



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

Zusammenfassung der Projektergebnisse – Kurzversion

Projektteam:

Dr. Michael Marti und Kathrin Bertschy

Kontakt:

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

Dezember 2013

Lay Summary BELODIS

Projektnummer:

406040_129301/1

Projekttitel:

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

Projektleitung:

Verantwortlicher Gesuchsteller: Dr. Marti Michael; Monbijoustrasse 14, 3011 Bern; michael.marti@ecoplan.ch; Tel. 031 356 61 61

Weitere Kontaktperson aus dem Projekt: Kathrin Bertschy, Universität Basel, Institut für Soziologie, CH-4051 Basel, Tel. 078 667 68 85, kathrin.bertschy@unibas.ch

Kurztitel:

BELODIS - Berufseinstieg und Lohndiskriminierung

Projektziele

Die Erwerbstätigkeit der Frauen wird auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor schlechter entlohnt als jene ihrer Kollegen. Ökonomische Theorien führen die geschlechterspezifischen Löhne auf Unterschiede in der Humankapitalausstattung zurück, welche im Verlauf des Erwerbslebens entstehen. Zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs sollten demnach keine Unterschiede ausgemacht werden können, ist doch die schulische Vorbildung von jungen Frauen heute im Schnitt besser als die ihrer männlichen Kollegen. Die Forschenden sind den Ursachen der nicht erklärbaren, diskriminierenden Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen und der Frage, zu welchem Zeitpunkt im Ausbildungs- und Erwerbsverlauf diese entstehen, nachgegangen.

Methode/Ansatz

Für die ökonometrischen Analysen wurden Daten des Schweizerischen Jugendlängsschnitts TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben) ausgewertet. TREE erfasst national repräsentativ die nachobligatorischen Ausbildungsverläufe der Schulabgänger/innen-Kohorte des Jahres 2000 und deren Einstieg ins Erwerbsleben. Um die Frage zu beantworten, ob Betriebe in gut bezahlten Berufen/Tätigkeiten männliche Bewerber vorziehen, obwohl Frauen sich bewerben und formal gleich gute Qualifikationen mitbringen wurde zudem eine Betriebsbefragung zu Stellenbesetzungen in Branchen mit hohen Lohndifferenzen durchgeführt.

Resultate

Die statistisch-ökonomische Analyse der geschlechts- und berufsspezifischen Löhne in Abhängigkeit von den individuellen Qualifikationen, von den Werthaltungen und der innerfamiliären Arbeitsteilung bei Berufseinsteiger/-innen in der Schweiz zeigt, dass junge Frauen nicht nur schlechter verdienen, weil sie häufig in typischen Frauenberufen arbeiten, welche nach wie vor schlechter entlohnt werden – die durchschnittlichen Einstiegsgehälter liegen in männertypischen Berufen rund 200 CHF/Monat höher als in frauentypischen Berufen. Junge Frauen steigen selbst bei gleich guten Qualifikationen und identischen Ausbildungen mit tieferen Gehältern ins Berufsleben ein – die Lohndiskriminierung beträgt bereits beim Einstieg rund 7% oder 280 CHF/Monat und betrifft ganz besonders Berufe mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis. Gerade in Berufen, wo sich die Geschlechterfrage aufgrund der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern vermeintlich nicht aufdrängt, scheint es an Sensibilität hinsichtlich Lohngleichheit zu mangeln. Drittens kommt dazu, dass Frauen selbst in besser bezahlten männertypischen Berufen häufiger Arbeitsinhalte wählen (oder solchen zugeteilt werden), die mit geringerer Entschädigung verbunden sind – selbst wenn ihre Ausbildung sie für Tätigkeiten mit höherer Entschädigung qualifizieren würde. Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist zu bemängeln, dass diese Wahl oder Zuteilung nicht einer effizienten Allokation der Humanressourcen auf die Berufe entspricht.

Ebenso existieren Ungleichheiten in der Aufteilung der innerfamiliären Arbeitsteilung zu Ungunsten der Frauen bereits früh. Dass diese Aufteilung aus ökonomischen Überlegungen zu Ungunsten der weniger lukrativen Erwerbstätigkeit ausfällt – was auch bei jungen Berufstätigen in der Regel den Erwerb der Frauen betrifft, und angesichts der tieferen Gehälter und z.T. nicht erklärbaren Lohnunterschieden nicht erstaunt – lässt sich nicht widerlegen. Diese Effekte verstärken sich in den ersten Berufsjahren eher noch, weil auch die Lohnentwicklung der Männer im Vergleich zu jener der Frauen schon in den ersten Erwerbsjahren überdurchschnittlich ausfällt.

Die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Einflüssen haben zu Folge, dass Geschlechterungleichheiten sehr früh im Erwerbsleben zementiert werden, weibliche Karrieren seltener, und Unternehmenskulturen männlich dominiert bleiben, womit jungen Frauen wie auch jungen Männern weiterhin Vorbilder fehlen, welche Ihnen eine Geschlechtsidentifikation ermöglichen, die sich nicht an den traditionellen Rollenbildern orientiert.

Instrumente, welche die Lohntransparenz verbessern, bei der Erhöhung der Erwerbspensen von Frauen oder der Sensibilisierung der Arbeitgeber/-innen für Lohngleichheit und Wechselwirkungen ansetzen, sind wichtig, sie greifen für den Abbau von Lohndiskriminierung aber zu kurz: Neben dem Abbau der Lohndiskriminierung innerhalb derselben Berufe sind Massnahmen notwendig, welche bereits bei vorgelagerten Entscheidungsprozessen – der Ausbildungswahl und der Geschlechtsidentifikation hinsichtlich Berufsbilder – ansetzen.