

Gleichwertige Arbeit – Ungleicher Lohn

Prof. Dr. Ben Jann

Veranstaltungsreihe „Frau - Mann - Mensch“, Universität Luzern

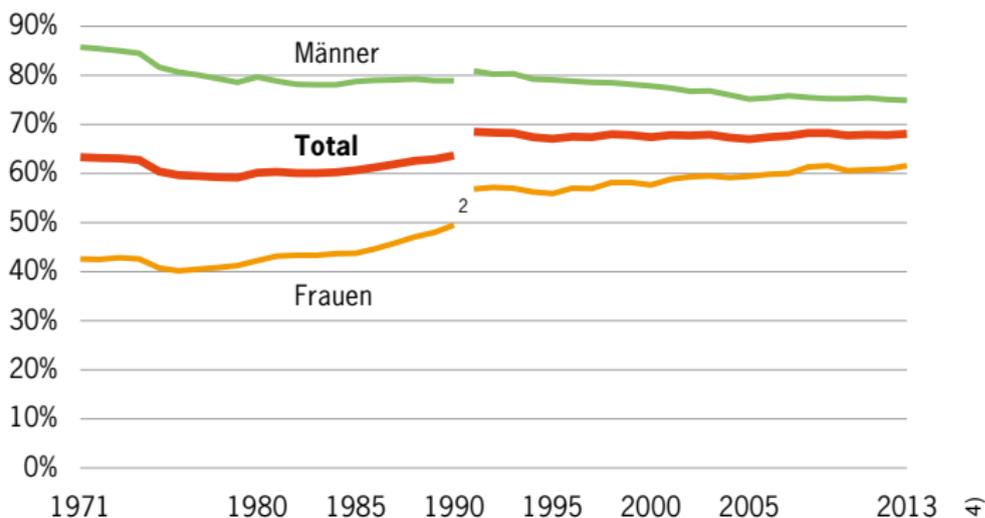
Übersicht

- Einleitung
- Erklärung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede
- Studie 1: Der Einfluss beruflicher Segregation
- Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer? Zur doppelten Moral der Bewertung gerechter Löhne
- Diskussion

Einleitung

- Nach wie vor bestehen deutliche Geschlechterunterschiede auf dem Schweizer Arbeitsmarkt
- Erwerbsbeteiligung

Erwerbspersonen, in % der ständigen Wohnbevölkerung¹ **G 3.2**



1 Ab 15 Jahren

2 Ab 1991 neue Berechnungsmethode

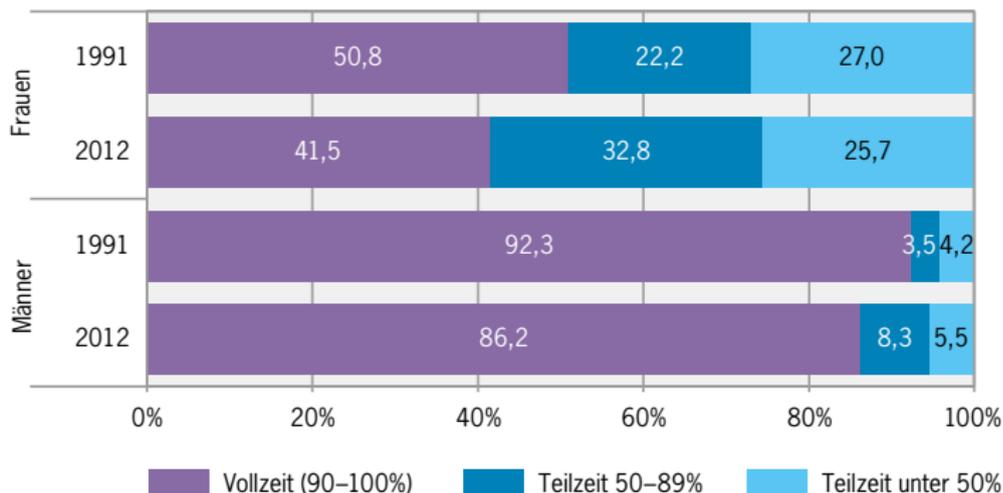
(BFS 2014)

Einleitung

- Teilzeitarbeit

Beschäftigungsgrad, 1991 und 2012

G 12



Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE

© BFS

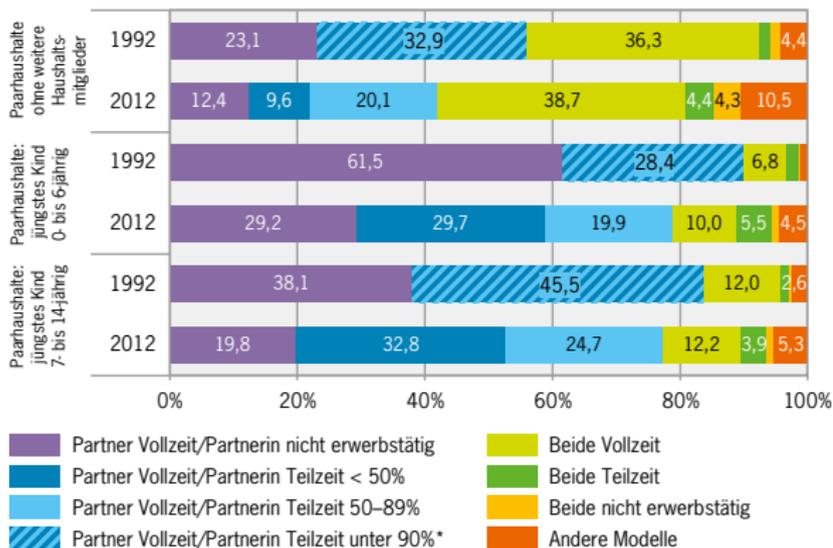
(BFS 2013)

- „Versorgerehe mit zuverdienender Ehefrau“ (Holst und Maier 1998)

Erwerbsmodelle in Paarhaushalten, 1992 und 2012

G 18

Personen zwischen 25 Jahren und dem ordentlichen Rentenalter, ohne Erwerbslose gemäss ILO



* 1992 wurde nicht für alle Haushaltsmitglieder nach Teilzeit unter 50% und Teilzeit 50–89% unterschieden.

Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE

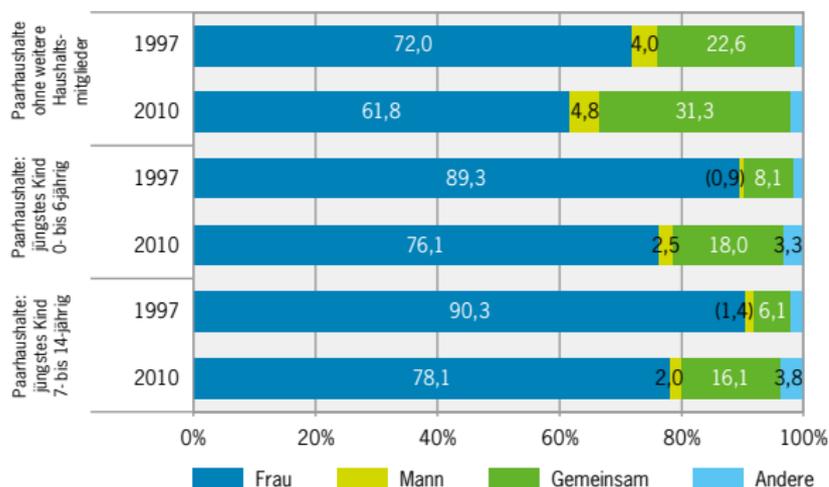
© BFS

(BFS 2013)

- „Versorgerehe mit zuverdienender Ehefrau“ (Holst und Maier 1998)

Hauptverantwortung für die Hausarbeit in Paarhaushalten, 1997 und 2010

G 17



(Zahl): Das Resultat beruht auf weniger als 50 Beobachtungen in der Stichprobe und ist deshalb mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE

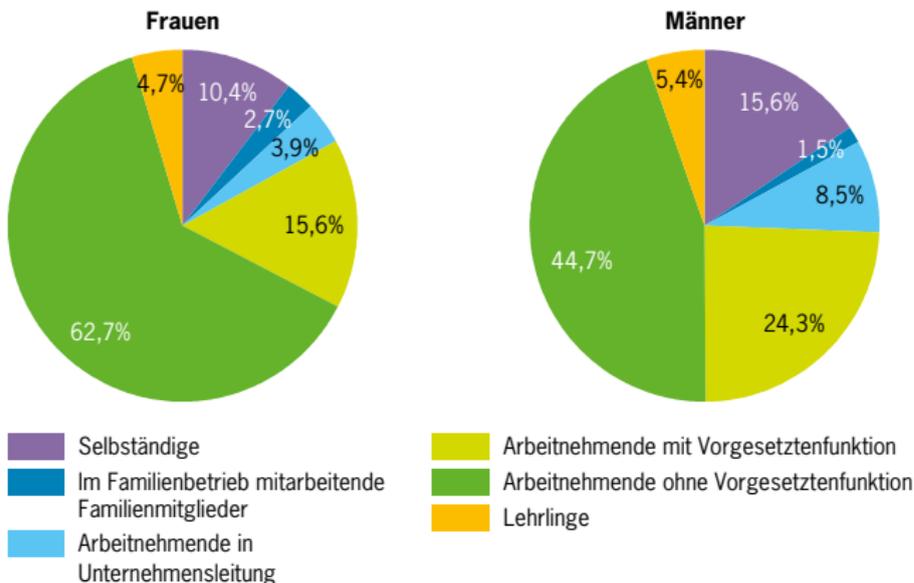
© BFS

(BFS 2013)

● Berufliche Stellung

Berufliche Stellung, 2012

G 14



Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE

© BFS

(BFS 2013)

● Berufliche Segregation

T6* Indizes der Geschlechtersegregation, 1970–2000

Jahr	Assoziations-Index (A)		Dissimilaritäts-Index (D)	
	Wert	% von 1970	Wert	% von 1970
1970	6,95	100,00	58,36	100,00
1980	6,39	91,94	57,10	97,84
1990	5,19	74,68	52,57	90,08
2000	4,93	70,94	53,34	91,40

Anmerkung: Die Segregation wurde aufgrund der Daten aus 85 Berufskategorien ermittelt (siehe Tabelle 1 im Anhang für die detaillierte Klassifikation von Berufen). Die Werte berücksichtigen diejenigen Personen nicht, die gemäss ihrer Selbstdeklaration zwar erwerbstätig waren, aber die Frage zur beruflichen Tätigkeit unbeantwortet gelassen haben.

(Charles 2005)

Interpretation Dissimilaritäts-Index: Anteil Männer bzw. Anteil Frauen, der die Berufskategorie wechseln müsste, so dass die Verteilung ausgeglichen ist.

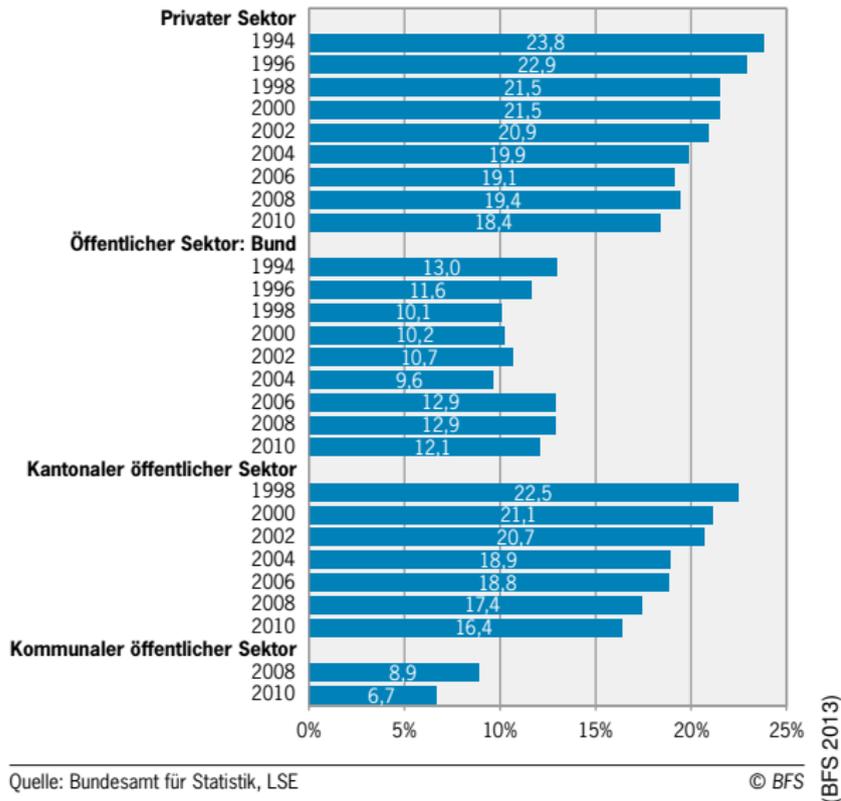
Einleitung

Und schliesslich ...



(Schweizerischer Gewerkschaftsbund; www.lohngleichheit.ch)

Unterschied im Verhältnis zum monatlichen Bruttolohn
der Männer



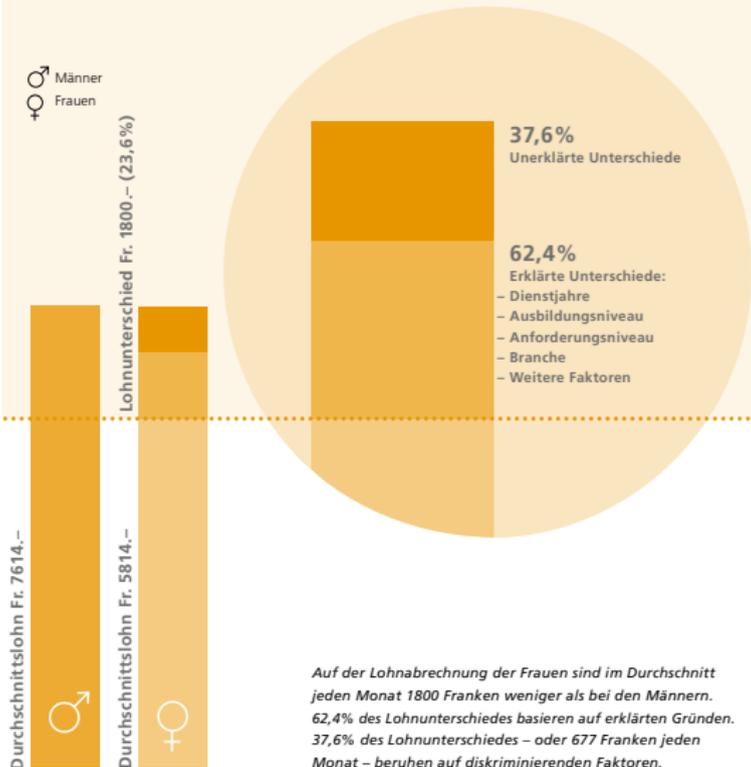
Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede

- Wie kommen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zustande?
- Ein Teil wird gemäss Humankapitaltheorie (Becker 1964 , Mincer 1974, Willis 1986) auf Unterschiede in produktivitätsrelevanten Merkmalen (Bildung, Berufserfahrung, etc.) zurückzuführen sein.
- Die Lohndifferenz wird deshalb häufig in einen durch solche Merkmale erklärbaren und einen dadurch nicht erklärbaren Teil zerlegt.
- Der nicht erklärbare Teil wird i.d.R. auf Lohndiskriminierung zurückgeführt. Man sollte aber berücksichtigen, dass es sich um eine Residualdefinition (i.e. indirekte Definition) von Diskriminierung handelt.

KENNZAHLEN FÜR 2010 (PRIVATER SEKTOR)

Durchschnittlicher Lohnunterschied:	23,6%	1800 Fr. pro Monat
Unerklärter Anteil:	37,6%	677 Fr. pro Monat
Erklärter Anteil:	62,4%	1123 Fr. pro Monat

Diskriminierender Lohnunterschied: 8,7%
Volkswirtschaftlicher Diskriminierungseffekt: 7,7 Mrd. Franken pro Jahr



Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede

- Das Bundesamt für Statistik kommt anhand der Daten der Lohnstrukturerghebung 2010 (privater Sektor) und einem relativ umfangreichen Modell, das z.B. auch Branchenunterschiede berücksichtigt, auf einen erklärten Anteil von 62.4%.
- Trotzdem verbleibt ein nicht erklärbarer Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen von knapp 9% (37.6% des Lohnunterschieds von 23.6%).
- Wie steckt hinter diesen verbleibenden Unterschieden?

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede: Erklärungen

- „Taste-based discrimination“ (Becker 1957)
 - ▶ Diskriminierung kommt dadurch zustande, dass Arbeitnehmer, andere Angestellte oder Kunden mehr oder weniger grosse Vorurteile gegenüber Frauen haben. Z.B. ist ein diskriminierender Arbeitgeber nur dann bereit, Frauen einzustellen, wenn der Lohn tiefer ist als bei Männern.
 - ▶ Aus der Verteilung der Diskriminierungspräferenzen und dem Anteil Frauen auf dem Arbeitsmarkt ergibt sich ein Gleichgewichtslohn für Frauen, der unter dem Lohn für Männer liegt, auch wenn Frauen und Männer genau gleich produktiv sind.
 - ▶ Präferenzbasierte Diskriminierung kann u.U. einen Teil der Lohndiskriminierung erklären, obwohl diskriminierendes Verhalten von Arbeitgebern theoretisch geschäftsschädigend ist (und sich somit selbst vom Markt eliminieren sollte). In nicht vollkommenen Märkten kann präferenzbasierte Diskriminierung Bestand haben.

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede: Erklärungen

- Monopsonistische Diskriminierung
 - ▶ Wenn das Arbeitsangebot von Frauen weniger Lohnelastisch ist als das Arbeitsangebot von Männern, erhalten rationale Unternehmen Spielraum für Lohndiskriminierung.
 - ▶ Beispielsweise ermöglicht dies einem Unternehmen, weiblichen Angestellten weniger Lohnerhöhungen zu gewähren als männlichen Angestellten, ohne dass die Frauen das Unternehmen verlassen.
 - ▶ Einige mögliche Gründe für die geringere Elastizität:
 - ★ weniger Mobilität
 - ★ Nachfrage nach Jobs, die sich mit Familie gut vereinbaren lassen
 - ★ weniger Job-Auswahl (mehr Konkurrenz), da sich Frauen auf weniger Berufe konzentrieren als Männer
 - ▶ In der empirischen Literatur finden sich verschiedene Hinweise, dass die Lohnelastizität von Frauen (bezüglich ihres Arbeitsangebots für eine einzelne Firma) tatsächlich geringer ist als die Lohnelastizität von Männern.

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede: Erklärungen

- Statistische Diskriminierung (z.B. Aigner/Cain 1977)
 - ▶ Arbeitgeber haben begründete oder unbegründete Vorstellungen über durchschnittliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern.
 - ▶ Da die „Produktivität“ einer Person in einem Bewerbungsverfahren nicht vollständig beobachtbar ist, greifen Arbeitgeber bei der Beurteilung einer Kandidatin auf diese Stereotype zurück.
 - ▶ Zum Beispiel rechnet ein Arbeitgeber bei einer Frau vielleicht eher mit Absenzen aufgrund kranker Kinder. Oder ein Arbeitgeber befürchtet, dass eine Frau aufgrund von Familiengründung die Firma eher wieder verlässt. Entsprechend haben Frauen schlechtere Anstellungschancen und erhalten tiefere Lohnangebote.

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede: Erklärungen

- Statistische Diskriminierung (z.B. Aigner/Cain 1977)
 - ▶ Inwieweit statistische Diskriminierung für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede eine Rolle spielt, ist schwierig zu eruieren. Ein wichtiger Aspekt ist jedoch, dass statistische Diskriminierung eine selbstverstärkende Dynamik aufweisen kann (z.B. wenn Frauen aufgrund der schlechteren Jobangebote tatsächlich eher wieder zugunsten der Familie aus der Firma ausscheiden).
 - ▶ <http://www.derbund.ch/zeitungen/schweiz/Vom-Bauchgefuehl-der-Grenzer/story/17711089>

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede: Erklärungen

● Berufliche Segregation

- ▶ Frauen und Männer spezialisieren sich auf verschiedene Berufe, die unterschiedliche Lohnniveaus haben.
- ▶ Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in einem Beruf und dem Lohnniveau (wobei Berufe mit sehr hohem Männeranteil ebenfalls eher tiefe Niveaus aufweisen).
- ▶ Zwei grundsätzliche Positionen stehen sich gegenüber:
 - A Frauen „suchen“ sich in Antizipation ihrer späteren Familienverpflichtungen Berufe, die besonders gut mit Familie vereinbar sind oder bei denen eine Erwerbsunterbrechung weniger problematisch ist (Becker 1985, Polacheck 1979, 1981).
 - B „Weibliche“ Arbeit wird entwertet (Kilbourne et al. 1994, Levanon et al. 2009).

● Geschlechtsspezifische Unterschiede bzgl. Lohnverhandlungen und Erfolgsstreben (Kray/Thompson 2004, Niederle/Vesterlund 2007)

Studie 1: Der Einfluss beruflicher Segregation

- Dem Einfluss der beruflichen Segregation wollen wir nun ein wenig genauer nachgehen.
- Daten: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 1991–2012
- Auswahl: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter von 25 bis 62 Jahren, nur Schweizerinnen und Schweizer, nur eine Arbeitsstelle
- Methode: Zerlegung des durchschnittlichen geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds anhand der Blinder-Oaxaca-Dekomposition (Blinder 1973, Oaxaca 1973, Jann 2008b)
- Abhängige Variable: logarithmierter Stundenlohn
- Methodische Details siehe Jann (2008a)

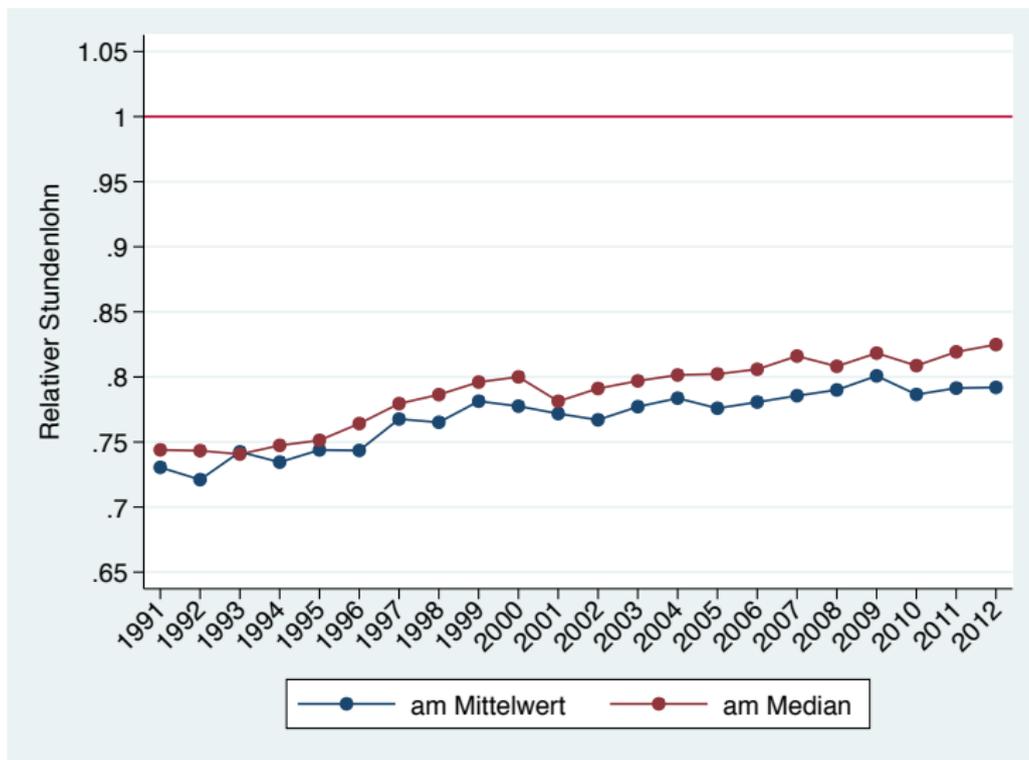
Studie 1: Der Einfluss beruflicher Segregation

● Erklärende Faktoren

- ▶ Humankapital
 - ★ Bildung (kategorial)
 - ★ Berufserfahrung (Erwerbstätigkeit „ohne längeren Unterbruch“)
 - ★ Firmentreue
 - ★ Ausgeübter Beruf = erlernter Beruf
- ▶ Vertikale Segregation
 - ★ Vorgesetztenfunktion
 - ★ Mitglied der Unternehmensleitung
- ▶ Horizontale Segregation
 - ★ Betriebsgrösse
 - ★ Branche (3-Steller) × Beruf (5-Steller): Entweder anhand des Frauenanteils oder anhand von fixen Effekten

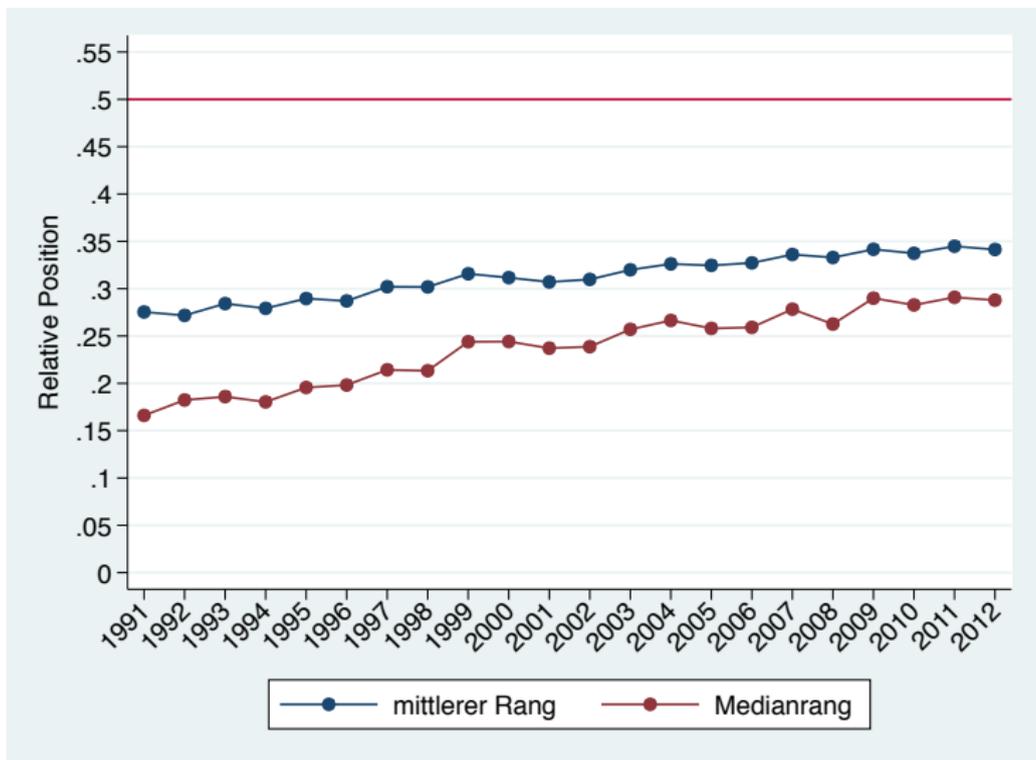
Studie 1: Der Einfluss beruflicher Segregation

Lohnverhältnis zwischen Männern und Frauen



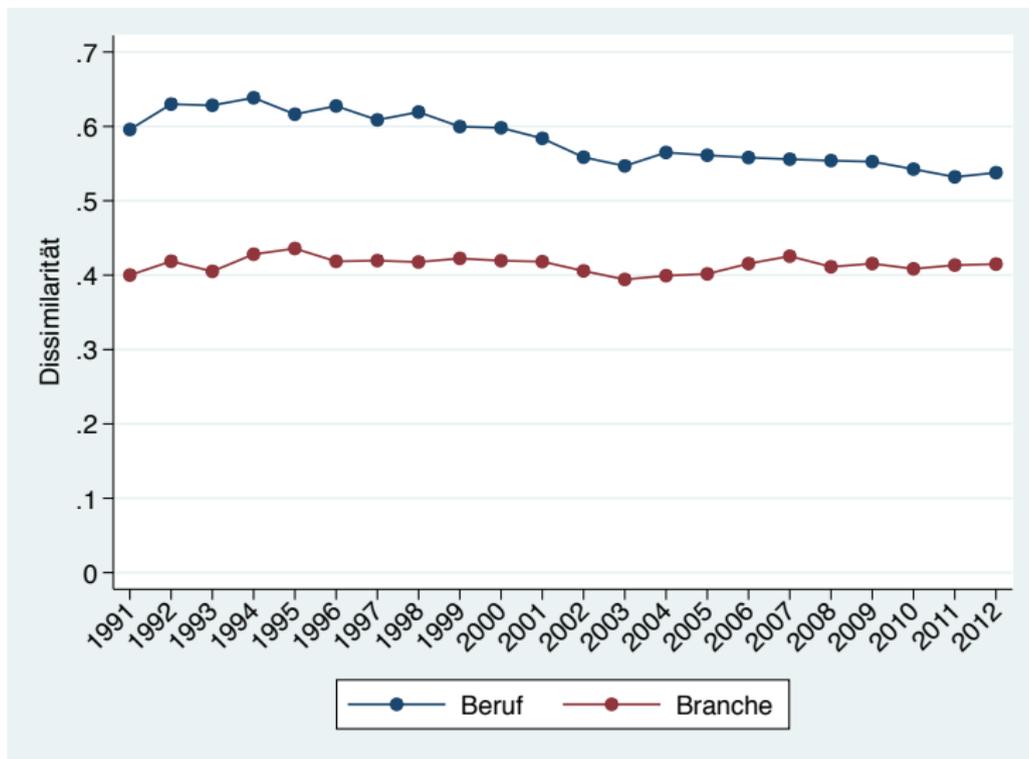
Studie 1: Der Einfluss beruflicher Segregation

Relative Position der Frauen in der Lohnverteilung der Männer



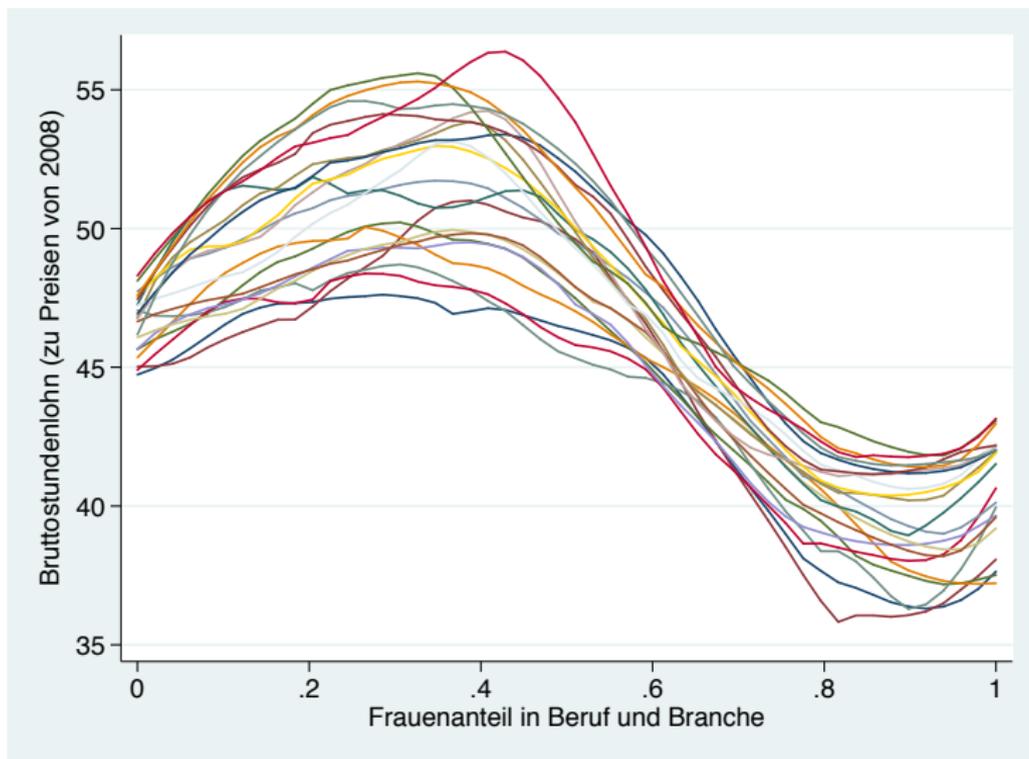
Studie 1: Der Einfluss beruflicher Segregation

Segregation nach Beruf (5-Steller) und Branche (3-Steller)



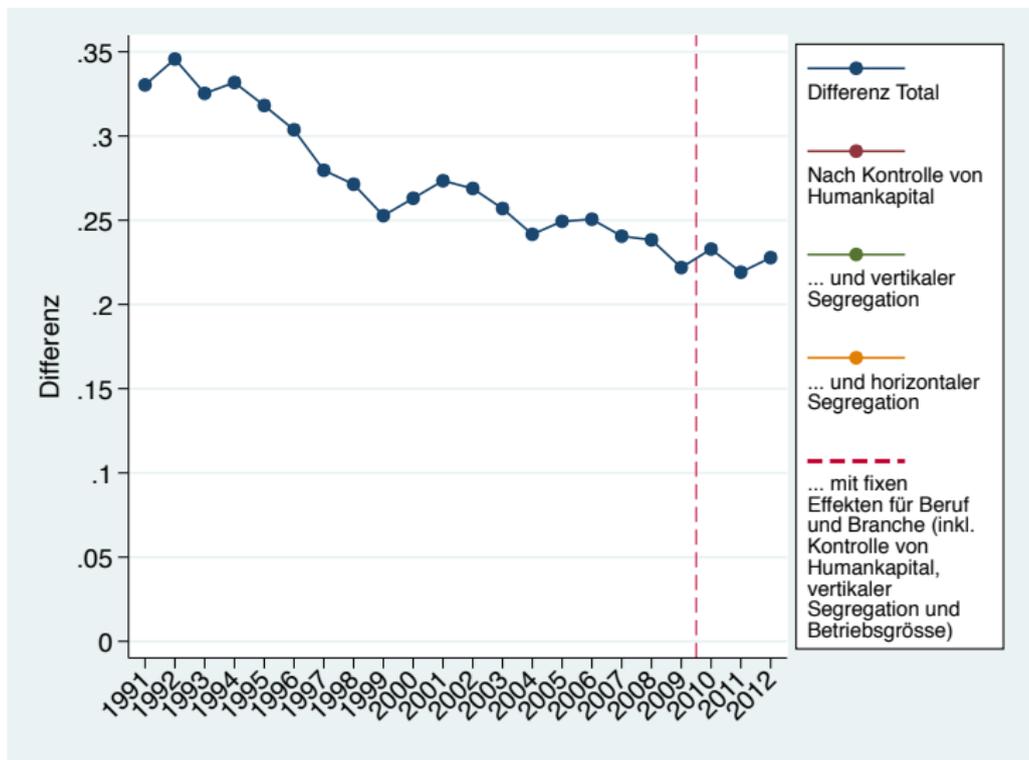
Studie 1: Der Einfluss beruflicher Segregation

Stundenlohn nach Frauenanteil in Beruf \times Branche



Studie 1: Der Einfluss beruflicher Segregation

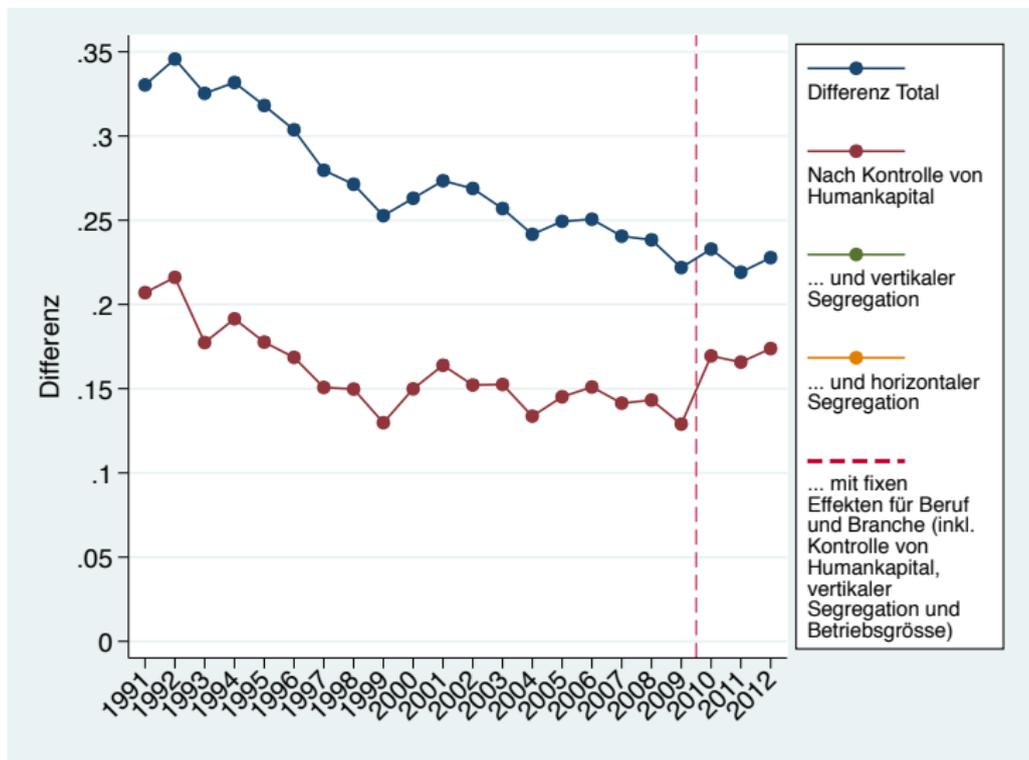
Dekomposition der Lohnunterschiede



Anmerkung: Ab 2010 sind nur noch mangelhafte Informationen zur Berufserfahrung verfügbar. Dies erklärt die Reduktion des Effektes der Humankapitalvariablen zwischen 2009 und 2010.

Studie 1: Der Einfluss beruflicher Segregation

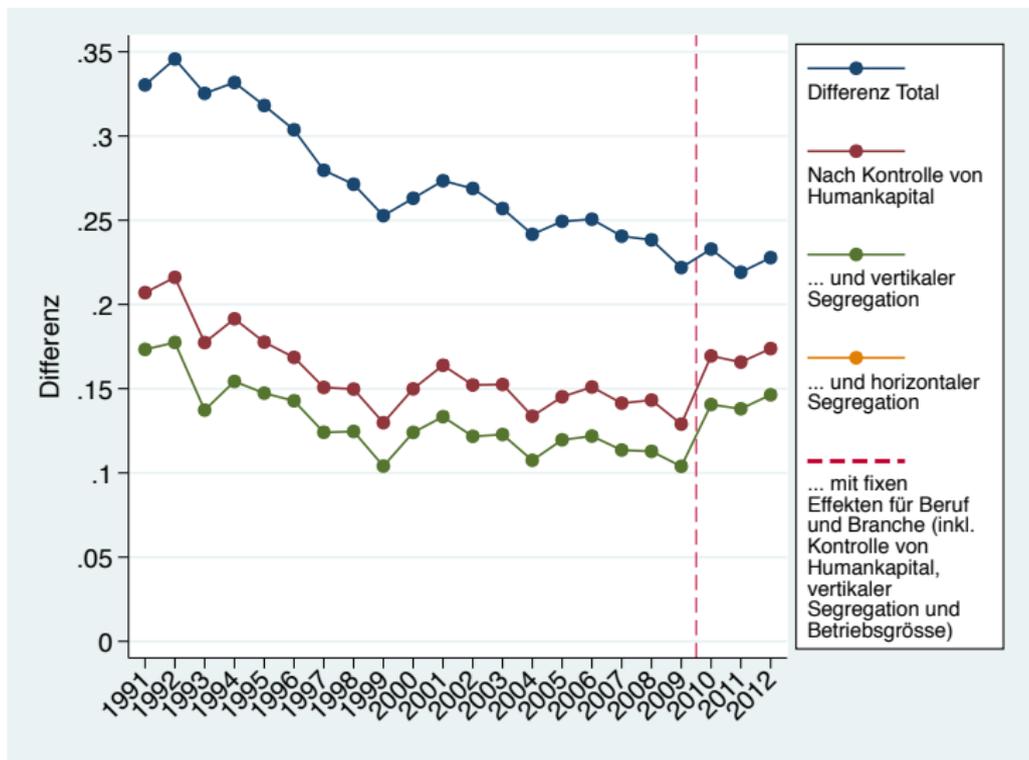
Dekomposition der Lohnunterschiede



Anmerkung: Ab 2010 sind nur noch mangelhafte Informationen zur Berufserfahrung verfügbar. Dies erklärt die Reduktion des Effektes der Humankapitalvariablen zwischen 2009 und 2010.

Studie 1: Der Einfluss beruflicher Segregation

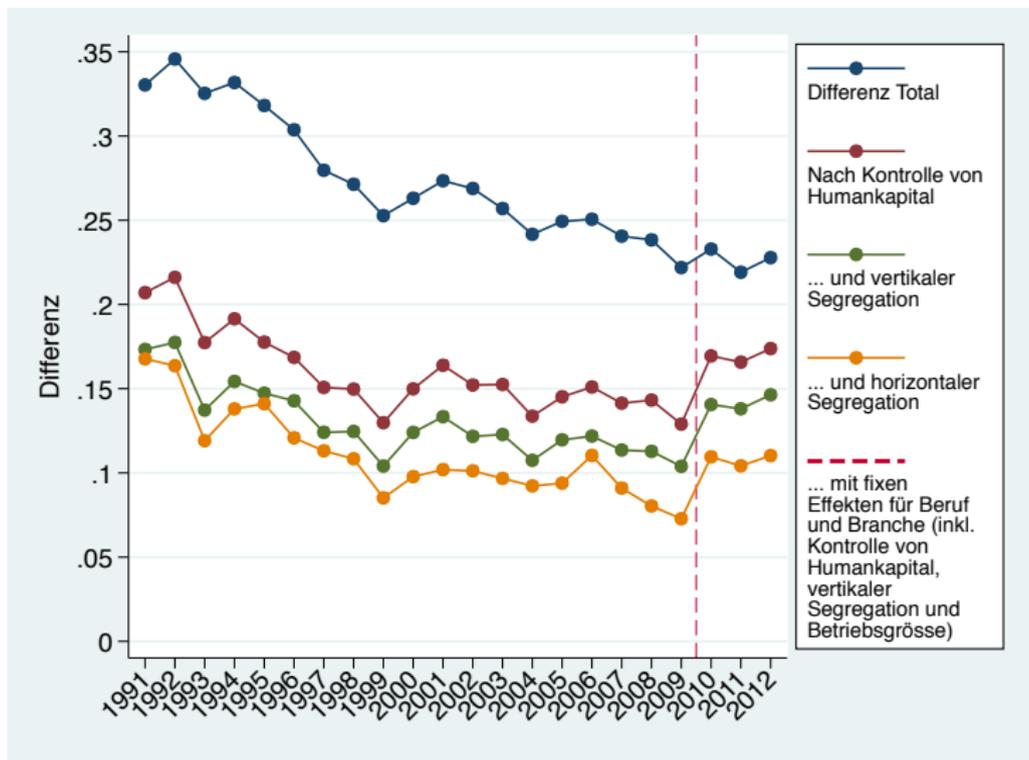
Dekomposition der Lohnunterschiede



Anmerkung: Ab 2010 sind nur noch mangelhafte Informationen zur Berufserfahrung verfügbar. Dies erklärt die Reduktion des Effektes der Humankapitalvariablen zwischen 2009 und 2010.

Studie 1: Der Einfluss beruflicher Segregation

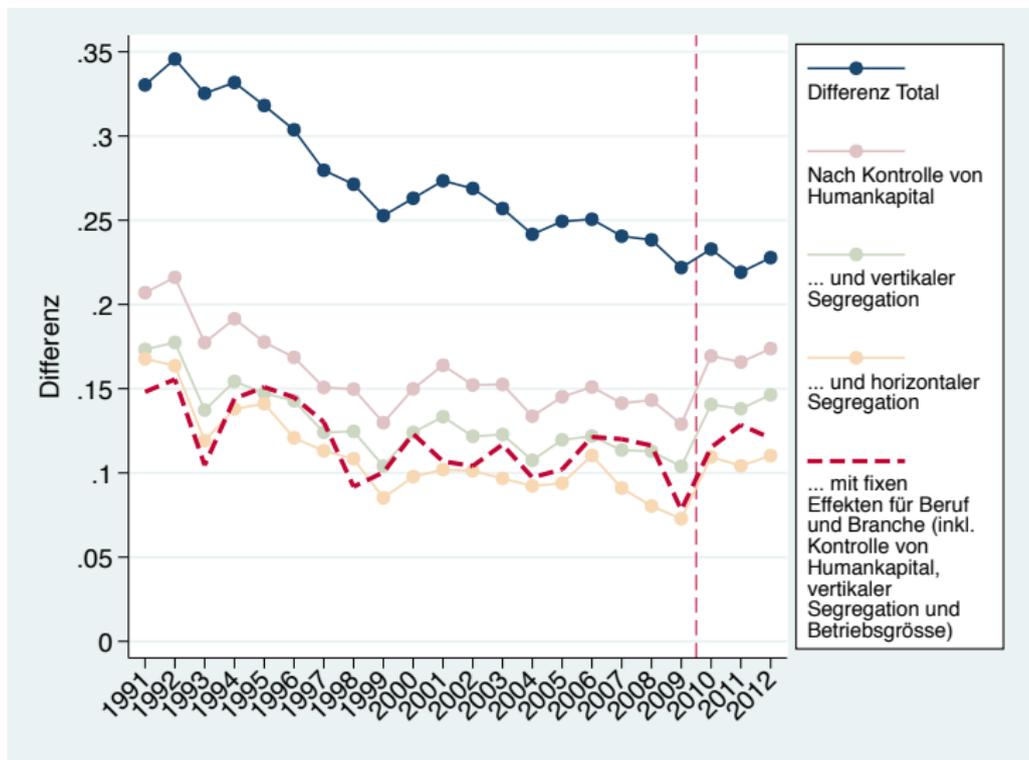
Dekomposition der Lohnunterschiede



Anmerkung: Ab 2010 sind nur noch mangelhafte Informationen zur Berufserfahrung verfügbar. Dies erklärt die Reduktion des Effektes der Humankapitalvariablen zwischen 2009 und 2010.

Studie 1: Der Einfluss beruflicher Segregation

Dekomposition der Lohnunterschiede



Anmerkung: Ab 2010 sind nur noch mangelhafte Informationen zur Berufserfahrung verfügbar. Dies erklärt die Reduktion des Effektes der Humankapitalvariablen zwischen 2009 und 2010.

Studie 1: Der Einfluss beruflicher Segregation

● Zusammenfassung

- ▶ Die Stundenlöhne von Frauen und Männern gleichen sich langsam an (insb. Aufgrund verbesserter Humankapitalausstattung von Frauen). Nach wie vor besteht aber ein deutlicher Unterschied.
- ▶ Die Segregation der Geschlechter nach Beruf und Branche ist sehr ausgeprägt und hat sich bzgl. Beruf nur leicht und bzgl. Branche gar nicht verringert.
- ▶ Es besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in Beruf und Branche und dem durchschnittlichen Stundenlohn (tieferes Lohnniveau bei höherem Frauenanteil).
- ▶ Auch bei sehr detaillierter Kontrolle von Branche und Beruf verbleibt jedoch immer noch eine Restdifferenz an Lohnunterschieden. Das heisst, die Lohnunterschiede sind nicht vollständig durch Unterschiede in der Humankapitalausstattung und berufliche Segregation erklärbar.
- ▶ Insgesamt hat die nicht-erklärbare Lohndifferenz seit Anfang 1990er-Jahre nur schwach von ca. 15% auf knapp 10% abgenommen.

Fehlende Lohngleichheit

Firmen erhalten Bundesaufträge, obwohl sie Frauen weniger zahlen

Bern Jedes Jahr reissen sich Abertausende von Unternehmen um die rund 2000 grossen Beschaffungsaufträge, die der Bund vergibt. Die Firmen müssen dabei bestätigen, dass bei ihnen Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit gleich viel verdienen. Ohne eine solche Bestätigung erhalten sie kein Stückchen des Auftragskuchens. 2013 war dieser 5,2 Milliarden Franken gross.

Doch die eingeforderte Lohngleichheit herrscht vor allem auf dem Papier. Aus den Kontrollberichten des **Eigenössischen Gleichstellungsbüros für Mann und Frau (EBG)** geht hervor, dass weibliche Angestellte in rund zwei Dritteln der untersuchten Auftragsunternehmen diskriminiert werden. Zwischen 2006 und 2013 nahm das Gleichstellungsbüro im Auftrag des Bundes die Löhne von 28 Unternehmen unter die Lupe. Nur bei neun Unternehmen konnte keine Lohndiskriminierung festgestellt werden – ein Befund, den EBG-Direktorin Sylvie Durrer als ernüchternd bezeichnet. «Nur diese neun Unternehmen hielten sich an die Bundesverfassung wie an das Gleichstellungsgesetz und befolgen eine Lohnpraxis, die das Prinzip gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit respektiert», sagt Durrer. Bei der Untersuchung lag der Toleranzpuffer bei 5 Prozent – verdienen Frauen also bis zu 5 Prozent weniger, drückte das EBG ein Auge zu.

Aufgrund der Resultate beschloss der Bund im Mai 2013, die Gangart zu verschärfen. Ziel sind 30 bis 40

«Nur neun Unternehmen hielten sich an die Bundesverfassung wie an das Gleichstellungsgesetz»

Kontrollen pro Jahr. Zum Vergleich: 2013 waren es nur gerade sieben. Für die Verantwortliche für Gleichstellungspolitik beim Schweizer Gewerkschaftsbund (SGB), Christina Werder, reicht das nicht. «Das ist schlicht inakzeptabel.» Es brauche Ressourcen, damit mindestens die Hälfte der Unternehmen kontrolliert werden könnte. Werder geht noch weiter. Sie fordert, dass gesetzliche Grundlagen für Kontrollen aller privaten und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse geschaffen werden.

Wenn es so langsam weitergeht, muss man noch Jahrzehnte auf die Lohngleichheit warten

Handlungsbedarf sieht Werder auch bei der Toleranzschwelle. Statt 5 Prozent Lohndifferenz zu akzeptieren, müsse Nulltoleranz gelten. Und schliesslich brauche es härtere Sanktionen.

Werder ist frustriert: «Seit Jahrzehnten ist die Lohngleichheit im Gesetz verankert. Doch die Lohndiskriminierung verringert sich kaum, wie die Statistiken belegen.» Gehe es so langsam weiter, müsse man noch Jahrzehnte auf die Lohngleichheit warten.

Lohndiskriminierung führt auch zu einem volkswirtschaftlichen Schaden. Gemäss dem Bundesamt für Statistik macht der volkswirtschaftliche Diskriminierungseffekt in der Privatwirtschaft pro Jahr 7,7 Milliarden aus. Das heisst, Frauen und ihre Familien haben 7,7 Milliarden weniger zur Verfügung oder 1800 Franken im Monat. Claudia Gnehm

Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Eine Lohndiskrepanz, die sich anhand der verfügbaren produktivitätsrelevanten Merkmale nicht erklären lässt, widerspricht der Verfassungsnorm der Gleichstellung der Geschlechter:

*Bundesverfassung Art. 8 Abs. 3: „Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. **Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.**“ (Hervorhebung nicht im Original)*

- Es stellt sich somit die Frage, wieso die Verfassungsnorm trotz klarer gesetzlicher Richtlinien nicht oder nur unvollständig umgesetzt wird?

Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Eine mögliche Erklärung: Arbeitsleistung von Frauen und Männern wird implizit nach unterschiedlichen Massstäben bewertet, so dass sich das als „gerecht“ betrachtete Einkommen nach Geschlecht unterscheidet. Diese impliziten Vorstellungen und Bewertungen können den Lohnfindungsprozess oder auch die Beförderungschancen beeinflussen.
- Forschungsfrage: Gibt es Hinweise auf eine solche „doppelte Moral“ bei der Bewertung von gerechten Löhnen für Frauen und Männer?

Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Wie können normative Vorstellung über gerechte Löhne gemessen werden?
- Ein Ansatz ist die Vignetten-Analyse bzw. der „Faktorielle Survey“ (Rossi 1979, Rossi und Nock 1982, Beck und Opp 2001)
 - ▶ Versuchspersonen werden sog. „Vignetten“ – kurze Beschreibungen von (fiktiven) Personen oder Situationen – zur Bewertung vorgelegt.
 - ▶ Einzelne Bausteine in den Vignetten werden dabei zufällig variiert.
 - ▶ Für die vorliegende Forschungsfrage kann man etwa eine Vignette verwenden, in der eine Person mit einem bestimmten Einkommen beschrieben und dabei das Geschlecht der Person variiert wird.
 - ▶ Die Einflüsse, die die Vignetten-Variationen auf die Bewertungen haben, lassen Rückschlüsse auf die aktivierten Normen zu.
- Für Anwendungen in Zusammenhang mit Einkommensbewertungen siehe: Alves und Rossi (1978), Jasso und Rossi (1977), Jasso und Webster (1997, 1999).

Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Beispielvignette:

11. Stellen Sie sich die folgende Situation vor:

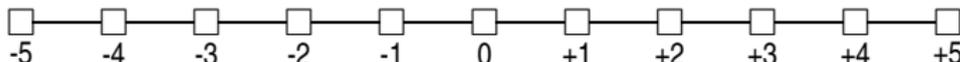
Frau Meier, 32-jährig, ist kaufmännische Angestellte. Sie ist alleinerziehende Mutter von zwei Kindern. Finanziell kommt sie nur knapp über die Runden. Sie arbeitet engagiert und ihre Aufgaben und Pflichten erfüllt sie zur vollen Zufriedenheit ihres Arbeitgebers. Ihr monatliches Bruttoeinkommen beträgt SFr. 4000.–

Wie stufen Sie das Einkommen der beschriebenen Person ein?

viel zu niedrig

gerade richtig

viel zu hoch



Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

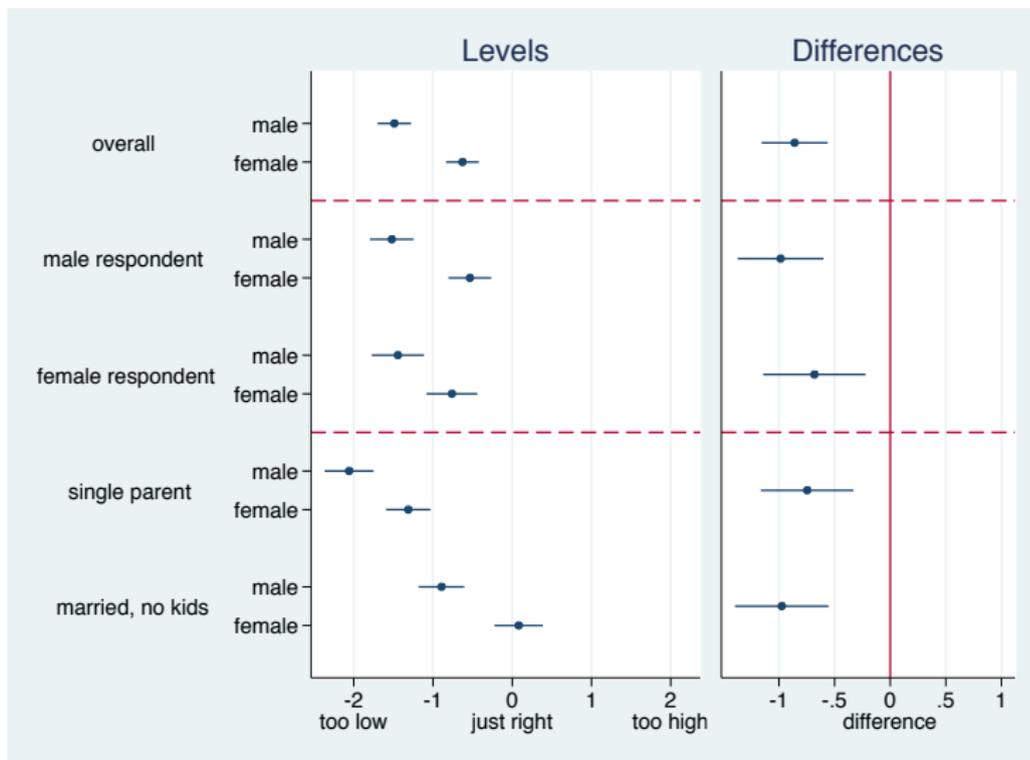
- Aufgrund der Randomisierung erfüllt die Vignetten-Analyse die Anforderungen an ein wissenschaftliches Experiment. Das heisst, der Einfluss einer Vignetten-Variable auf die Bewertung kann als kausaler Effekt interpretiert werden.
- Gearbeitet wird allerdings mit fiktiven Vignetten; reale Situationen werden u.U. anders bewertet. Zudem geht es nur um Normen und Einstellungen, die nicht zwingend etwas über Verhalten aussagen.
- Weiterhin: Problem der sozialen Erwünschtheit
 - ▶ Sind die Variationen der Vignetten-Variablen für die Befragten ersichtlich, besteht die Möglichkeit zu sozial erwünschtem (bzw. politisch korrektem) Antwortverhalten.
- Es erscheint für die vorliegende Forschungsfrage deshalb ratsam, jeder Versuchsperson nur eine Vignette vorzulegen.

Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Experiment 1: Befragung zum Thema „Ungleichheit und Gerechtigkeit“ im Jahr 2001 (Institut für Soziologie der Universität Bern)
 - ▶ Postalische Befragung einer Zufallsstichprobe der deutschschweizerischen Wohnbevölkerung (N = 531, Rücklauf: 34%)
 - ▶ Zufallszuweisung von Vignetten zu 8 Experimentalgruppen
 - ▶ Weitere Variablen zu Gerechtigkeitsvorstellungen, Arbeit und Sozialdemographie
 - ▶ Verwendung eines 2 x 2 x 2-Designs mit den folgenden Faktoren:
 - ★ Geschlecht: weiblich vs. männlich
 - ★ Bedürftigkeit: tief (verheiratet, ohne Kinder) vs. hoch (alleinerziehend mit zwei Kindern)
 - ★ Engagement und Leistung: tief vs. hoch
 - ▶ Beispielvignette siehe oben.

Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Ergebnisse von Experiment 1:



Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Ergebnisse von Experiment 1:
 - ▶ Das gegebene Einkommen wird eher als zu tief beurteilt, wenn die beschriebene Person männlich ist, d.h. die mittleren Bewertungen würden gleich sein, wenn das Einkommen in der weiblichen Vignette geringer wäre.
 - ▶ Ungeachtet der Verfassungsnorm *sollen* Frauen nach Empfinden der Befragten also tatsächlich weniger verdienen.
 - ▶ Ein zentrales Resultat ist, dass dies auch für weibliche Befragte zutrifft!
 - ▶ Ebenfalls ist das Resultat unabhängig von der familiären Situation der beschriebenen Person (verheiratet ohne Kinder vs. alleinerziehend mit zwei Kindern)

Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Experiment 2: Befragung zum Thema „Lohnniveau in der Schweiz“ im Jahr 2006 (ETH Zürich)
 - ▶ Postalische Befragung einer Zufallsstichprobe der deutschschweizerischen Wohnbevölkerung (N = 531, Rücklauf: 34%)
 - ▶ Zufallszuweisung von Vignetten zu 36 Experimentalgruppen
 - ▶ 2 x 2 x 3 x 3-Design mit den folgenden Faktoren:
 - ★ Geschlecht: weiblich vs. männlich
 - ★ Nationalität: schweizerisch klingender Name vs. ausländisch klingender Name
 - ★ Beruf: frauendominiert (“Krankenpfleger/in”), gemischt (“Journalist/in”), männerdominiert (“Schreiner/in”)
 - ★ Einkommen: drei Stufen im Abstand von je 500 CHF

Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Experiment 2: Vignette

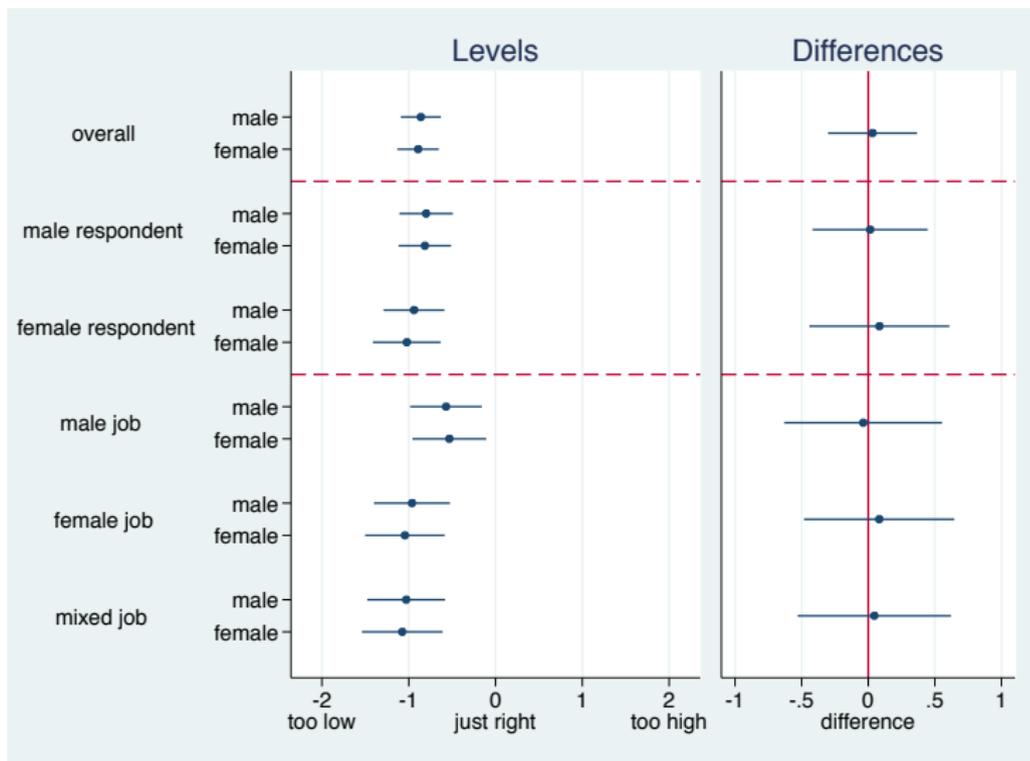
4. Stellen Sie sich die folgende Situation vor: „{Frau | Herr} {Walter | Ismailovic}, 32 jährig, allein stehend und ohne Kinder, ist vollzeiterwerbstätige { | r} {Krankenpfleger | Schreiner | Journalist} {in | }. {Ihre | Seine} Aufgaben und Pflichten erfüllt {sie | er} zur vollen Zufriedenheit {ihres | seines} Arbeitgebers. {Ihr | Sein} monatliches Bruttoeinkommen beträgt {Krankenpfleger/in: 4000 | 4500 | 5000; Schreiner/in: 4500 | 5000 | 5500; Journalist/in: 5000 | 5500 | 6000} Franken.

Wie stufen Sie das Einkommen der beschriebenen Person ein?

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

Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Ergebnisse von Experiment 2:



Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Ergebnisse von Experiment 2:
 - ▶ Obwohl das Design sehr ähnlich war, konnte der Effekt des Geschlechts auf die Einkommensbewertungen nicht repliziert werden!
- Wie lassen sich die Unterschiede erklären?
 - ▶ Unterschiedliche Population?
 - ★ In beiden Studien wurde eine Zufallsstichprobe der Bevölkerung in der Deutschschweiz verwendet.
 - ▶ Veränderung über die Zeit?
 - ★ Wohl kaum.
 - ▶ Familienkontext?
 - ★ Studie 1: Verheiratet ohne Kinder oder alleinerziehend mit Kindern
 - ★ Studie 2: Alleinstehend ohne Kinder

Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Hypothese: Bei der Bewertung des Einkommens berücksichtigen die Befragten, 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 Studie 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 Studie 1 einen Geschlechtereffekt erwarten, nicht jedoch bei Studie 2.

Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Um diese Hypothese zu testen, haben wir ein weiteres Experiment durchgeführt.
- Experiment 3: Teil einer im Herbst 2010 durchgeführten Panelerhebung zum „Umweltsurvey 2007“ (ETH Zürich)
 - ▶ Postalische Befragung einer Zufallsstichprobe der schweizerischen Wohnbevölkerung (N = 1945); Sprachen: D, F, I
 - ▶ Zufallszuweisung von Vignetten zu 24 Experimentalgruppen
 - ▶ 2 x 2 x 2 x 3-Design mit den folgenden Faktoren:
 - ★ Geschlecht: weiblich vs. männlich
 - ★ Zivilstand: alleinstehend ohne Kinder vs. verheiratet ohne Kinder
 - ★ Leistung: durchschnittlich vs. überdurchschnittlich
 - ★ Einkommen: 5000 CHF, 5500 CHF, 6000 CHF

Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Experiment 3: Vignette

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:

{Herr | Frau} Müller, 25-jährig, {allein stehend und ohne Kinder | verheiratet in kinderloser Ehe}, arbeitet als kaufmännische{r} Angestellte{r} im Rechnungswesen eines mittleren Dienstleistungsbetriebs und erbringt dort {überdurchschnittliche | durchschnittliche} Leistungen. {Sein | Ihr} monatliches Bruttoeinkommen beträgt {5'000 | 5'500 | 6'000} 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

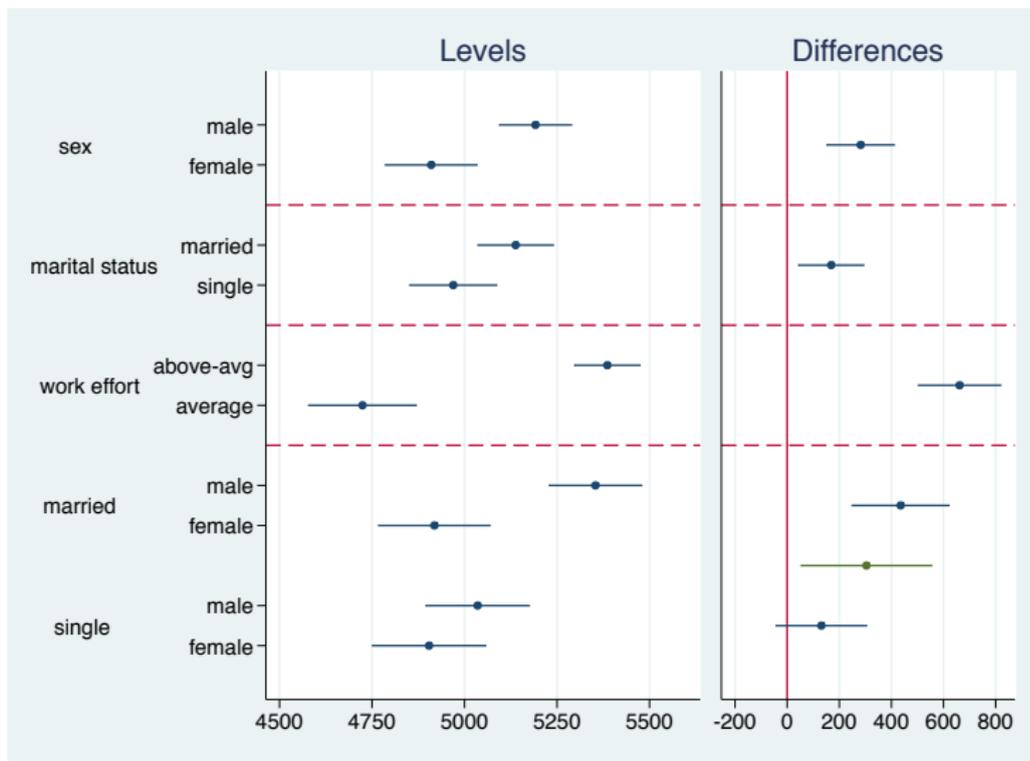
+3

+4

+5

Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Ergebnisse von Experiment 3:



Studie 2: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Ergebnisse von Experiment 3:

- ▶ 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.
 - ★ Für Frauen sind die Einkommensbewertungen unabhängig vom Zivilstand.
- ▶ Vielmehr ist der Unterschied bei den Männern.
 - ★ Verheiratete Männer sollen gemäss Einschätzung der Befragten mehr Einkommen erhalten sollen als alleinstehende Männer („Heiratsprämie“).
 - ★ Dies steht in Einklang mit dem traditionellen Rollenbild des Mannes als Haupternährer.

Zusammenfassung/Diskussion

- Studie 1 hat gezeigt, dass Theorien, die auf berufliche Segregation abheben, nur begrenzt erklärungskräftig sind. Für die verbleibenden geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede müssen alternative Überlegungen herangezogen werden:
 - ▶ Methodische Aspekte: nicht alle produktivitätsrelevanten Faktoren erfasst („ability“, „work effort“, Motivation); Messfehler, die die Erklärungskraft der vorhandenen Merkmale schmälern.
 - ▶ Monopsonistische Diskriminierung: Frauen werden benachteiligt, weil sie aufgrund geringerer Lohnelastizität durch die Unternehmen besser „ausgebeutet“ werden können als Männer.
 - ▶ Statistische Diskriminierung: Unternehmen haben eine geringere Bereitschaft, in Frauen zu „investieren“.
- Studie 2 hat gezeigt, dass Lohnunterschiede vielleicht auch aufgrund unterschiedlicher Bewertungsmaßstäbe für Frauen und Männer zustande kommen könnten, die mit gesellschaftlich verankerten Rollenbildern zu tun haben .

Zitierte Literatur I

- Aigner, Dennis, Glen Cain (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review* 30: 175-187.
- Alves, Wayne M., Peter H. Rossi (1978). Who Should Get What? Fairness Judgments of the Distribution of Earnings. *American Journal of Sociology* 84: 541-564.
- Beck, Michael, Karl-Dieter Opp (2001). Der faktorielle Survey und die Messung von Normen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53: 283-306.
- Becker, Gary S. (1964). *Human Capital*. New York: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics* 3 (Supplement)(1): S33-S58.
- Blinder, Alan S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources* 8(4): 436-455.
- Bundesamt für Statistik (2013). *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann: Stand und Entwicklung*. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (2014). *Arbeit und Erwerb: Panorama*. Neuchâtel.

Zitierte Literatur II

- Charles, Maria (2005). Demos: Entwicklung der beruflichen Segregation nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit in der Schweiz, 1970–2000. Neuchâtel: BFS.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bundesamt für Statistik (2013). Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends. Bern.
- Holst, Elke, and Friederike Maier (1998). Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31(3): 506–518.
- Jann, Ben (2008a). Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht. Studien zum Schweizer Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jann, Ben (2008b). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. The Stata Journal 8(4): 453-479.
- 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.

Zitierte Literatur III

- Kilbourne, B.S., G. Farkas, Beron Kurt, D. Weir, P. England (1994). Returns to Skill, Compensating Differentials, and Gender Bias: Effects of Occupational Characteristics on the Wages of White Women and Men. *The American Journal of Sociology* 100: 689–719.
- Kray, L.J., L. Thompson (2004). Gender stereotypes and negotiation performance: An examination of theory and research. *Research in organizational behavior* 26: 103–182.
- Levanon, A., P. England, P. Allison (2009). Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S. Census Data. *Social Forces* 88: 865-892.
- Mincer, Jacob (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York and London: Columbia University Press.
- Niederle, M., L. Vesterlund (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *Quarterly Journal of Economics* 122 (3): 1067-1101.
- Oaxaca, Ronald (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14(3): 693-709.
- Polachek, Solomon W. (1979). Occupational Segregation among Women: Theory, Evidence, and a Prognosis. In Cynthia B. Lloyd, Emily S. Andrews, and Curtis L. Gilroy (Eds.), *Women in the Labor Market* (pp. 137-157). New York: Columbia University Press.
- Polachek, Solomon W. (1981). Occupational Self Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure, in: *Review of Economics and Statistics* 63, S.60-69.

Zitierte Literatur IV

- Rossi, Peter H. (1979). Vignette Analysis: Uncovering the Normative Structure of Complex Judgments. Pp. 176-186 in: Robert K. Merton, James S. Coleman, Peter H. Rossi (ed.). Qualitative and Quantitative Social Research. New York/London: The Free Press.
- Rossi, Peter H., Steven L. Nock (1982). Measuring Social Judgments. The Factorial Survey Approach. Beverly Hills: Sage.
- Willis, Robert J. (1986). Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions. In Orley Ashenfelter and Richard Layard (Eds.), Handbook of Labor Economics (pp. 525-602). Amsterdam: North-Holland.