeitsforschung	12
2.5	Unsere Studie	14
3	Daten und Methode	15
3.1	Datenerhebungen und experimentelle Designs	15
3.2	Analysestrategie	19
4	Resultate	21
4.1	Experiment 1	21
4.2	Experiment 2	24
4.3	Experiment 3	26
4.4	Effekte von Personenmerkmalen auf den „just gender pay gap“	28
5	Diskussion und Schlussfolgerungen	30
	Literatur	32
	Anhang	39

Zusammenfassung

Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied hat sich in der Schweiz ebenso wie in Deutschland in den letzten zwei Jahrzehnten zwar leicht verringert, die Lücke ist aber immer noch beträchtlich und lässt sich nur zum Teil durch produktivitätsrelevante Faktoren erklären. Um zu untersuchen, ob sich ein entsprechender „gender wage gap“ auch darin wiederfindet, welche Löhne als gerecht angesehen werden, haben wir im Rahmen von Schweizer Bevölkerungsumfragen drei randomisierte Vignettenexperimente durchgeführt. Im Unterschied zu den meisten anderen Experimenten wurde den Befragten nur jeweils eine Vignette vorgelegt, um Einflüsse sozialer Wünschbarkeit zu vermindern. Das erste Experiment belegt eine geschlechtsspezifische Doppelmoral bei der Einkommensbewertung: Bei Männern wurde ein gegebenes Einkommen eher als zu gering beurteilt als bei Frauen. Der Befund konnte in einem zweiten Experiment mit ähnlichem Design jedoch nicht repliziert werden, wobei ein zentraler Unterschied zwischen den beiden Experimenten in dem in den Vignetten beschriebenen Haushaltskontext lag. In einem dritten Experiment haben wir deshalb den Einfluss der familiären Situation systematisch untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass nur bei verheirateten Personen ein Unterschied zwischen Frauen und Männern gemacht wird, nicht jedoch bei Singles. Im Einklang mit dem Stereotyp des männlichen Haupternährers zeigt sich ein ausgeprägter Effekt einer „Heiratsprämie“. Verheirateten Männern wird in der Wahrnehmung der Bevölkerung bei sonst gleichen Merkmalen ein höherer Lohn zugestanden als verheirateten Frauen.

1 Einleitung

Trotz jahrzehntelanger Bestrebungen zur Gleichstellung der Geschlechter bestehen in den meisten Gesellschaften nach wie vor ausgeprägte Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von Frauen und Männern, die sich unter anderem in Lohnungleichheiten äussern (Blau 2016). Nehmen wir als Beispiel die Schweiz. Seit 1981 ist in der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (Art. 8, Abs. 3) folgender Grundsatz verankert: „Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.“ Im Jahr 1996 trat zudem das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) in Kraft, das den Verfassungsauftrag konkretisiert und Diskriminierungen bei der Arbeit verbietet (EDI 2019). Trotzdem verdienten Frauen im Jahr 2018 im Schweizer Privatsektor durchschnittlich 20% weniger als Männer (gemessen an auf ein 100%-Pensum standardisierten Löhnen; BFS 2019c). Zum Vergleich: 1998 betrug die Differenz knapp 25% (Strub et al. 2006). Der Unterschied hat sich über die Jahre also etwas verkleinert, ist jedoch immer noch beachtlich (für eine Analyse im Zeitverlauf siehe z.B. Schmid 2016).

Wieso hält sich der geschlechtsspezifische Lohnunterschied so hartnäckig? Die Gründe mögen vielfältig sein, wir argumentieren hier jedoch, dass gesellschaftlich geteilte Vorstellungen über unterschiedlichen Rollen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und in der Familie zumindest teilweise für die Lohndiskrepanz verantwortlich sein können. Historisch gesehen wurde bezahlte Erwerbstätigkeit von Frauen oft als Zweitverdienst betrachtet, während der Mann die Rolle des Familienernährers einnahm. In Deutschland war es verheirateten Frauen bis 1958 verboten, ohne das Einverständnis ihres Ehemannes einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachzugehen; in der Schweiz sogar bis 1988 (Combet und Oesch 2019). Obwohl diese aus heutiger Sicht irritierende Regelung inzwischen der Vergangenheit angehört, hat sich an der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung bis heute erstaunlich wenig geändert. In unserer Studie untersuchen wir deshalb anhand von drei Survey-Experimenten, inwieweit sich die Lohnunterschiede und Rollenvorstellungen auch darin widerspiegeln, welche Löhne für Frauen und Männer als „gerecht“ angesehen werden, also ob es einen „just gender pay gap“ (Jasso und Webster Jr 1997, Sauer 2014) gibt und wie dieser zu interpretieren ist.

Im nächsten Abschnitt fassen wir die wichtigsten Argumente und Ergebnisse zur Erklärung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede kurz zusammen (für eine Übersicht siehe auch Blau und Kahn 2017 oder Weichselbaumer und Winter-Ebmer 2005), präsentieren eine etwas ausführlichere Diskussion von Theorien zur Diskriminierung und zur Verteilungsgerechtigkeit, da diese für unsere Analysen relevant sind, und skizzieren den Forschungsstand zur Thematik des „just gender pay gap“ in der empirischen Gerechtigkeitsforschung. In dritten Abschnitt beschreiben wir das Design unserer Experimente, Abschnitt 4 präsentiert die Ergebnisse und Abschnitt 5 enthält eine Diskussion sowie Schlussfolgerungen.

2 Forschungsstand: Theoretische Argumente und empirische Evidenz

2.1 Der „gender wage gap“ aus soziologischer und ökonomischer Perspektive

Die vermutlich längste Tradition zur Erklärung von Lohnungleichheiten haben die ökonomischen Theorien, insbesondere die Humankapitaltheorie (Becker 1975, Mincer 1958, Mincer und Polachek 1974). Das Humankapital bezeichnet die Akkumulation von Fähigkeiten, Erfahrungen und Bildungsabschlüssen, die ein Individuum besitzt und die sich – zumindest gemäss Theorie – positiv auf seine Produktivität auswirken. Demnach werden Lohnungleichheiten damit erklärt, dass sich Menschen durch ihr Humankapital und folglich durch ihre Produktivität unterscheiden. Insgesamt hat sich das Bildungsniveau zwischen Frauen und Männern über die letzten Jahrzehnte angeglichen. Beispielsweise haben 28% der 25–64-jährigen Frauen in der Schweiz einen Hochschulabschluss. Bei den Männern sind es knapp 30%. Unter den 25–34-jährigen haben mit 42% inzwischen deutlich mehr Frauen als Männer (35%) einen Hochschulabschluss (BFS 2019a). Entsprechend sollte sich auch der „gender wage gap“ verringern.

Die Theorie geht aber noch einen Schritt weiter: Da Frauen eine eher diskontinuierliche Erwerbslaufbahn antizipieren, treffen sie entsprechende Bildungsentscheidungen und wählen zum Beispiel Berufe, in denen die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie einfacher

möglich ist oder in denen Erwerbsunterbrüche mit einer geringen Entwertung des Humankapitals einhergehen, so etwa die Argumentation von Polachek (1981). Diese ungleiche Verteilung der Geschlechter auf Berufe und Tätigkeiten – horizontale Segregation genannt – ist in der Schweiz, wie auch in vielen anderen Ländern, tatsächlich sehr ausgeprägt und hat sich über die Zeit nur wenig verändert (Buchmann und Kriesi 2012, Charles 2005, Schwiter et al. 2014). Gemäss der sogenannten Devaluations-Hypothese (England et al. 1988, Liebeskind 2004) wird von Frauen ausgeübte Arbeit zudem gesellschaftlich weniger hoch bewertet als typisch männlich konnotierte Arbeit. Die Abwertung erfolgt zum Beispiel dadurch, dass Qualifikationen, die für die häufig von Frauen ausgeübten Berufe erforderlich sind, nicht also solche wahrgenommen, sondern als inhärent angesehen werden. Folglich schlagen sich diese Qualifikationen auch nicht in einem höheren Lohn nieder (England 1992, 2005, Gottschall 1995). Die geschlechtsspezifische Prägung eines Berufes kann sich über die Zeit ändern, und tatsächlich gibt es Forschung, die einen negativen Zusammenhang zwischen der Feminisierung (verstanden als Zunahme des Frauenanteils) eines Berufs und dessen durchschnittlichem Einkommen findet (z.B. Levanon et al. 2009, Murphy und Oesch 2016).

Die bessere Ausbildung und die Zunahme der Erwerbstätigkeit der Frauen haben einen Beitrag zur Verminderung der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern geleistet (für die Schweiz siehe z.B. Jann und Engelhardt 2008). Der Umstand, dass Frauen weiterhin öfter in tieferen Pensen Teilzeit arbeiten und für einen Grossteil der unbezahlten Haus- und Familienarbeit zuständig sind, verhindert jedoch ihre gleichwertige Arbeitsmarktteilnahme. Während die geschlechtsspezifische Rollenverteilung von einigen Vertreterinnen und Vertretern der neoklassischen Ökonomie als rationale Kosten-Nutzen-Überlegung dargestellt wird („Spezialisierungs-Hypothese“, Becker 1981), kritisieren Soziologinnen und Soziologen dies als strukturelles Problem. Die „doppelte Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 2008), ein Produkt der Industrialisierung, bezeichnet eine doppelte Einbindung der Frauen in das Sozialgefüge, einerseits auf dem Arbeitsmarkt und andererseits im Haushalt. Die daraus resultierende doppelte Belastung ist nicht zum Nutzen der Frauen. Daneben, dass der Haus- und Familienarbeit wenig Wert zugesprochen wird, führt sie zu Hindernissen bei der Integration in den Arbeitsmarkt, die für Männer in deutlich geringerem Ausmass bestehen.

Oesch et al. (2017) zeigen anhand von Paneldaten, dass Frauen starke Lohneinbussen erfahren, sobald sie Mütter werden, wovon ein grosser Teil mit der Reduktion der Arbeitszeit erklärt werden kann. Allerdings bleibt ein Anteil von bis zu 9% des Lohnunterschieds zwischen Müttern und kinderlosen Frauen unerklärt. Mit einem Vignetten-Experiment bei Personalverantwortlichen zeigen die Autoren zudem, dass Mütter geringere Anstellungschancen haben als ansonsten vergleichbare Frauen ohne Kinder und ihnen ein geringerer Lohn zugesprochen wird.

Die tieferen Frauenlöhne lassen sich allerdings nicht allein mit diesem sogenannten „motherhood penalty“ (Budig und England 2001) erklären. In ihrer neuen Studie, finden Combet und Oesch (2019) Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern lange bevor diese eine Familie gründen und beginnen, sich die Hausarbeit ungleich aufzuteilen. Dabei bleibt ein unerklärter Unterschied bestehen, auch wenn eine Vielfalt von möglichen Einflussfaktoren, darunter Humankapital, Job-Charakteristika und Werte in Bezug auf Arbeit und Familie kontrolliert werden.

Ein Teil des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds erklärt sich weiterhin dadurch, dass Frauen seltener in Führungspositionen gelangen als Männer. Der Frauenanteil unter den Arbeitnehmenden mit Führungsfunktion betrug in der Schweiz im Jahr 2018 36% (BFS 2019b). In den Geschäftsleitungen der 100 grössten Schweizer Firmen befanden sich im selben Jahr nur 7% Frauen. In Verwaltungsräten betrug ihr Anteil immerhin 19% (Schillingreport 2018). Die Bildungserfolge der Frauen schlagen sich also noch nicht in entsprechenden Positionen auf dem Arbeitsmarkt nieder. Bei gleicher Ausbildung und gleichen Karriere-Aspirationen erreichen Frauen seltener eine Führungsposition als Männer (Zimmermann 2020). Es scheinen also weiterhin unsichtbare Barrieren vorhanden zu sein, die Frauen am Aufstieg hindern (eine so genannte „gläserne Decke“). Forschende, die dieser Argumentation folgen, erklären das Vorhandensein der gläsernen Decke unter anderem mit dem Einfluss sozialer Netzwerke, von denen Männer mehr profitieren als Frauen (für die Schweiz siehe z.B. Rost 2010), oder mit Homophilie, bzw. homosozialer Reproduktion, also der Präferenz der meist männlichen Vorgesetzten, Untergebene des gleichen Geschlechts zu fördern (siehe z.B. Bihagen und Ohls 2006, Holst und Wiemer 2010, Ochsenfeld 2012). Frauen erzielen also tiefere Löhne, weil sie seltener Führungspositionen innehaben. Gleichzeitig ist allerdings der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern

auf den oberen Hierarchiestufen grösser als auf den tieferen Stufen (Blau und Kahn 2017, Strub und Bannwart 2017:42).

2.2 Diskriminierung

Trotz umfassender statistischer Modelle zur Erklärung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf Grundlage der Humankapitaltheorie verbleibt in der Regel eine substantielle Differenz, die nicht auf die besprochenen Faktoren zurückgeführt werden kann. In der Schweiz betrug dieser nicht-erklärte Teil im Zeitraum zwischen 1998 und 2016 im Durchschnitt etwa 40% des Gesamtunterschieds (BFS 2019c, Strub und Stocker 2010).

Ähnliche Werte berichten ältere Arbeiten (Diekmann et al. 1993, Brüderl et al. 1993). Eine Ausnahme ist die Studie von Kugler (1988), die relativ tiefe Diskriminierungsschätzungen ermittelte. Dabei ist natürlich zu bedenken, dass die jeweils verwendeten Indikatoren des Humankapitals und ihre Messung die Diskriminierungsschätzung stark beeinflussen. Auch in internationalen Studien zeigt sich ein deutlicher „gender wage gap“; in der EU liegt die Spannbreite zwischen 1% in Rumänien und 23,5 % in Estland. Deutschland liegt mit 21% im oberen Bereich (Boll und Lagemann 2018). In fast allen Ländern ist ein Teil der Diskrepanz nicht „erklärbar“ und möglicherweise auch auf Diskriminierung zurückzuführen. Ob es sich bei der nicht-erklärten Differenz tatsächlich um Diskriminierung handelt oder lediglich um ein Artefakt unvollständig spezifizierter statistischer Modelle, wird kontrovers diskutiert. Theoretische Überlegungen sprechen jedoch durchaus dafür, dass Diskriminierung zumindest nicht auszuschliessen ist.

Ein vielbeachteter theoretischer Ansatz zur Erklärung von Diskriminierung wurde von Gary Becker mit der „Economics of Discrimination“ (Becker 1973) vorgeschlagen. Demnach erfolgt Diskriminierung aufgrund von Vorurteilen bzw. Abneigungen gegenüber bestimmter Gruppen („taste-based discrimination“). Als Konsequenz werden Mitglieder dieser Gruppen, beispielsweise Frauen, auch bei gleicher Produktivität seltener befördert oder erhalten einen tieferen Lohn. Die diskriminierende Haltung kann dabei von unterschiedlichen Akteuren ausgehen: Den Arbeitgebenden, den anderen Mitarbeitenden oder den Kundinnen und Kunden des Unternehmens. Zumindest in den ersten beiden Fäl-

len sollte auf Abneigung basierende Diskriminierung nach ökonomischer Theorie jedoch nicht vorkommen, da diskriminierende Unternehmen in einem kompetitiven Markt nicht konkurrenzfähig wären und aus dem Markt gedrängt würden. Nach Arrow (1972) sagt Beckers Modell also folglich genau die Abwesenheit des Phänomens voraus, das es zu erklären versucht (siehe auch Guryan und Charles 2013).

Ohne die Annahme diskriminierender Präferenzen kommt das Konzept der „statistischen Diskriminierung“ (Arrow 1972, Phelps 1972) aus. Die unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern wird bei diesem Ansatz dadurch erklärt, dass sich Akteure wegen mangelnder Informationen bei der Festlegung des Lohns an statistischen Gruppenmerkmalen orientieren. Das bedeutet, dass diese Gruppenmerkmale umso mehr Gewicht erhalten, je weniger Informationen über die Produktivität eines bestimmten Individuums vorhanden sind. Bei perfekter Information müsste die Diskriminierung also verschwinden. Diese Theorie kann Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Prinzip nur dann erklären, wenn sich die Produktivität der beiden Geschlechter effektiv unterscheidet. Soziologische und sozialpsychologische Studien zeigen allerdings, dass diese These nicht haltbar ist (z.B. Bielby und Bielby 1988). Im Gegenteil, auch wenn Frauen in Job-Evaluationen bessere Bewertungen erhalten, sind es die Männer, die dann trotzdem eher befördert werden (Blau und DeVaro 2007) oder grössere Lohnerhöhungen erhalten (Castilla 2012). Interessant ist das Konzept der statistischen Diskriminierung jedoch, weil die herangezogenen Gruppenbewertungen auch auf Stereotypen beruhen können, die nicht zwingend den Tatsachen entsprechen, sich aber aufgrund selbstverstärkender Prozesse verfestigen oder im Sinne einer selbsterfüllenden Prophezeiung letztlich sogar bewahrheiten mögen.

In diese Richtung gehen auch die „status construction theory“ (Ridgeway 1997, 2001) und die „reward expectations theory“ (Auspurg et al. 2017, Berger et al. 1985). Der Theorie zufolge haben bereits existierende Status- und Ressourcenunterschiede zwischen verschiedenen sozialen Gruppen (insb. zwischen Frauen und Männern) Auswirkungen auf die Interaktionen zwischen den Individuen dieser Gruppen. Dabei entstehen sogenannte „status beliefs“, also Glaubenssätze über den Status der Mitglieder der jeweiligen Gruppen, die in Interaktionen laufend reproduziert werden (vgl. Goffman 1977). Diese Glaubenssätze über den sozialen Status von Frauen und Männern haben zur Folge, dass Frauen

weniger kompetent eingeschätzt werden und ihnen ein tieferer Status zugesprochen wird, woraus eine ungleiche Behandlung, zum Beispiel auf dem Arbeitsmarkt, resultieren kann (Ridgeway 1997). Es ist also eine Art ein Teufelskreis: Weil Männer öfter in höheren Positionen sind, wird ihnen ein gesellschaftlich höherer Status zugeschrieben, was es wiederum als legitim erscheinen lässt, dass sie höhere Positionen oder höhere Einkommen erhalten (siehe dazu auch Berger et al. 1972).

2.3 Verteilungsgerechtigkeit

Dass Frauen aufgrund ihres Geschlechts weniger verdienen als Männer, ist nicht nur gesetzeswidrig, sondern verletzt vermutlich auch das Gerechtigkeitsempfinden vieler Menschen. Sie würden dies somit als unfair bewerten. Doch was ist denn nun ein fairer Lohn? Welche Kriterien sollen entscheiden, wer wieviel von einem bestimmten Gut erhält? Diese Fragen stehen im Zentrum der Theorien über die Verteilungsgerechtigkeit.

Bereits in der Philosophie der Antike wurden Fragen zur Verteilungsgerechtigkeit diskutiert. Dabei haben sich mehrere, sich teilweise widersprechende Kriterien etabliert. Die drei bekanntesten Kriterien sind Gleichheit, Leistung und Bedürftigkeit (vgl. z.B. Deutsch 1975, Miller 1992, Sabbagh 2001). Gleichheit bedeutet „für alle gleich viel“, ohne irgendwelche Charakteristiken der Personen zu berücksichtigen. Die Wichtigkeit des Kriteriums basiert u.a. auf den Werken von David Hume und kommt heute vor allem im Recht zur Anwendung (gleiche Rechte für alle). Für die Einkommensgerechtigkeit spielt es zumindest in der kapitalistischen Marktwirtschaft eine untergeordnete Rolle.

Dass „allen das Gleiche“ nicht immer gerecht ist, erkannte bereits Aristoteles. Sein in der „nikomachischen Ethik“ eingeführtes Gerechtigkeitsprinzip basiert auf einer „proportionalen Gleichheit“. Für ihn muss „eine gewisse Würdigkeit das Richtmass der distributiven Gerechtigkeit sein“ (Aristoteles 1985:107). Worin diese Würdigkeit nun besteht, lässt er weitgehend offen. In der philosophischen Literatur wird dieses Prinzip nun meist „Leistungsprinzip“ genannt und kann verschiedene Aspekte der Leistung enthalten, zum Beispiel Anstrengung, Fähigkeiten oder Erfolg. Welche dieser Kriterien wie viel zählen sollen, darüber herrscht keine Einigkeit (Lamont 1994).

Das dritte Prinzip ist das der Bedürftigkeit. Demnach sollen diejenigen mehr von etwas bekommen, die einen höheren Bedarf danach haben. Dieses Prinzip hat seine Bedeutung heute hauptsächlich im Zusammenhang mit sozialstaatlichen Massnahmen. So gibt es Leistungen, wie beispielsweise die Sozialhilfe, die an die Bedürftigkeit der Leistungsbeziehenden geknüpft sind. Die Leistungen der Altersvorsorge hingegen basieren eher auf dem Leistungsprinzip und werden gemäss den durch Erwerbsarbeit erwirtschafteten Vorsorgeguthaben verteilt (i.d.R. kombiniert mit gewissen an Gleichheit und Bedürftigkeit ausgerichteten Korrekturmechanismen am unteren Ende der sozialen Leiter).

Dass askriptive Merkmale wie Geschlecht, soziale Herkunft, ethnische Zugehörigkeit oder sexuelle Orientierung in zeitgenössischen Theorien zur Verteilungsgerechtigkeit nicht vorkommen und bei der Beurteilung eines gerechten Einkommens keine Rolle spielen sollten, ist kein Zufall. Demzufolge können Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern erst einmal nicht gerecht sein, ausser es werden Gründe gefunden, wonach Frauen entweder weniger leisten oder weniger benötigen als Männer. In Übereinstimmung mit der Humankapitaltheorie (Becker 1975, Mincer und Polachek 1974) soll eine höhere Produktivität zu einem höheren Einkommen führen. Damit also Frauen gerechterweise weniger erhalten als Männer, müsste ihre Produktivität tiefer sein. Dies wurde in einer Vielzahl empirischer Studien untersucht und konnte nicht belegt werden (Castilla 2012). Bei gleichen Voraussetzungen weisen Frauen die gleiche Produktivität auf wie Männer.

Auch in Bezug auf das zweite Gerechtigkeitskriterium, Bedürftigkeit, leuchtet es nicht auf Anhieb ein, wieso Frauen weniger verdienen sollten als Männer. Oder führen sie etwa einen bescheideneren Lebensstil? Das häufigste diesbezügliche Argument ist, dass verheiratete Frauen auf das Einkommen ihres Mannes zählen können und deshalb weniger darauf angewiesen sind, ein gleichwertiges Einkommen zu generieren. Diese Überlegungen basieren auf einer geschlechtsspezifischen Rollenteilung, die dem Mann die Erwerbsarbeit zuweist und die Frau für die Hausarbeit und Kindererziehung vorsieht. Auch wenn sich in den letzten Jahrzehnten diesbezüglich einiges verändert hat, die Grundfesten wurden nicht erschüttert. In der Schweiz waren im Jahr 2018 82.4% der erwerbstätigen Männer in einem Vollzeit Pensum (90–100%) beschäftigt, hingegen traf dies lediglich auf 41% der erwerbstätigen Frauen zu (BFS 2019d). Gleichzeitig waren Frauen für einen weitaus grösseren Teil der unbezahlten Haus- und Familienarbeit verantwortlich. So leisteten 15–

64-jährige Frauen im Jahr 2016 im Mittel 30 Stunden Haus- und Familienarbeit pro Woche; bei den Männern waren es nur 18 Stunden (BFS 2017).

Dass Frauen weniger verdienen, wenn sie weniger bezahlte Erwerbsarbeit leisten, leuchtet ein. Dass sie aber für gleichwertige Arbeit (in Inhalt und Umfang) weniger Lohn erhalten, lässt sich vorerst nur schlecht damit erklären, dass sie mehr Zeit für die Familie aufwenden als Männer.¹ Auch die umgekehrte These, dass verheiratete Männer bei der Entlohnung einen sogenannten „Heiratsbonus“ erhalten, wird kontrovers diskutiert. Diverse Studien zeigen, dass verheiratete Männer im Durchschnitt mehr verdienen als alleinstehende (Budig und Lim 2016, Killewald und Gough 2013). Gemäss Beckers (1981) Spezialisierungs-Hypothese liegt der Grund darin, dass es ökonomisch sinnvoll ist, wenn sich verheiratete Männer auf die Erwerbsarbeit konzentrieren und sich Frauen aufgrund des komparativen Vorteils bezüglich des Kinderkriegens auf die Haus- und Familienarbeit spezialisieren. Diese These ist allerdings umstritten. Die Untersuchungen von Ludwig und Brüderl (2011) und Jakobsson und Kotsadam (2016) zeigen etwa, dass ein Selektionseffekt vorliegt, nach dem Männer mit höherem Einkommenspotenzial öfter heiraten. Die „Heiratsprämie“ der Männer könnte ein Artefakt dieser Selektion sein. Alternativ wird vermutet, dass von Seiten der Arbeitgebenden eine positive Diskriminierung stattfinden könnte, in dem Sinne, dass diese bereit sind, verheirateten Männern aufgrund von traditionellem Rollendenken (Mann als Haupternährer) mehr Lohn zu bezahlen (Budig und Lim 2016; vgl. auch Killewald und Gough 2013). McDonald (2019) findet eine – wenn auch bescheidene – Heiratsprämie für Männer und zwar sowohl in einer Paneldatenanalyse als auch in einem Vignettenexperiment. Traditionelle Rollenbilder mögen also dazu beitragen, dass den Frauen (zumindest wenn sie verheiratet sind) gemäss dem Bedürftigkeitsprinzip weniger Lohn zugesprochen wird als den Männern – oder umgekehrt die Männer einen Heiratsbonus erhalten.

¹So findet beispielsweise die Work-Effort-These, also dass Frauen weniger gut bezahlt werden, weil sie sich aufgrund der Doppelbelastung in Familie und Beruf bei der Arbeit weniger anstrengen, keine empirische Unterstützung (Bielby und Bielby 1988, Engelhardt und Jann 2004).

2.4 Empirische Gerechtigkeitsforschung

Um herauszufinden, wie die Menschen denken und welche Kriterien ihnen bei Verteilungsfragen wichtig sind, wurden in der empirischen Sozialforschung in den letzten Jahren vermehrt Vignetten-Experimente (bzw. faktorielle Surveys) durchgeführt. Vorgeschlagen wurde die Methode aber bereits früher durch Peter H. Rossi (vgl. Rossi 1979, Rossi und Nock 1982). Aufbauend auf den Pionierarbeiten im Bereich der Einkommensgerechtigkeit (Jasso 1980, Jasso und Rossi 1977, Jasso und Webster Jr 1997) wurden verschiedene Studien durchgeführt, die fast alle einen „just gender pay gap“ aufzeigten. Das heisst, wenn die Befragten die Löhne von Frauen und Männern beurteilen mussten, die sich in ihren Eigenschaften nicht unterschieden, empfanden sie für Frauen i.d.R. tiefere Einkommen als gerecht als für Männer (Jasso und Webster Jr 1997, Jann 2003², Gatskova 2015, Sauer et al. 2009). In einigen Studien, insbesondere wenn Studierende befragt wurden, fand sich kein solcher Effekt (Auspurg et al. 2009) oder sogar ein leichter Vorteil für die Frauen (Jasso und Webster Jr 1999).

Auspurg et al. (2017) testeten mehrere der in den vorherigen Abschnitten diskutierten Theorien. Um zu überprüfen, ob statistische Diskriminierung eine Ursache für tiefere Frauenlöhne sein könnte, präsentierten sie den Befragten Vignetten mit unterschiedlich vielen Informationen, aus denen Rückschlüsse auf die Produktivität der beschriebenen Personen gezogen werden konnten. Trifft die Theorie zu, müsste der Lohnunterschied zwischen den bewerteten Frauen- und Männervignetten dann am grössten sein, wenn am wenigsten produktivitätsrelevante Information vorhanden ist. Die Hypothese wurde allerdings nicht bestätigt: Mehr Information führte nicht dazu, dass für Frauen und Männer der gleiche Lohn als gerecht empfunden wurde. Der Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen blieb vorhanden. Weiter testeten sie, ob die Theorie zutrifft, dass Frauen und Männern ein unterschiedlicher Status zugeschrieben wird und dies zu einer ungleichen Bewertung der Frauen- und Männervignetten führt („rewards expectation theory“). Wenn es zutrifft, dass Männern mehr Fähigkeiten zugesprochen werden, sollte dies in männerdominierten Berufen besonders der Fall sein, da dort Vorurteile über geschlechtsspezifische Kompetenzen besonders zum Tragen kommen. Weiter sollte der Unterschied

²Beruhend auf den gleichen Daten wie Experiment 1 in der vorliegenden Studie.

ebenfalls grösser sein, wenn die Befragten in Berufen mit hoher Lohnungleichheit arbeiten, da existierende Ungleichheiten sich in den Vorstellungen der Menschen verfestigen und sich somit auch immer wieder reproduzieren (Auspurg et al. 2017:182). Diese Hypothesen wurden teilweise bestätigt. Es zeigte sich, dass Lohnunterschiede in der Branche der Befragten wie auch in derjenigen der Vignetten-Personen eine Rolle spielen: Je grösser der reale Lohnunterschied ist, desto unterschiedlicher war auch die Bewertung der Frauen- und Männerlöhne. Hingegen hatte der Frauenanteil im Beruf keinen signifikanten Effekt. Insgesamt sprechen Erkenntnisse durchaus dafür, dass „gender status beliefs“ eine Rolle spielen bei der Bewertung von Einkommen.

Weitere experimentelle Forschung untersuchte den Einfluss der verschiedenen Gerechtigkeitsprinzipien auf die Beurteilung eines gerechten Lohns (Jasso und Rossi 1977). Das Leistungsprinzip wird dabei u.a. anhand der Arbeitsleistung der beschriebenen Person evaluiert. So sollen Personen mit einer höheren Leistung mehr verdienen als solche, die eine geringere Leistung erbringen (Auspurg et al. 2017, Gatskova 2015, Jann 2003). Die Beurteilung des Bedürftigkeits-Prinzips wird oftmals über den Zivilstand oder anhand von Kindern im Haushalt ermittelt. Die Untersuchungen von Gatskova (2015) und Sauer et al. (2009) zeigten etwa, dass gemäss den Befragten Personen, die mit einer nichterwerbstätigen Person verheiratet sind, mehr Einkommen erhalten sollen als andere. Allerdings bleibt in diesen beiden Experimenten unklar, ob dies für Frauen und Männer gleichermaßen gilt. Shamon und Dülmer (2014) diskutieren diesen Aspekt und leiten die Hypothese her, dass den Männern aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ein höheres Einkommen zugestanden wird als den Frauen. In ihrem Vignetten-Experiment, in dem sie mit einer nichterwerbstätigen Person verheiratete Frauen und Männer verglichen, liess sich die Hypothese jedoch nicht bestätigen.

In einer neuen Studie mit den deutschlandweiten Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP), zeigt sich hingegen ein sehr deutlicher Beleg für das „Male Breadwinner Model“. Lang und Groß (2020) gelingt es zunächst, die Ergebnisse von Auspurg et al. (2017) zu replizieren. Darüber hinausgehend ist ihr Hauptergebnis, dass Väter mit Kindern höhere Einkommen zugestanden werden als männlichen Verdienern ohne Kinder. Bei zwei Kindern beträgt der Einkommensbonus nach ihren Schätzungen 7%, bei vier Kindern sogar 14%. Auffallend ist, dass Frauen ein solcher Bonus nicht zugestanden wird. Der

Breadwinner-Effekt sticht besonders in Westdeutschland hervor; im Osten ist er weniger stark ausgeprägt.

2.5 Unsere Studie

Wir gehen in einer Sequenz von drei aufeinander aufbauenden Vignetten-Experimenten dem Einfluss von Geschlecht, Familie, Kindern und dem Zusammenspiel dieser Merkmale auf die Wahrnehmung gerechter Entlohnung nach. In *Experiment 1* untersuchen wir erstens, ob es einen Unterschied im „gerechten“ Lohn für Frauen und Männer gibt. Zweitens interessiert uns, ob Prinzipien der Verteilungsgerechtigkeit, namentlich Verdienst und Bedürftigkeit, bei der Beurteilung eines gerechten Lohns zur Anwendung kommen. Dank dem experimentellen Design können wir Diskriminierung (i.S. eines „just gender pay gap“) von anderen Ursachen, wie bspw. unterschiedliches Humankapital isolieren, wir können jedoch nicht genau sagen, wie diese Diskriminierung zustande kommt. Die Leistung operationalisieren wir anhand des beruflichen Engagements der beschriebenen Person. Wie hoch die Bedürftigkeit ist, variieren wir durch die familiäre und finanzielle Situation.

In *Experiment 2* versuchen wir die Ergebnisse von Experiment 1 in Bezug auf die Relevanz des Geschlechts zu replizieren. Um weitere mögliche Einflussfaktoren, die mit der familiären Situation zusammenhängen könnten, zu kontrollieren, halten wir in diesem Experiment den Zivilstand konstant. Alle Vignetten-Personen werden als alleinstehend und ohne Kinder beschrieben. Zweitens und damit zusammenhängend interessiert uns, ob die horizontale Segregation einen Einfluss auf die Einkommensbewertung hat. Ist der „just gender pay gap“ in einem typischen Frauenberuf anders als in einem typischen Männerberuf?

Als Reaktion auf die Ergebnisse der beiden vorhergehenden Experimente überprüfen wir in *Experiment 3*, ob das Bedürftigkeits-Prinzip in Zusammenhang mit der Spezialisierungs-Hypothese und den damit einhergehenden Rollenbildern für den „just gender pay gap“ verantwortlich sein könnte. Konkret geht es darum zu untersuchen, ob sich das „gerechte“ Einkommen von Frauen und Männern nur dann unterscheidet, wenn

Hinweise auf eine andere Person vorliegen, die möglicherweise zum Haushaltseinkommen beiträgt.

3 Daten und Methode

3.1 Datenerhebungen und experimentelle Designs

Die Daten von *Experiment 1* stammen aus einer schriftlichen Befragung zum Thema „Ungleichheit und Gerechtigkeit“, die 2001 am Institut für Soziologie der Universität Bern durchgeführt wurde. Befragt wurden Personen einer Zufallsstichprobe der deutschschweizerischen Wohnbevölkerung im Alter von mindestens 18 Jahren (es handelte sich um eine einfache Wahrscheinlichkeitsauswahl von Haushalten aus dem Telefonverzeichnis; pro Haushalt wurde je eine zu befragende Zielperson anhand der Geburtstagsmethode bestimmt). Die Ausschöpfungsquote beträgt 34% (531 gültige Interviews). Für detailliertere Informationen zu der Erhebung und den Daten siehe Jann (2001).

Die Befragung enthält eine Reihe von Fragen zu unterschiedlichen Aspekten von Ungleichheit und Gerechtigkeit. Enthalten ist zudem das genannte Vignetten-Experiment. Dieses besteht darin, dass die Befragten eine Bewertung zu einer Vignette – also einer Beschreibung einer spezifischen Situation – abgeben. Eine Beispielvignette aus der Befragung ist in Abbildung 1 dargestellt. Variiert wurden die Faktoren *Geschlecht*, *Bedürftigkeit*, und *Leistung*; siehe Tabelle 1 zu Ausprägungen und Wortlaut der Variationen. Die anderen in der Vignette angesprochenen Merkmale (Alter, Beruf, Einkommen) wurden konstant gehalten. Aus der Variation der drei Faktoren mit je zwei Ausprägungen ($2 \times 2 \times 2$ -Design) ergaben sich acht verschiedene Vignetten, die den Befragten per Zufall zugewiesen wurden.

Die Daten von *Experiment 2* stammen aus einer Kurzbefragung zum Thema „Lohnniveau in der Schweiz“, die im Jahr 2006 an der ETH Zürich realisiert wurde. Es handelte sich dabei um eine postalische Befragung einer Zufallsstichprobe der deutschschweizerischen Wohnbevölkerung (371 gültige Interviews bei einer Ausschöpfungsquote von 41%; wie bei Experiment 1 wurde eine Haushaltsstichprobe aus dem Telefonverzeichnis gezogen und die Befragungsperson per Geburtstagsmethode bestimmt). Das Vignetten-

Stellen Sie sich die folgende Situation vor: „Herr Walter, 32 jährig, allein stehend und ohne Kinder, ist vollzeiterwerbstätiger Journalist. Seine Aufgaben und Pflichten erfüllt er zur vollen Zufriedenheit seines Arbeitgebers. Sein monatliches Bruttoeinkommen beträgt 5500 Franken.“

Wie stufen Sie das Einkommen der beschriebenen Person ein?

viel zu		gerade					viel zu			
niedrig		richtig					hoch			
<input type="checkbox"/>										
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5

Abbildung 2: Beispiel einer Vignette aus Experiment 2

Tabelle 2: Experimentelle Faktoren in Experiment 2

Faktor	Ausprägung	Wortlaut
Geschlecht	männlich	„Herr Walter/Ismailovic“
	weiblich	„Frau Walter/Ismailovic“
Nationalität	schweizerisch	„Herr/Frau Walter“
	ausländisch	„Herr/Frau Ismailovic“
Beruf	gemischt	„Journalist/in“ (J)
	frauendominiert	„Krankenpfleger/in“ (K)
	männerdominiert	„Schreiner/in“ (S)
Einkommen	tief	J: „5000“, K: „4000“, S: „4500“
	mittel	J: „5500“, K: „4500“, S: „5000“
	hoch	J: „6000“, K: „5000“, S: „5500“

eines $2 \times 2 \times 2 \times 3$ -Designs (24 Kombinationen) auf den in Tabelle 3 dargestellten Dimensionen variiert.

In jedem der drei Experimente wurde den Befragten nach dem Zufallsprinzip jeweils eine Vignette zur Beurteilung zugewiesen (voll randomisiertes Design). Durch ein solches Vorgehen wird gewährleistet, dass die Vignetten-Faktoren nicht mit den Eigenschaften der Befragten zusammenhängen und auch untereinander nicht korreliert sind. Die bivariaten Effekte der Vignetten-Faktoren auf die Bewertung können also abgesehen von Zufallsvariationen – und unter dem Vorbehalt, dass anders als in einem Laborexperiment nicht alle Rahmenbedingungen kontrolliert wurden – als kausal interpretiert werden (keine Scheinkorrelationen; die Einflüsse sämtlicher Drittvariablen sind im Erwartungswert

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"/>										

Abbildung 3: Beispiel einer Vignette aus Experiment 3

Tabelle 3: Experimentelle Faktoren in Experiment 3

Faktor	Ausprägung	Wortlaut
Geschlecht	männlich	„Herr Müller“
	weiblich	„Frau Müller“
Zivilstand	alleinstehend	„alleinstehend und ohne Kinder“
	verheiratet	„verheiratet in kinderloser Ehe“
Leistung	durchschnittlich	„erbringt dort durchschnittliche Leistungen“
	überdurchschnittlich	„erbringt dort überdurchschnittliche Leistungen“
Einkommen	tief	„5000“
	mittel	„5500“
	hoch	„6000“

neutralisiert). Um Effekten sozialer Erwünschtheit entgegen zu wirken, wurde jeder Befragungsperson nur eine Vignette zur Bewertung vorgelegt („between subject design“). Würden mehrere Vignetten mit variierenden Ausprägungen präsentiert, hätten die Befragten die Möglichkeit, die Alternativen zu vergleichen und die Bewertungen mit einem sozial erwünschten oder politisch korrekten Antwortverhalten abzustimmen. Liegt jedoch nur eine Vignette vor, so ist für die befragten Personen unklar, welche Merkmale variiert werden (bzw. dass überhaupt etwas variiert wird), und die abgegebenen Bewertungen

werden nicht durch Vergleichsprozesse beeinflusst. Effekte der sozialen Erwünschtheit sollten so weitgehend ausgeschlossen werden können.³

3.2 Analysestrategie

Alle drei Befragungen verwendeten ein Stichprobendesign, bei dem die Auswahlwahrscheinlichkeiten der Personen nicht konstant waren. Um deskriptive Aussagen über die Population zu treffen, wären bei den Analysen somit Gewichtungen notwendig. Da wir mit einem experimentellen Design arbeiten und es in erster Linie darum geht, die kausalen Strukturen aufzudecken – und die Generalisierung i.S. repräsentativer deskriptiver Aussagen über die Population weniger im Vordergrund steht –, verzichten wir jedoch auf eine Gewichtung. Aus dem gleichen Grund verzichten wir auf eine Einschränkung der Stichprobe der dritten Befragung auf die Deutschschweiz und behalten die Fälle aus der französischen und italienischen Schweiz bei (die ersten beiden Befragungen beziehen sich nur auf die Deutschschweiz). Die Daten zu gewichten oder Fälle auszuschliessen, würde die Effizienz der Schätzungen und somit die Wahrscheinlichkeit, bestehende Effekte zu finden, unnötig reduzieren. Gewichtete Resultate sowie Resultate unter Einschränkung auf die Deutschschweiz finden sich der Vollständigkeit halber im Online-Anhang. Die nachfolgend berichteten Zusammenhangsmuster bleiben erhalten, aber die Konfidenzintervalle sind erwartungsgemäss etwas grösser.

Da die Experimente mit einem voll randomisierten Design durchgeführt wurden, liefern einfache Mittelwertsvergleiche zwischen den Ausprägungen der Faktoren erwartungstreue Schätzer der kausalen Effekte. Die Schätzer sind jedoch nicht unbedingt effizient. Um die Effizienz zu erhöhen und zufällige Abweichungen vom einem balancierten Design auszugleichen, berichten wir nachfolgend durchschnittliche Vorhersagen („predictive margins“) von saturierten Regressionsmodellen, die alle experimentellen Faktoren sowie die Interaktionen zwischen den Faktoren simultan berücksichtigen.⁴ Die Differenz die-

³Empirische Evidenz dazu, dass sich Effekte sozialer Erwünschtheit mit einem „between subject design“ reduzieren lassen (im Vergleich zu einem „within subject design“), wurde kürzlich von Walzenbach (2019) vorgelegt.

⁴Dies gilt zumindest für die inhaltlich motivierten Faktoren. In den Experimenten 2 und 3 wurde jeweils auch noch das Einkommen variiert, um die Ergebnisse wie nachfolgend beschrieben in monetäre Einheiten umrechnen zu können. Das Einkommen nehmen wir jeweils als linearen Prädiktor in die Modelle auf und verzichten auf Interaktionen mit den anderen Faktoren.

ser „predictive margins“ zwischen den zwei Ausprägungen eines dichotomen Faktors ist äquivalent zu einem Regression-Adjustment-Schätzer⁵ des Treatment-Effekts des Faktors. Ergänzende Ergebnisse basierend auf einfachen Mittelwertsvergleichen finden sich im Online-Anhang; die durchschnittlichen Bewertungen für die verschiedenen Kombinationen der experimentellen Faktoren sind zudem in Tabelle A1 aufgeführt.

Abhängige Variable in den Modellen ist jeweils die durch die Befragten angegebene Bewertung auf einer Skala von -5 „viel zu niedrig“ bis 5 „viel zu hoch“. Die Ergebnisse sind also bezüglich dieser Skala zu verstehen. Wurden etwa die weiblichen Vignetten durchschnittlich höher bewertet als die männlichen Vignetten, dann heisst das, dass das beschriebene Einkommen in der weiblichen Vignette eher als zu hoch (bzw. weniger stark als zu tief) eingeschätzt wurde. Dies bedeutet gleichzeitig, dass die männliche Vignette ein höheres Einkommen hätte aufweisen müssen als die weibliche Vignette, um eine vergleichbare Bewertung zu erzeugen.

Wie gross dieser zusätzliche Betrag für die Männer genau hätte sein müssen, bleibt zunächst unbestimmt, für die Experimente 2 und 3 lässt er sich jedoch durch eine einfache Umrechnung abschätzen, da in diesen Experimenten neben den inhaltlich interessierenden Faktoren auch das Einkommen variiert wurde. Das Verfahren, das sich an indirekten Methoden zur Messung von Zahlungsbereitschaft (Breidert 2006) orientiert, ist denkbar einfach. Der Kehrwert des Effekts, den eine Veränderung des angegebenen Einkommens auf die Bewertung hat (d.h., der Kehrwert des Einkommenskoeffizienten im Regressionsmodell), kann als Quantifizierung des Frankenwerts einer Einheit auf der Bewertungsskala angesehen werden. Eine Differenz auf der Bewertungsskala lässt sich nun einfach mit diesem Kehrwert multiplizieren, um den entsprechenden Frankenbetrag zu erhalten.⁶ Natürlich handelt es sich nur um eine Approximation, da zum Beispiel angenommen wird, dass der Einkommenseffekt additiv ist und über die gesamte Skala gleich bleibt.⁷

⁵Siehe z.B. Abschnitt 5.3 in Imbens und Wooldridge (2009).

⁶Durch Verwendung des logarithmierten Einkommens liesse sich der „gender pay gap“ alternativ auch als relative Differenz ausdrücken; siehe etwa Auspurg et al. (2017).

⁷Für die unten berichteten Resultate verwenden wir einen Ansatz, bei dem die einzelnen Vorhersagewerte durch den Einkommenskoeffizienten geteilt und um das in der Vignette angegebene Einkommen verschoben werden. Der Ansatz führt zu identischen Resultaten, vereinfacht aber die Berechnungen.

4 Resultate

4.1 Experiment 1

Abbildung 4 zeigt die durchschnittlichen Einkommensbewertungen in Abhängigkeit des Geschlechts der beschriebenen Person, im Total sowie aufgeschlüsselt nach Bedürftigkeit und Leistung (dargestellt sind, wie oben erläutert, durchschnittliche Vorhersagen aus einem Regressionsmodell unter Berücksichtigung von Interaktionseffekten). Alle drei Kriterien – Geschlecht, Leistung und Bedürftigkeit – spielen bei der Beurteilung des Einkommens eine Rolle. Zudem scheint der Effekt des Geschlechts relativ unabhängig zu sein vom Leistungs- und Bedürftigkeitsniveau.

Auf der Skala von -5 („viel zu niedrig“) bis 5 („viel zu hoch“) erhalten Frauen den Wert -0.61 . Ihr Vignetten-Einkommen wird somit im Schnitt als etwas zu niedrig eingestuft. Die Vignetten-Einkommen der Männer hingegen werden mit einem Durchschnittswert von -1.49 deutlicher als zu niedrig eingestuft. Das heisst, wenn es sonst keine Unterschiede gibt zwischen Frauen und Männern, wird für Frauen ein signifikant tieferes Einkommen als gerecht empfunden.

Das Einkommen von Personen, denen in den Vignetten eine hohe Leistung in Form von Engagement und Arbeitserfüllung zur Zufriedenheit des Arbeitgebers attestiert wurde, wird häufiger als zu tief eingestuft als dasjenige von Personen, deren Leistung zu wünschen übrig lässt. Die Mittelwertdifferenz (über beide Geschlechter; nicht dargestellt) von 1.80 ist gross und signifikant ($p < 0.001$). Leistung soll also belohnt werden. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Bedürftigkeit. Diese wurde anhand von zwei unterschiedlichen Kriterien operationalisiert: Einerseits die familiäre Situation (alleinerziehend oder verheiratet ohne Kinder) und andererseits die effektiven finanziellen Bedürfnisse („kommt nur knapp über die Runden“ vs. „kennt keine finanziellen Sorgen“). Alleinerziehende, die sich in finanziell prekären Verhältnissen befinden, sollen mehr verdienen als verheiratete ohne Kinder, die keine finanziellen Sorgen haben (Differenz über beide Geschlechter: 1.27 , $p < 0.001$). Dadurch, dass diese beiden Kriterien – Kinder und finanzielle Sorgen – nicht auch separat variiert wurden, kann allerdings nicht festgestellt werden, ob bei der Beurteilung eines von beiden wichtiger ist, ob beide die gleiche Rolle spielen, oder ob die Kombination von beiden ausschlaggebend ist. Ein Zusammenhang ist allerdings

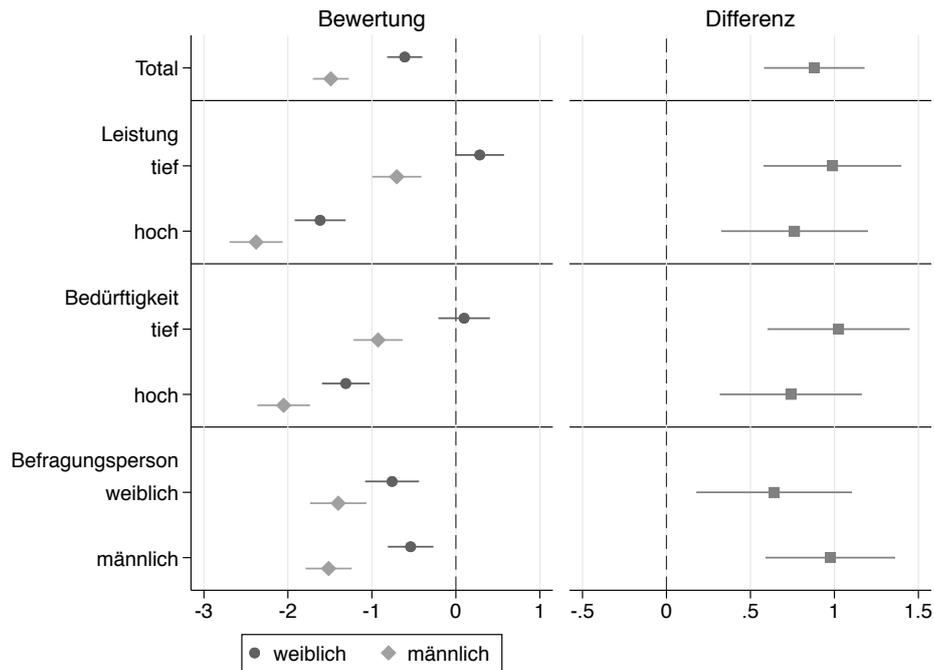


Abbildung 4: Einkommensbewertungen nach Geschlecht der beschriebenen Person in Experiment 1 („predictive margins“ sowie deren Differenzen, inkl. 95%-Konfidenzintervalle; $N = 529$, bzw. 525 für die Resultate nach Geschlecht der Befragungsperson; numerische Werte siehe Tabelle A3)

anzunehmen, denn es ist bekannt, dass die finanziellen Bedürfnisse von Familien mit Kindern höher sind als diejenigen von Menschen ohne Kinder. Zudem sind Alleinerziehende überdurchschnittlich oft von Armut betroffen und auf Sozialhilfe angewiesen (Amacker et al. 2015). Zusammengefasst zeigen unsere Analysen, dass beide Kriterien der Verteilungsgerechtigkeit, also Leistung und Bedürftigkeit, bei der Beurteilung eines gerechten Einkommens relevant sind.

Als nächstes gehen wir der Frage nach, wie die verschiedenen Kriterien der Verteilungsgerechtigkeit mit dem askriptiven Merkmal Geschlecht in Verbindung gebracht werden können. Kann der Geschlechterunterschied mit einem der anderen Kriterien erklärt werden? In den Vignetten wurden Leistung, Bedürftigkeit und Geschlecht randomisiert. Das heisst, die Leistung und Bedürftigkeit der Frauen unterscheidet sich im Experiment per Design nicht systematisch von derjenigen der Männer. Somit ist der Geschlechterunterschied nicht auf ein unterschiedliches Leistungs- oder Bedürftigkeitsniveau zurückzuführen. Von Interesse ist jedoch auch die Frage, ob Leistung und Bedürftigkeit für beide

Geschlechter gleich bewertet werden oder ob das Leistungs- und das Bedürftigkeitsprinzip bei den beiden Geschlechtern unterschiedlich zur Anwendung kommen. In Abbildung 4 ist ersichtlich, dass Frauen und Männer bei gleicher Leistung unterschiedlich bewertet wurden (die Mittelwerte unterscheiden sich signifikant) und dass diese Differenz bei tiefer Leistung tendenziell etwas grösser ist als bei hoher. Bei Frauen ist der Wert bei tiefer Leistung positiv, was dahingehend zu interpretieren ist, dass ihr Einkommen im Schnitt als zu hoch beurteilt wurde. Bei Männern hingegen ist dies nicht der Fall. Ihr Einkommen wird auch bei tiefer Leistung als eher zu tief eingestuft. Es gibt also eine leichte Tendenz, Leistung von Frauen und Männern nicht gleich zu beurteilen. Allerdings sind die Unterschiede gering und die entsprechenden Differenzen nicht signifikant ($p = 0.46$). Wie sieht es bezüglich des Bedürftigkeitsprinzips aus? Auch wenn es sich bei der Bedürftigkeit um etwas komplett anderes handelt als bei der Leistung, fallen die Resultate vergleichbar aus. Besteht eine hohe Bedürftigkeit, wird das Vignetten-Einkommen der Männer signifikant deutlicher als zu tief bewertet als dasjenige der Frauen, welches ebenfalls als zu niedrig eingeschätzt wird. Alleinerziehende Männer in knappen finanziellen Verhältnissen sollen also mehr verdienen als vergleichbare alleinerziehende Frauen. Bei tiefer Bedürftigkeit, also bei Verheirateten ohne Kinder, wird das Einkommen der Frauen, im Gegenteil zu dem der Männer, als etwas zu hoch eingeschätzt (Abbildung 4). Die Differenz zwischen verheirateten Frauen und Männern ist etwas grösser als diejenige zwischen Alleinstehenden. Erklären lässt sich eine solche Differenz mit der in unserer Gesellschaft weiterhin vorherrschenden geschlechtsspezifischen Rollenteilung, bei der Männer mehr zum Haushaltseinkommen beitragen und Frauen sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmern, woraus ein höherer Einkommensbedarf des Mannes abgeleitet werden kann. Die Differenz befindet sich jedoch in einer ähnlichen Grössenordnung wie bei der Leistung und ist ebenfalls nicht signifikant ($p = 0.35$).

In Abbildung 4 ist weiterhin der Einfluss des *Geschlechts der Versuchsperson* dargestellt. Im Total ist der Effekt des Geschlechts der Versuchsperson fast null und nicht signifikant ($p = 0.71$), was bedeutet, dass Frauen und Männer die Vignetten gesamthaft nicht verschieden beurteilten (nicht dargestellt). Es könnte jedoch sein, dass jeweils das eigene Geschlecht bevorzugt wird. Deshalb ist in der Abbildung der Effekt des Vignetengeschlechts getrennt nach Geschlecht der Versuchsperson ausgewiesen. Die männlichen

Versuchspersonen haben tendenziell einen etwas grösseren Unterschied zwischen Frauen und Männern gemacht als die weiblichen Versuchspersonen, die Differenz ist aber nicht statistisch signifikant ($p = 0.28$). Tatsächlich ist es so, dass auch Frauen den Männern in den Vignetten ein höheres Einkommen zugestanden haben als den Frauen. Der Effekt des Geschlechts der Vignette ist für Männer ($p < 0.001$) wie auch für Frauen ($p < 0.007$) signifikant.

Die verschiedenen Analysen haben gezeigt, dass das Geschlecht der Vignette und die beiden Kriterien der Verteilungsgerechtigkeit – Verdienst und Bedürftigkeit – eine entscheidende Rolle spielen bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Einkommen als gerecht empfunden wird. Das Hauptresultat von Experiment 1 ist ohne Zweifel, dass Frauen unter sonst gleichen Umständen weniger Einkommen zugestanden wird als Männern – und zwar von beiden Geschlechtern! Dieses Resultat ist bemerkenswert, würde man in einer aufgeklärten und nach meritokratischen Prinzipien organisierten Gesellschaft doch erwarten, dass das Geschlecht bei der Einkommensbewertung keine Rolle spielt. Entgegen dieser Erwartung scheinen die Befragten die Situationen von Frauen und Männern jedoch – zumindest unbewusst – mit unterschiedlichen Massstäben bewerten.

Das Experiment liefert allerdings keine Erklärung dafür, warum ein solcher Unterschied gemacht wird. Weiterhin wurden beim Bedürftigkeitskriterium zwei unterschiedliche Dimensionen vermischt. Es ist deshalb nicht möglich zu beurteilen, ob die familiäre oder eher die finanzielle Situation für die Versuchspersonen für den Effekt des Bedürftigkeit entscheidend war.

4.2 Experiment 2

Die Resultate des Experiments sind in Abbildung 5 dargestellt (wiederum durchschnittliche Vorhersagen unter Berücksichtigung von Interaktionen). Da das Einkommen in der Vignette variiert wurde, lassen sich die Ergebnisse auch zu Frankenbeträgen umrechnen; diese Resultate finden sich in Abbildung A1 im Anhang. Im Gegensatz zu Experiment 1 spielt das Geschlecht bei der Bewertung der Einkommen in Experiment 2 keine Rolle. Das in der Vignette angegebene Einkommen wurde bei Frauen und Männern gleichermaßen im Durchschnitt als etwas zu tief bewertet. Die befragten Personen haben also

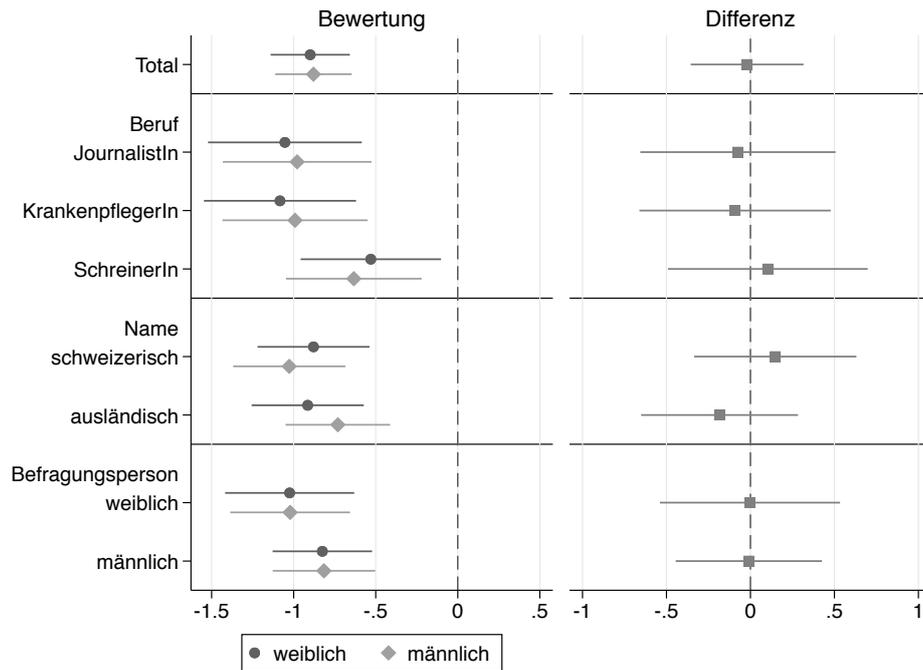


Abbildung 5: Einkommensbewertungen nach Geschlecht der beschriebenen Person in Experiment 2 („predictive margins“ sowie deren Differenzen, inkl. 95%-Konfidenzintervalle; $N = 365$, bzw. 364 für die Resultate nach Geschlecht der Befragungsperson; numerische Werte siehe Tabelle A4)

keine diskriminierenden Präferenzen gegenüber Frauen geäußert. Auch aufgeschlüsselt nach Berufen und nach Nationalität lassen sich keine substantiellen Unterschiede zwischen der Bewertung der weiblichen und der männlichen Vignette feststellen. Weiterhin hat auch das Geschlecht der Versuchsperson keinen Einfluss; das heisst, Frauen wie auch Männer haben keinen Unterschied gemacht zwischen der Bewertung der weiblichen und der männlichen Vignette.

In Experiment 2 finden wir also überraschenderweise keinen geschlechtsspezifischen Unterschied bei der Einkommensbewertung der Vignetten, obwohl das Studiendesign sehr ähnlich war wie das von Experiment 1. Wie lässt sich diese Diskrepanz erklären? In beiden Studien wurde eine repräsentative Zufallsstichprobe der Deutschschweiz befragt, womit wir ausschliessen können, dass es sich um Resultate für grundsätzlich verschiedene Populationen handelt. Auch gehen wir nicht davon aus, dass den unterschiedlichen Ergebnissen fundamentale Veränderungen in den Einstellungen zu Geschlechtergerechtigkeit zugrunde liegen; dafür ist der Zeitraum von 2001 bis 2006 zu kurz.

Allerdings könnte der Familienkontext in der Vignette eine Rolle gespielt haben. In Experiment 2 sind alle Frauen und Männer in den Vignetten alleinstehend und kinderlos. In Experiment 1 waren sie entweder alleinerziehend und in einer prekären finanziellen Situation oder kinderlos verheiratet und ohne finanzielle Sorgen.

Unter Umständen liegt in diesem Designunterschied der Grund für die sich widersprechenden Ergebnisse. Falls dem so wäre, würde dies gleichzeitig Hinweise für die Erklärung des in Experiment 1 gefundenen Geschlechtereffekts liefern. So kann vermutet werden, dass bei der Bewertung des Einkommens die Befragten berücksichtigen, ob es Hinweise auf eine weitere Person gibt, die zum Haushaltseinkommen beiträgt. Ein Beitrag einer weiteren Person ist bei Verheirateten wie auch bei Alleinerziehenden (Alimente) wahrscheinlicher als bei Alleinstehenden. In Übereinstimmung mit den vorherrschenden Geschlechterrollen in der Gesellschaft gehen die Befragten von einem grösseren Beitrag aus, wenn diese weitere Person ein Mann ist. Das heisst, in Experiment 1 wird implizit eine zusätzliche Einkommenskomponente dazu gedacht, die sich je nach Geschlecht der Person in der Vignette unterscheidet. Wenn dies zutrifft, würden wir bei Experiment 1 einen Geschlechtereffekt erwarten, nicht jedoch bei Experiment 2. Um diese Hypothese zu testen, haben wir das dritte Experiment durchgeführt.

4.3 Experiment 3

Beim dritten Experiment wurden die Dimensionen Geschlecht, Leistung und Zivilstand experimentell variiert. Die Resultate finden sich in Abbildung 6 und – umgerechnet zu Frankenbeträgen – in Abbildung A2 im Anhang. Die drei Dimensionen unterscheiden sich in den Mittelwertvergleichen jeweils signifikant. Im Mittel werden alle Einkommen als etwas zu hoch bewertet. Für Frauen wird, wie in Experiment 1, ein deutlich tieferes Einkommen als gerecht empfunden als für Männer ($p < 0.001$; der Einkommensunterschied entspricht im Mittel etwa 280 Franken pro Monat). Erwartungsgemäss hat auch die Leistung einen grossen Einfluss auf die Bewertung des Vignetten-Einkommens. Bei tiefer Leistung wird das Einkommen deutlicher als zu hoch beurteilt ($p < 0.001$; der Unterschied beträgt etwa 660 Franken). Weiterhin wird das Einkommen von Alleinstehenden

eher als zu hoch beurteilt als dasjenige von Verheirateten ($p = 0.008$; im Schnitt ist der Unterschied etwa 170 Franken).

In einem weiteren Schritt interessiert uns, ob der Geschlechtereffekt mit der Leistung und dem Zivilstand zusammenhängt. Zwischen dem Geschlecht und der Leistung finden wir – übereinstimmend mit den Ergebnissen von Experiment 1 – keinen Interaktionseffekt. Das heisst, bei tiefer wie auch bei hoher Leistung wird das Einkommen der Männer weniger stark als zu hoch bewertet als das Einkommen der Frauen ($p = 0.005$ bzw. $p = 0.001$) bzw. Leistung wird bei beiden Geschlechtern ähnlich bewertet. Bezüglich des Zivilstands finden wir allerdings in Einklang mit unserer Hypothese eine signifikante Differenz. Der Effekt des Zivilstands hat also eine geschlechtsspezifische Komponente: Verheiratete Männer sollen gemäss den Befragten mehr verdienen als alleinstehende. Für Frauen gibt es jedoch keine solche „Heiratsprämie“. Anders formuliert machen die Befragten keinen Unterschied zwischen der männlichen und der weiblichen Vignette, wenn es sich um Alleinstehende handelt ($p = 0.141$). Geht es jedoch um Verheiratete, wird den Männern ein höheres Einkommen als den Frauen zugestanden ($p < 0.001$). Diese Differenz im Geschlechtereffekt nach Zivilstand ist signifikant mit einem p -Wert von 0.017. Die Resultate passen gut zur Hypothese, dass es vom Familienkontext abhängt, ob ein Unterschied zwischen den Geschlechtern gemacht wird. Alleinstehende Frauen ohne Kinder werden nicht benachteiligt, verheiratete Frauen aber schon. Allerdings scheint die Vermutung, dass das Einkommen des Partners bei der Bewertung „dazu gedacht“ wird, falsch zu sein, da für Frauen die Einkommensbewertungen unabhängig vom Zivilstand sind. Vielmehr ist der Unterschied bei den Männern: Verheiratete Männer sollen gemäss Einschätzung der Befragten etwa 300 Franken mehr Einkommen erhalten als alleinstehende Männer. Dies steht in Einklang mit dem traditionellen Rollenbild des Mannes als Haupternährer.

Ähnlich wie bei den Experimenten 1 und 2, finden wir auch in Experiment 3 keine systematischen Einflüsse des Geschlechts der befragten Person. Das Resultat, dass die Einkommensbewertungen nicht vom Geschlecht der Versuchsperson abhängen, erweist sich somit als robust.

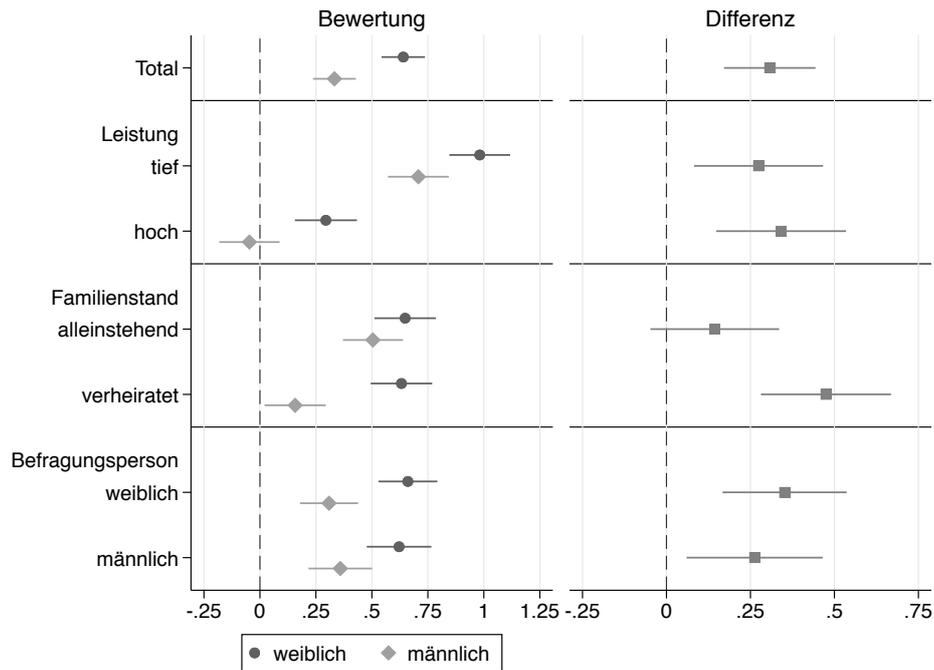


Abbildung 6: Einkommensbewertungen nach Geschlecht der beschriebenen Person in Experiment 3 („predictive margins“ sowie deren Differenzen, inkl. 95%-Konfidenzintervalle; $N = 1912$; numerische Werte siehe Tabelle A6)

4.4 Effekte von Personenmerkmalen auf den „just gender pay gap“

In den bisherigen Analysen haben wir jeweils geprüft, ob das Geschlecht der Versuchsperson einen Einfluss darauf hat, inwieweit das Einkommen von Frauen und Männern unterschiedlich bewertet wird. In allen drei Experimenten fanden sich keine Hinweise auf einen solchen Effekt. In Tabelle 4 sind die Resultate nochmals zusammengetragen. Zudem gibt die Tabelle Aufschluss über die Effekte einiger weiterer Personenmerkmale. Dargestellt ist jeweils der totale Effekt des entsprechenden Personenmerkmals auf den Unterschied in der Bewertung des Einkommens von Frauen und Männern (also unter Berücksichtigung der Vignettenfaktoren und deren Interaktionen, aber jeweils ohne Kontrolle der anderen Personenmerkmale). Anzumerken ist, dass es sich hierbei um explorative Analysen handelt, denen kein experimentelles Design zugrunde liegt (d.h., wenn ein Unterschied gefunden wird, heisst das nicht zwingend, dass der Unterschied ursächlich auf das ent-

Tabelle 4: Effekte von Personenmerkmalen auf den „just gender pay gap“

	Experiment 1		Experiment 2		Experiment 3	
	Effekt	<i>N</i>	Effekt	<i>N</i>	Effekt	<i>N</i>
Geschlecht (1 = männlich)	0.335 (0.307)	525	-0.007 (0.351)	364	-0.089 (0.140)	1912
Alter (in Jahrzehnten)	0.092 (0.099)	522	0.022 (0.106)	365	0.069 (0.044)	1912
Bildungsjahre	-0.146* (0.058)	520	-0.164* (0.080)	362	-0.034 (0.025)	1899
Einkommen (in tausend CHF)	-0.053 (0.059)	459	0.056 (0.054)	357	-0.057 ⁺ (0.034)	1678
Politische Orientierung (1 = ganz links, 10 = ganz rechts)	0.184* (0.085)	507	0.063 (0.109)	350		

Standardfehler in Klammern; ⁺ $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (zweiseitig)

sprechende Personenmerkmal zurückzuführen ist; der Zusammenhang könnte auch durch eine nicht beobachtete Drittvariable erzeugt worden sein).

Aufgrund der zunehmenden Gleichstellungsbestrebungen im Zuge des Modernisierungsprozesses über die letzten 50 Jahre könnte man von einem über die Geburtskohorten vermittelten Wertewandel ausgehen. Dies liesse einen entsprechenden Effekt des Alters der Versuchspersonen vermuten. Tatsächlich ist der Alterseffekt in allen drei Experimenten positiv, das heisst, ältere Personen machen in ihren Bewertungen tendenziell einen etwas grösseren Unterschied zwischen Frauen und Männern, der Effekt ist jedoch nur schwach ausgeprägt und in keinem der Experimente signifikant (p -Werte von 0.35, 0.84, und 0.12). Eine weitere Hypothese wäre, dass über Bildung vermittelte Aufklärung zu einer Reduktion der geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bewertungen führt. In Übereinstimmung mit dieser Hypothese ist der Bildungseffekt in allen drei Experimenten negativ, und in zwei Experimenten ist der Effekt auch statistisch signifikant (p -Werte von 0.013, 0.042, und 0.18). Bezüglich des Einkommens der Versuchsperson (äquivalenzskaliertes Haushaltseinkommen) zeigt sich zwar ein Ankereffekt (das heisst, Personen mit hohem Einkommen bewerten das Einkommen in der Vignette eher als zu tief; nicht dargestellt), der „just gender pay gap“ scheint jedoch nicht mit dem Einkommen zusammenzuhängen. Als letzten Faktor prüfen wir den Einfluss der politischen Einstellung der

Versuchspersonen. Aufgrund der stärkeren Orientierung an traditionellen Rollenbildern könnte vermutet werden, dass politisch eher rechts eingestellte Personen einen grösseren geschlechtsspezifischen Unterschied in den Einkommensbewertungen machen. Der Effekt kann nur in den ersten beiden Experimenten ermittelt werden, da in der dritten Studie die politische Orientierung nicht erhoben wurde. In beiden Experimenten ist der Effekt erwartungsgemäss positiv, jedoch nur im ersten Experiment statistisch signifikant (p -Werte von 0.031 und 0.57).

Insgesamt finden wir in diesen explorativen Analysen nur schwache Hinweise, dass substanzielle systematische Einflüsse von Personenmerkmalen auf den „just gender pay gap“ bestehen.

5 Diskussion und Schlussfolgerungen

In den drei präsentierten Experimenten ging es darum, Mechanismen aufzudecken, die potenziell für denjenigen Teil der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern verantwortlich sein können, der sich mit herkömmlichen statistischen Analysen kaum untersuchen lässt (meist „unerklärter Anteil“ oder „Diskriminierungseffekt“ genannt). Wir fragten uns, ob Frauen weniger verdienen, weil tiefere Frauenlöhne als gerecht empfunden werden. Allerdings könnte es auch anders herum sein: In dem Fall würden sich die Befragten bei den Bewertungen der Männer- und Frauenlöhne am tatsächlichen Lohnunterschied orientieren und die ungleiche Bewertung wäre eine Folge der Lohnungleichheit und nicht deren Ursache.

In Experiment 1 zeigten wir, dass die Einkommen von Frauen und Männern bei gleicher Leistung bzw. Bedürftigkeit ungleich bewertet werden. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die Befragten tiefere Frauenlöhne als gerechtfertigt einschätzten. Der Zivilstand aller beschriebenen Personen war entweder verheiratet oder alleinerziehend. Sowohl Leistung als auch Bedürftigkeit rechtfertigten in den Augen der Befragten höhere Einkommen. Im zweiten Experiment wurde der Zivilstand konstant gehalten und alle Vignetten-Personen als alleinstehend und ohne Kinder beschrieben. Ausserdem wurden der Beruf und der Name variiert (Ismailovic versus Walter). Weder hatten der Beruf und ein ausländisch klingender Name noch das Geschlecht einen Effekt auf den „pay gap“. Al-

leinstehende Frauen wurden also gegenüber alleinstehenden Männern nicht benachteiligt und auch der Name und Beruf spielten dabei keine Rolle.

Wie kommen die unterschiedlichen Ergebnisse in Experiment 1 und Experiment 2 zustande? In einem dritten Experiment wurde explizit ein möglicher Einfluss des Zivilstands auf den „just gender pay gap“ berücksichtigt. Sehr klar zeigt sich, dass die Zivilstandshypothese durch die Daten gestützt wird. Verheirateten Männern wird bei gleicher Leistung ein höheres Einkommen zugestanden als ledigen Männern und Frauen; bei verheirateten und ledigen Frauen gibt es dagegen keinen Unterschied. Der „just gender pay gap“ ist in den Augen der Bevölkerung an das Merkmal „verheiratet“ gebunden. Verheirateten Männern wird quasi eine „Heiratsprämie“ zugestanden. Interessant ist hier auch der Vergleich mit der Vignettenstudie von Lang und Groß (2020). Bei den deutschen Daten wird der „Male Breadwinner-Effekt“ erst bei Vätern sichtbar, wobei der Einkommensbonus mit der Kinderzahl steigt. Unsere Schweizer Studie stellt dagegen bereits einen Einkommensbonus der Männer fest, wenn diese „nur“ kinderlos verheiratet sind. Übereinstimmend zeigt sich, dass die Bewertungen unabhängig vom Geschlecht der Befragten sind. Auch Frauen gestehen den Männern einen Heiratsbonus zu, nicht aber ihrem eigenen Geschlecht. Offenbar besteht ein geschlechtsübergreifender Wertekonsens bei der Zumessung „gerechter“ Einkommen, der ein Aufbrechen von Diskriminierung erschwert.

Weiter haben wir untersucht, welche Rolle die Prinzipien der Verteilungsgerechtigkeit in Kombination mit dem askriptiven Merkmal des Geschlechts bei der Einkommensbewertung spielen. Wie diese Aspekte zusammenhängen wurde bisher kaum erforscht. Die meisten theoretischen Diskussionen erwähnen zwar, dass nebst den drei Kriterien Gleichheit, Verdienst und Bedürftigkeit auch askriptive Merkmale eine Rolle spielen können, sagen aber weder weshalb, noch wie dies mit den jeweils diskutierten Gerechtigkeitsprinzipien vereinbar ist (oder eben nicht). Ähnlich verhält es sich in den empirischen Untersuchungen, die die verschiedenen Kriterien weitgehend separat testen. Die beiden Konzepte der Verteilungsgerechtigkeit, Verdienst und Bedürftigkeit, sind aber aus einer gendersensiblen Perspektive problematisch: Das Verdienst-Kriterium berücksichtigt nicht, dass Frauen und Männer unterschiedliche Voraussetzungen haben können, die gleiche Leistung zu erbringen. Der Umstand, dass Frauen neben der Erwerbsarbeit oft auch noch die Hauptverantwortung für Haushalt und Kinder tragen, hat einen Einfluss auf

ihre Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. Dies zeigt sich vor allem in der unter Frauen weit verbreiteten Teilzeitarbeit. Hingegen ist davon auszugehen, dass sich die effektiv geleistete Arbeit in der Qualität nicht von der Arbeit der Männer unterscheidet. Es kommt also darauf an, woran der Verdienst geknüpft wird. In Betriebskulturen, in denen der sogenannte „Präsentismus“ hoch geschätzt wird, haben Frauen, die um 17 Uhr ihre Kinder von der Krippe abholen müssen, einen klaren Nachteil im „Wettbewerb“ darum, wer abends am Arbeitsplatz zuletzt das Licht löscht (vgl. Goldin 2014). Gerade für den beruflichen Aufstieg sind lange Präsenzzeiten und hohe Flexibilität immer noch sehr wichtig. Aufgrund der nach wie vor relativ traditionellen Rollenteilung, bei der die Männer mehr zum Haushaltseinkommen beitragen und die Frauen den grösseren Teil der Hausarbeit und Kindererziehung erledigen, ist auch das Bedürftigkeitsprinzip asymmetrisch. Dieser Tatsache wird weder in den theoretischen Diskussionen noch in ihrer empirischen Anwendung genügend Rechnung getragen. Mit dem dritten Experiment haben wir in diesem Punkt versucht einen Beitrag zu leisten und haben gezeigt, wie der Zivilstand, sofern dieser tatsächlich ein sinnvoller Proxy für Bedürftigkeit ist, für Frauen und Männer im Zusammenhang mit der Beurteilung eines gerechten Einkommens eine unterschiedliche Bedeutung hat.

Literatur

- Amacker, Michèle, Sebastian Funke, Nadine Wenger. 2015. Alleinerziehende und Armut in der Schweiz. Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung. Universität Bern.
- Aristoteles. 1985. *Die Nikomachische Ethik*. Philosophische Bibliothek.
- Arrow, Kenneth J. 1972. Some mathematical models of race discrimination in the labor market. In: *Racial discrimination in economic life*, S. 187–204. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Auspurg, Katrin, Thomas Hinz, Stefan Liebig. 2009. Komplexität von Vignetten, Lerneffekte und Plausibilität im Faktoriellen Survey. *Methoden, Daten, Analysen* 3:59–96.
- Auspurg, Katrin, Thomas Hinz, Carsten Sauer. 2017. Why should women get less? Evidence on the gender pay gap from multifactorial survey experiments. *American Sociological Review* 82:179–210.
- Becker, Gary S. 1973. *The Economics of Discrimination, 2nd edition*. Chicago; London: University of Chicago Press.

- Becker, Gary S. 1975. *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis with special Reference to Education, 2nd edition*. Chicago; London: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. 1981. *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker-Schmidt, Regina. 2008. *Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Berger, Joseph, Bernard P. Cohen, Morris Zelditch, Jr. 1972. Status characteristics and social interaction. *American Sociological Review* 37:241–255.
- Berger, Joseph, M. Hamit Fisek, Robert Z. Norman, David G. Wagner. 1985. Formation of reward expectations in status situations. In: *Status, Rewards, and Influence*, herausgegeben von Joseph Berger und Morris Zelditch, S. 215–261. San Francisco: Jossey-Bass.
- BFS. 2017. Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit und Freiwilligenarbeit nach Geschlecht und Familiensituation. Tabelle. BFS-Nr. je-d-03.06.00.01. Bundesamt für Statistik.
- BFS. 2019a. Bildungsstand der Bevölkerung, 2018. Bundesamt für Statistik, Neuenburg.
- BFS. 2019b. Frauen in Führungspositionen. Bundesamt für Statistik, Neuenburg.
- BFS. 2019c. Lohnungleichheit: 2016 verdienten Frauen 19,6% weniger als Männer. Medienmitteilung. Bundesamt für Statistik, Neuenburg.
- BFS. 2019d. Teilzeitarbeit: Beschäftigungsgrad (Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)). Bundesamt für Statistik, Neuenburg.
- Bielby, Denise D., William T. Bielby. 1988. She works hard for the money: Household responsibilities and the allocation of work effort. *American Journal of Sociology* 93:1031–1059.
- Bihagen, Erik, Marita Ohls. 2006. The glass ceiling—where is it? Women’s and men’s career prospects in the private vs. the public sector in Sweden 1979–2000. *The Sociological Review* 54:20–47.
- Blau, Francine. 2016. *Gender, Inequality, and Wages*. Oxford University Press.
- Blau, Francine D., Jed DeVaro. 2007. New evidence on gender differences in promotion rates: An empirical analysis of a sample of new hires. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 46:511–550.
- Blau, Francine D., Lawrence M. Kahn. 2017. The gender wage gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature* 55:789–865.
- Boll, Christina, Andreas Lagemann. 2018. Gender pay gap in EU countries based on SES (2014). *Luxembourg, Publication Office of the European Union* 10.

- Breidert, Christoph. 2006. *Estimation of Willingness-to-Pay. Theory, Measurement, Application*. Wiesbaden: Springer.
- Brüderl, Josef, Andreas Diekmann, Henriette Engelhardt. 1993. Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz. .
- Buchmann, Marlis, Irene Kriesi. 2012. Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen. In: *Soziologische Bildungsforschung*, herausgegeben von Rolf Becker und Heike Solga, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 52, S. 256–280. Wiesbaden: Springer.
- Budig, Michelle J., Paula England. 2001. The wage penalty for motherhood. *American sociological review* 66:204–225.
- Budig, Michelle J., Misun Lim. 2016. Cohort Differences and the Marriage Premium: Emergence of Gender-Neutral Household Specialization Effects. *Journal of Marriage and Family* 78:1352–1370.
- Castilla, Emilio J. 2012. Gender, race, and the new (merit-based) employment relationship. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 51:528–562.
- Charles, Maria. 2005. Entwicklung der beruflichen Segregation nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit in der Schweiz, 1970–2000. Bundesamt für Statistik, Neuenburg.
- Combet, Benita, Daniel Oesch. 2019. The gender wage gap opens long before motherhood. Panel evidence on early careers in Switzerland. *European sociological review* 35:332–345.
- Deutsch, Morton. 1975. Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social issues* 31:137–149.
- Diekmann, Andreas, Heidi Bruderer-Enzler, Julie Craviolini. 2012. Dokumentation. Projekt „Zeitpräferenzen und Energiesparen“. Eine Nachbefragung zum Schweizer Umweltsurvey 2007. ETH Zürich.
- Diekmann, Andreas, Henriette Engelhardt, Peter Hartmann. 1993. Einkommensungleichheit in der Bundesrepublik Deutschland: Diskriminierung von Frauen und Ausländern? *Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* S. 386–398.
- Diekmann, Andreas, Reto Meyer, Christa Mühlemann, Andrea Diem. 2009. Schweizer Umweltsurvey 2007. Dokumentation und Codebuch. ETH Zürich.
- EDI. 2019. Gleichstellung von Frau und Mann. Eidgenössisches Departement des Innern, Bern.
- Engelhardt, Henriette, Ben Jann. 2004. Halbe Kraft voraus? Arbeitseinsatz, berufliche Segregation und Löhne von Frauen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. *Soziale Welt* 55:205–224.
- England, Paula. 1992. *Comparable Worth: Theory and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.

- England, Paula. 2005. Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 12:264–288.
- England, Paula, George Farkas, Barbara Stanek Kilbourne, Thomas Dou. 1988. Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects. *American Sociological Review* 53:544–558.
- Gatskova, Kseniia. 2015. *Income Justice in Ukraine. A Factorial Survey Study*. Cambridge Scholars Publishing.
- Goffman, Erving. 1977. The arrangement between the sexes. *Theory and society* 4:301–331.
- Goldin, Claudia. 2014. A grand gender convergence: Its last chapter. *The American Economic Review* 104:1091–1119.
- Gottschall, Karin. 1995. Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, herausgegeben von Regina Becker-Schmitt und Gudrun-Axeli Knapp. Frankfurt: Campus Verlag.
- Guryan, Jonathan, Kerwin Kofi Charles. 2013. Taste-based or statistical discrimination: the economics of discrimination returns to its roots. *The Economic Journal* 123:F417–F432.
- Holst, Elke, Anita Wiemer. 2010. Frauen sind in Spitzengremien der Wirtschaft unterrepräsentiert. *Wirtschaftsdienst* 90:692–699.
- Imbens, Guido W., Jeffrey M. Wooldridge. 2009. Recent Developments in the Econometrics of Program Evaluation. *Journal of Economic Literature* 47:5–86.
- Jakobsson, Niklas, Andreas Kotsadam. 2016. Does marriage affect men’s labor market outcomes? A European perspective. *Review of Economics of the Household* 14:373–389.
- Jann, Ben. 2001. Ungleichheit und Gerechtigkeit 2001. Codebuch und Dokumentation. Universität Bern.
- Jann, Ben. 2003. Lohngerechtigkeit und Geschlechterdiskriminierung: Experimentelle Evidenz. ETH Zürich, Professur für Soziologie.
- Jann, Ben, Henriette Engelhardt. 2008. Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit und berufliche Segregation in der Schweiz, 1991 – 2006. In: *Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht – Studien zum Schweizer Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jasso, Guillermina. 1980. A new theory of distributive justice. *American Sociological Review* 45:3–32.
- Jasso, Guillermina, Peter H. Rossi. 1977. Distributive justice and earned income. *American Sociological Review* 42:639–651.

- Jasso, Guillermina, Murray Webster Jr. 1997. Double standards in just earnings for male and female workers. *Social Psychology Quarterly* 60:66–78.
- Jasso, Guillermina, Murray Webster Jr. 1999. Assessing the gender gap in just earnings and its underlying mechanisms. *Social Psychology Quarterly* 62:367–380.
- Killewald, Alexandra, Margaret Gough. 2013. Does specialization explain marriage penalties and premiums? *American sociological review* 78:477–502.
- Kugler, Peter. 1988. Lohndiskriminierung in der Schweiz: Evidenz von Mikrodaten. *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik* 124:23–47.
- Lamont, Julian. 1994. The concept of desert in distributive justice. *The Philosophical Quarterly* 44:45–64.
- Lang, Volker, Martin Groß. 2020. The just gender pay gap in Germany revisited: The male breadwinner model and regional differences in gender-specific role ascriptions. *Research in Social Stratification and Mobility* 65.
- Levanon, Asaf, Paula England, Paul Allison. 2009. Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data. *Social Forces* 88:865–892.
- Liebeskind, Uta. 2004. Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56:630–652.
- Ludwig, Volker, Josef Brüderl. 2011. Is there a male marital wage premium? Resolving an enduring puzzle with panel data from Germany and the US. RC28 meeting in Essex.
- McDonald, Patrick. 2019. The male marriage premium: selection, productivity, or employer preferences? Evidence from panel data and a survey experiment. *LIVES Working paper* 75:1–38.
- Miller, David. 1992. Distributive justice: What the people think. *Ethics* 102:555–593.
- Mincer, Jacob. 1958. Investment in human capital and personal income distribution. *The journal of political economy* 66:281–302.
- Mincer, Jacob, Solomon Polachek. 1974. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy* 82:76–108.
- Murphy, Emily, Daniel Oesch. 2016. The feminization of occupations and change in wages: a panel analysis of Britain, Germany and Switzerland. *Social Forces* 94:1221–1255.
- Ochsenfeld, Fabian. 2012. Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64:507–534.

- Oesch, Daniel, Oliver Lipps, Patrick McDonald. 2017. The Wage Penalty for Motherhood: Evidence on Discrimination from Panel Data and a Survey Experiment for Switzerland. *Demographic Research* 37:1793–1824.
- Phelps, Edmund S. 1972. The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review* 62:659–661.
- Polachek, Solomon. 1981. Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics* 63:60–69.
- Ridgeway, Cecilia L. 1997. Interaction and the conservation of gender inequality: Considering employment. *American Sociological Review* 62:218–235.
- Ridgeway, Cecilia L. 2001. Gender, status, and leadership. *Journal of Social Issues* 57:637–655.
- Rossi, Peter H. 1979. Vignette Analysis: Uncovering the Normative Structure of Complex Judgments. In: *Qualitative and quantitative social research: papers in honor of Paul F. Lazarsfeld*, herausgegeben von Robert King Merton, James Samuel Coleman, und Peter Henry Rossi, S. 176–186. New York/London: The Free Press.
- Rossi, Peter H., Steven L. Nock. 1982. *Measuring Social Judgements. The Factorial Survey Approach*. Beverly Hills: Sage.
- Rost, Katja. 2010. Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft. *Die Unternehmung. Schweizerische Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 64:315.
- Sabbagh, Clara. 2001. A taxonomy of normative and empirically oriented theories of distributive justice. *Social Justice Research* 14:237–263.
- Sauer, Carsten. 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* Nr. 29.
- Sauer, Carsten, Stefan Liebig, Katrin Auspurg, Thomas Hinz, Andy Donaubaue, Jürgen Schupp. 2009. A Factorial Survey on the Justice of Earnings within the SOEP-Pretest 2008. *IZA Discussion Paper* Nr. 4663.
- Schillingreport. 2018. schillingreport 2018 | Transparenz an der Spitze – Die Führungsgremien der Schweizer Wirtschaft und des öffentlichen Sektors. Guido Schilling ag.
- Schmid, Flurina. 2016. The Gender Wage Gap in Switzerland over Time. *Swiss Journal of Sociology* 42:442–467.
- Schwiter, Karin, Sandra Hupka-Brunner, Nina Wehner, Éveline Huber, Shireen Kanji, Andrea Maihofer, Manfred M. Bergman. 2014. Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 40:401–428.

- Shamon, Hawal, Hermann Dülmer. 2014. Raising the question on ‘Who should get what?’ again: On the importance of ideal and existential standards. *Social Justice Research* 27:340–368.
- Strub, Silvia, Livia Bannwart. 2017. Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014. Bundesamt für Statistik, Neuenburg.
- Strub, Silvia, Michael Gerfin, Aline Bütikofer. 2006. Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2002 / 2004. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien BASS, Universität Bern.
- Strub, Silvia, Désirée Stocker. 2010. Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes. Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien BASS, Universität Bern.
- Walzenbach, Sandra. 2019. Hiding Sensitive Topics by Design? An Experiment on the Reduction of Social Desirability Bias in Factorial Surveys. *Survey Research Methods* 13:103–121.
- Weichselbaumer, Doris, Rudolf Winter-Ebmer. 2005. A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys* 19:479–511.
- Zimmermann, Barbara. 2020. Geschlechterunterschiede im Karriereerfolg von Hochschulabsolvent/innen: Welchen Einfluss haben arbeitsbezogene Werte? *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 46:37–71.

Anhang

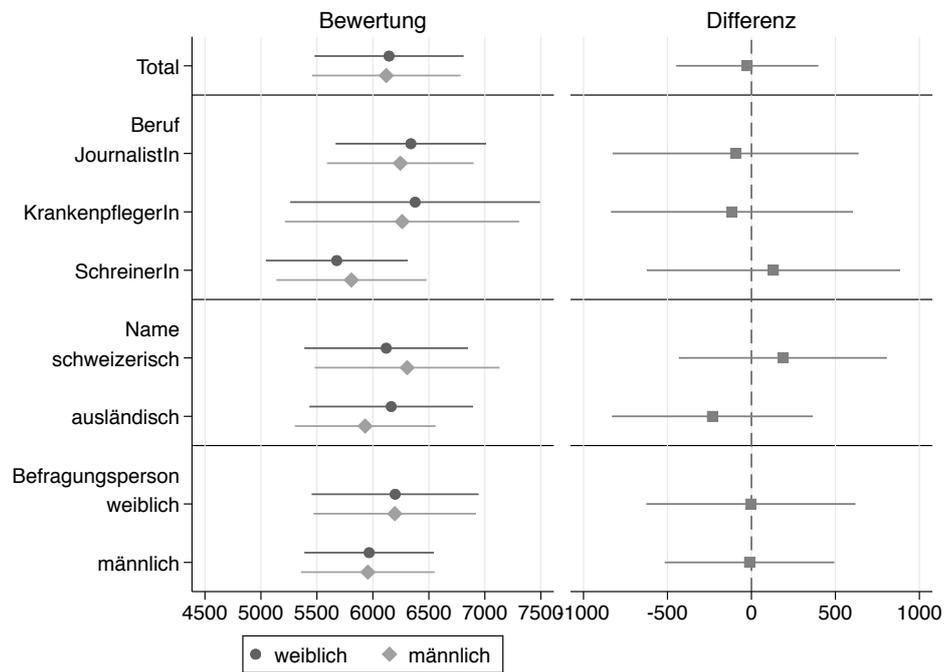


Abbildung A1: Einkommensbewertungen in CHF nach Geschlecht der beschriebenen Person in Experiment 2 („predictive margins“ sowie deren Differenzen, inkl. 95%-Konfidenzintervalle; $N = 365$, bzw. 364 für die Resultate nach Geschlecht der Befragungsperson; numerische Werte siehe Tabelle A5)

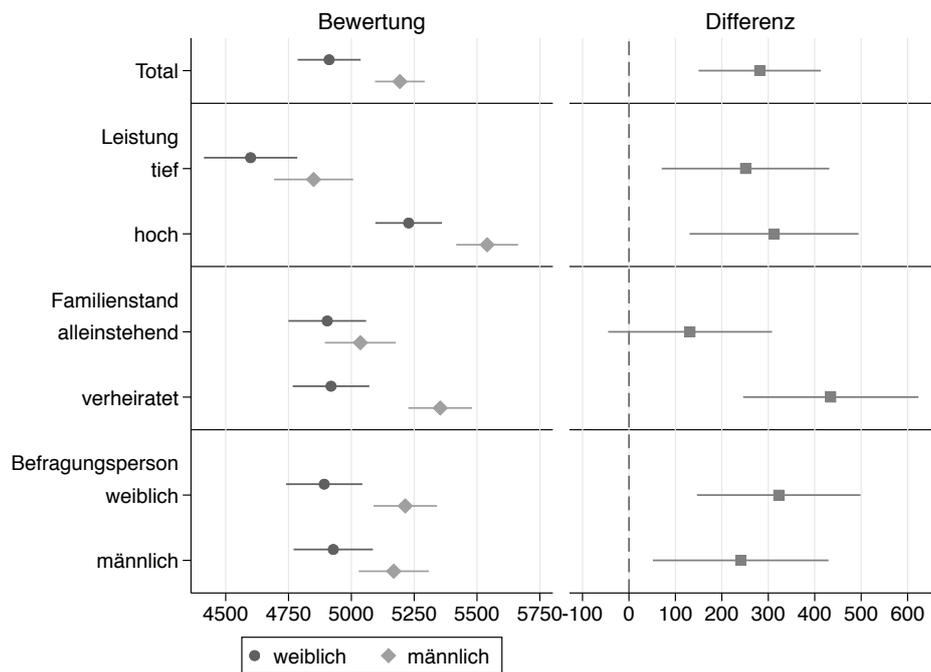


Abbildung A2: Einkommensbewertungen in CHF nach Geschlecht der beschriebenen Person in Experiment 3 („predictive margins“ sowie deren Differenzen, inkl. 95%-Konfidenzintervalle; $N = 1912$; numerische Werte siehe Tabelle A7)

Tabelle A1: Durchschnittliche Einkommensbewertung nach experimentellen Faktoren

	Frauen			Männer			Differenz	
	\bar{Y}	$\hat{\sigma}$	N	\bar{Y}	$\hat{\sigma}$	N	Δ	$\hat{\sigma}$
<i>Experiment 1</i>								
Tiefe Leistung								
– tiefe Bedürftigkeit	1.04	0.21	68	−0.01	0.20	74	1.06***	0.29
– hohe Bedürftigkeit	−0.47	0.22	73	−1.38	0.22	65	0.92**	0.31
Hohe Leistung								
– tiefe Bedürftigkeit	−0.96	0.27	57	−1.95	0.19	64	0.99**	0.33
– hohe Bedürftigkeit	−2.26	0.17	73	−2.80	0.25	55	0.54 ⁺	0.30
<i>Experiment 2</i>								
JournalistIn								
– schweizerischer Name	−0.57	0.31	30	−0.37	0.33	27	−0.20	0.45
– ausländischer Name	−0.70	0.28	30	−0.83	0.29	35	0.13	0.40
KrankenpflegerIn								
– schweizerischer Name	−1.32	0.25	31	−1.61	0.30	31	0.29	0.39
– ausländischer Name	−1.62	0.30	29	−1.17	0.21	36	−0.45	0.37
SchreinerIn								
– schweizerischer Name	−0.74	0.28	27	−1.17	0.37	30	0.43	0.46
– ausländischer Name	−0.28	0.28	29	−0.13	0.39	30	−0.14	0.49
<i>Experiment 3</i>								
Tiefe Leistung								
– alleinstehend	1.00	0.10	242	0.87	0.10	247	0.12	0.14
– verheiratet	1.00	0.11	239	0.52	0.11	234	0.48**	0.15
Hohe Leistung								
– alleinstehend	0.31	0.11	229	0.14	0.10	248	0.17	0.14
– verheiratet	0.25	0.10	232	−0.21	0.10	241	0.46**	0.14

Abhängige Variable: Einkommensbewertung (−5 = „viel zu niedrig“ bis 5 = „viel zu hoch“); \bar{Y} : Mittelwert; $\hat{\sigma}$: Standardfehler; Differenz Δ : ⁺ $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (zweiseitig)

Tabelle A2: Deskriptive Statistiken der Stichproben

	Experiment 1		Experiment 2		Experiment 3	
	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ
Vignettenvariablen						
– Bewertung	–1.05	2.10	–0.89	1.70	0.48	1.63
– männlich	48.8		51.8		50.7	
– hohe Leistung	47.1				49.7	
– hohe Bedürftigkeit	50.3					
– verheiratet					49.5	
– JournalistIn			33.4			
– KrankenpflegerIn			34.8			
– SchreinerIn			31.8			
– ausländischer Name			51.8			
– Einkommen			5006.8	574.7	5497.6	411.9
Befragtenmerkmale						
– männlich	58.7		59.3		45.4	
– Alter	48.9	15.8	50.4	16.9	54.0	15.8
– Bildungsjahre	12.2	2.7	12.0	2.5	12.2	2.8
– Einkommen	4977.3	2763.2	5508.4	3549.8	5226.0	2203.0
– politische Orientierung	5.0	1.8	5.2	1.6		
– Deutschschweiz	100.0		100.0		78.6	
– französische Schweiz					15.4	
– italienische Schweiz					6.0	
Anzahl Beobachtungen	529		365		1912	

\bar{X} : Mittelwert bzw. Prozentanteil; σ : Standardabweichung; Einkommen: Haushaltsäquivalenzeinkommen bei Experiment 1 und 3, persönliches Einkommen bei Experiment 2; politische Orientierung: 1 = ganz links, 10 = ganz rechts; Anzahl Beobachtungen: Für einzelne Befragtenmerkmale aufgrund von fehlenden Werten teilweise geringfügig reduziert (vgl. Tabelle 4).

Tabelle A3: Numerische Werte zu Abbildung 4

	Frauen		Männer		Differenz	
	$\widehat{E}(Y)$	$\hat{\sigma}$	$\widehat{E}(Y)$	$\hat{\sigma}$	Δ	$\hat{\sigma}$
Total	-0.61	0.11	-1.49	0.11	0.88***	0.15
Leistung						
– tief	0.28	0.15	-0.70	0.15	0.99***	0.21
– hoch	-1.62	0.15	-2.38	0.16	0.76***	0.22
Bedürftigkeit						
– tief	0.10	0.16	-0.93	0.15	1.02***	0.22
– hoch	-1.31	0.14	-2.05	0.16	0.74***	0.22
Befragungsperson						
– weiblich	-0.76	0.16	-1.40	0.17	0.64**	0.24
– männlich	-0.54	0.14	-1.51	0.14	0.98***	0.20

Abhängige Variable: Einkommensbewertung (-5 = „viel zu niedrig“ bis 5 = „viel zu hoch“); $\widehat{E}(Y)$: Durchschnittliche Bewertung; Δ : Differenz zwischen Frauen und Männern; $\hat{\sigma}$: Standardfehler; $N = 529$ (bzw. 525 für die Resultate nach Geschlecht der Befragungsperson)

Differenztests: + $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (zweiseitig)

Tabelle A4: Numerische Werte zu Abbildung 5

	Frauen		Männer		Differenz	
	$\widehat{E}(Y)$	$\hat{\sigma}$	$\widehat{E}(Y)$	$\hat{\sigma}$	Δ	$\hat{\sigma}$
Total	-0.90	0.12	-0.88	0.12	-0.02	0.17
Beruf						
– JournalistIn	-1.05	0.24	-0.98	0.23	-0.07	0.30
– KrankenpflegerIn	-1.08	0.24	-0.99	0.22	-0.09	0.29
– SchreinerIn	-0.53	0.22	-0.63	0.21	0.10	0.30
Name						
– schweizerisch	-0.88	0.17	-1.03	0.17	0.15	0.25
– ausländisch	-0.91	0.17	-0.73	0.16	-0.18	0.24
Befragungsperson						
– weiblich	-1.02	0.20	-1.02	0.19	-0.00	0.27
– männlich	-0.83	0.15	-0.82	0.16	-0.01	0.22

Abhängige Variable: Einkommensbewertung (-5 = „viel zu niedrig“ bis 5 = „viel zu hoch“); $\widehat{E}(Y)$: Durchschnittliche Bewertung; Δ : Differenz zwischen Frauen und Männern; $\hat{\sigma}$: Standardfehler; $N = 365$ (bzw. 364 für die Resultate nach Geschlecht der Befragungsperson)

Differenztests: + $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (zweiseitig)

Tabelle A5: Numerische Werte zu Abbildung A1

	Frauen		Männer		Differenz	
	$\widehat{E}(Y)$	$\hat{\sigma}$	$\widehat{E}(Y)$	$\hat{\sigma}$	Δ	$\hat{\sigma}$
Total	6144.4	339.6	6119.5	338.4	-24.9	215.8
Beruf						
– JournalistIn	6339.4	342.8	6245.0	334.2	-94.4	373.7
– KrankenpflegerIn	6377.6	569.1	6261.5	533.6	-116.0	367.7
– SchreinerIn	5677.3	323.4	5808.3	341.9	131.1	385.0
Name						
– schweizerisch	6119.1	372.8	6306.2	421.4	187.1	316.0
– ausländisch	6163.8	373.0	5931.1	320.9	-232.7	305.2
Befragungsperson						
– weiblich	6199.0	380.4	6195.7	370.0	-3.4	317.6
– männlich	5966.8	295.4	5955.4	304.0	-11.4	257.8

Abhängige Variable: Einkommensbewertung (-5 = „viel zu niedrig“ bis 5 = „viel zu hoch“); Resultate umgerechnet zu CHF; $\widehat{E}(Y)$: Durchschnittliche Bewertung; Δ : Differenz zwischen Frauen und Männern; $\hat{\sigma}$: Standardfehler; $N = 365$ (bzw. 364 für die Resultate nach Geschlecht der Befragungsperson)
Differenztests: + $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (zweiseitig)

Tabelle A6: Numerische Werte zu Abbildung 6

	Frauen		Männer		Differenz	
	$\widehat{E}(Y)$	$\hat{\sigma}$	$\widehat{E}(Y)$	$\hat{\sigma}$	Δ	$\hat{\sigma}$
Total	0.64	0.05	0.33	0.05	0.31***	0.07
Leistung						
– tief	0.98	0.07	0.71	0.07	0.27**	0.10
– hoch	0.29	0.07	-0.05	0.07	0.34***	0.10
Familienstand						
– alleinstehend	0.65	0.07	0.50	0.07	0.14	0.10
– verheiratet	0.63	0.07	0.16	0.07	0.47***	0.10
Befragungsperson						
– weiblich	0.66	0.07	0.31	0.07	0.35***	0.09
– männlich	0.62	0.07	0.36	0.07	0.26*	0.10

Abhängige Variable: Einkommensbewertung (-5 = „viel zu niedrig“ bis 5 = „viel zu hoch“); $\widehat{E}(Y)$: Durchschnittliche Bewertung; Δ : Differenz zwischen Frauen und Männern; $\hat{\sigma}$: Standardfehler; $N = 1912$
Differenztests: + $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (zweiseitig)

Tabelle A7: Numerische Werte zu Abbildung A2

	Frauen		Männer		Differenz	
	$\hat{E}(Y)$	$\hat{\sigma}$	$\hat{E}(Y)$	$\hat{\sigma}$	Δ	$\hat{\sigma}$
Total	4911.7	63.9	5193.1	50.4	281.4***	67.1
Leistung						
– tief	4599.1	94.7	4850.0	80.3	250.9**	92.0
– hoch	5228.1	67.6	5540.5	62.9	312.5***	92.9
Familienstand						
– alleinstehend	4904.2	78.9	5035.8	72.0	131.6	90.0
– verheiratet	4919.1	77.8	5353.7	64.7	434.5***	96.2
Befragungsperson						
– weiblich	4892.1	77.3	5214.6	64.4	322.5***	89.8
– männlich	4928.0	80.5	5168.6	71.1	240.6*	96.4

Abhängige Variable: Einkommensbewertung ($-5 =$ „viel zu niedrig“ bis $5 =$ „viel zu hoch“); Resultate umgerechnet zu CHF; $\hat{E}(Y)$: Durchschnittliche Bewertung; Δ : Differenz zwischen Frauen und Männern; $\hat{\sigma}$: Standardfehler; $N = 1912$

Differenztests: $^+ p < 0.1$, $^* p < 0.05$, $^{**} p < 0.01$, $^{***} p < 0.001$ (zweiseitig)