

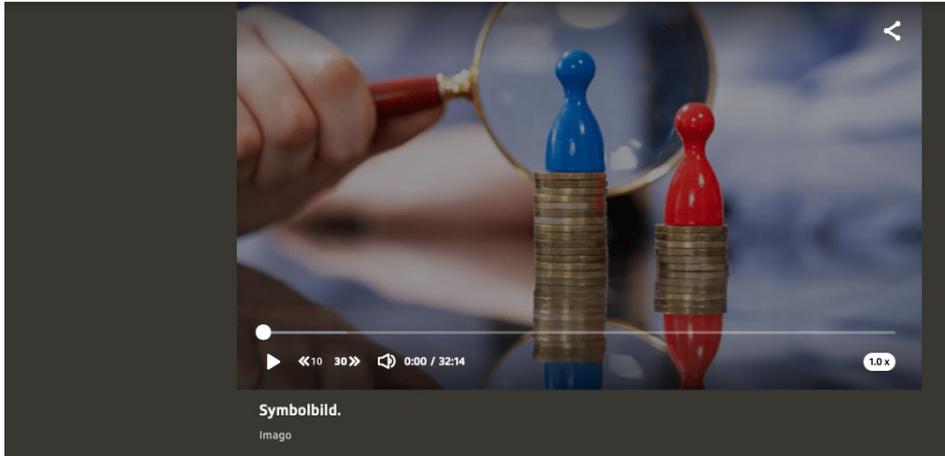
Lieber Kinder als Karriere? Zu viel Gefühl, zu wenig Biss?

Gründe der Lohnungleichheit
zwischen Frauen und Männern

Dr. Benita Combet
Universität Zürich
Institut für Soziologie
benita.combet@uzh.ch
www.benitacombet.net

Gründe der Lohnungleichheit

SRF News Sport Meteo Kultur Dok Wissen



Lohnschere zwischen Frauen und Männern vergrößert sich

Moderation: Brigitte Kramer, Redaktion: Daniel Foppa
22.02.2021, 12:30 Uhr

JETZT HÖREN

DOWNLOAD

ABONNIEREN

TEILEN

NZZamSonntag

Frauen werden kaum diskriminiert, wie die neue Überprüfung der Löhne zeigt

Nur gerade 5 Prozent der Unternehmen bezahlen den Frauen unfaire Löhne. Dieses überraschende Resultat zeigt die vom Bund verordnete Lohnanalyse.

Albert Steck

14.08.2021, 21:45 Uhr

Hören

Merken

Drucken

Teilen



Urs Flüeler / Keystone

Der Frauenstreiktag mobilisiert: Doch an den tieferen Löhnen der Frauen sind nicht nur die Firmen schuld. Die Ursache liegt vor allem in den gesellschaftlichen Strukturen. (Luzern, 14. Juni 2021)

Gründe der Lohnungleichheit

NZZ am Sonntag

Ungleiche Löhne für Mann und Frau haben oft einen guten Grund

Misst man nicht die Löhne pro Arbeitszeit, sondern pro Arbeitszeit und Arbeitsweg, so schwinden die Unterschiede zwischen Mann und Frau. Der externe Standpunkt.

Reiner Eichenberger und Ann Barbara Bauer
(Gastautorin/Gastautor)
18.08.2018, 21:45 Uhr

Merken Drucken Teilen



Gesellschaft Essen und Trinken Rezepte Reisen

Startseite | Leben | Gesellschaft | Lohnungleichheit startet lange vor der M...

Wie bekommt man denn mehr Geld für die gleiche Tätigkeit?

Christoph Betz (Christoph.Betz) 0 14.06.2016 - 09:46

Bei gleicher Qualifikation und gleicher Tätigkeit von Frauen und Männern gibt es nur eine Erklärung für diese Differenz von 7%: ein unterschiedlich ausgehandeltes Gehalt im Rahmen des möglichen Spielraums! Anders ausgedrückt: schlicht und einfach Verhandlungssache! Dieser Diskussion liegt leider eine falsche Annahme

Quelle: Kommentar zum Artikel „Deshalb verdienen Frauen weniger. FAZ, 13.06.2016

...rede zwischen Frauen und

Die Lohnungleichheit beginnt mit der Familie, nicht im Büro

Um die Schere zwischen Frauen und Männern zu schliessen, helfen geplante Lohnkontrollen so wenig wie Quoten. Bei den Einstiegslohnen aber ist es Zeit für Transparenz.

Nicole Althaus
30.10.2016, 05:30 Uhr

Merken Drucken Teilen

Stand ...ernoden überschätzen den nicht erklärbaren Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern. Eine neue Studie findet mit moderneren Methoden deutlich geringere Differenzen.

1. Ein wenig deskriptive Statistik

2. Erklärungsfaktoren

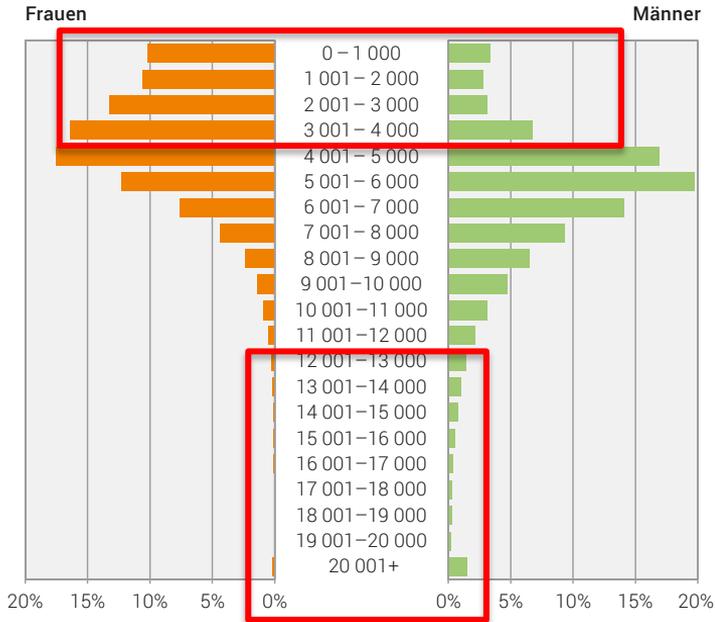
- a) Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen
- b) Beispiele
 - Bildung (höchste abgeschlossene Bildung und Berufsfeld)
 - Suboptimale Karriereentscheidungen (Kaderpositionen und Teilzeitarbeit)
 - Verhandlungsgeschick

3. Zusammenfassung

1. Ein wenig deskriptive Statistik

Häufigkeitsverteilung der Arbeitnehmenden nach Lohnhöhenklassen, 2018

Monatlicher Nettolohn – Privater und öffentlicher Sektor zusammen



Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

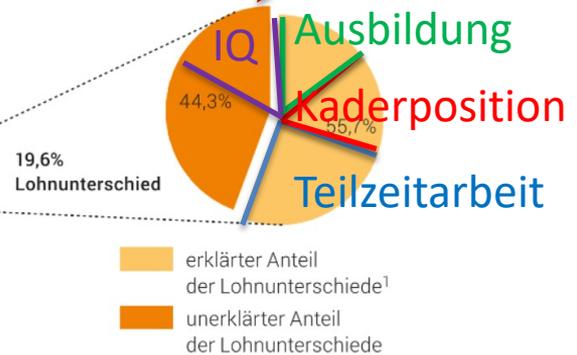
© BFS 2020

Hinzufügen von weiteren Erklärungsfaktoren → **Verringerung unerklärter Anteil**

Durchschnittslöhne und Lohnunterschiede, 2018

Erklärter und unerklärter Anteil, privater Sektor

Durchschnittslöhne, pro Monat



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

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

© BFS 2021

1. Ein wenig deskriptive Statistik



Welche Erklärungsfaktoren werden berücksichtigt?

- Standardmodell des Bundes:
Ausbildung, Seniorität, potenzielles Erwerbssalter, Anforderungsniveau des Jobs und berufliche Stellung
→ „**produktivitäts-relevante Faktoren**“
- Vernachlässigung weiterer lohnbestimmender Merkmale:
Arbeitszeiten (Überstunden, Abend- und Wochenendarbeit), Wirtschaftsbereiche, Nachfrage nach Fachkräften, etc.
 - *HR Spitalwesen vs. HR Bankenwesen*
 - *HR Bankenwesen vs. IT Bankenwesen*
- Auf welche Faktoren soll kontrolliert werden? (*overcontrol bias*)
 - Z.B. Mutterschaft:
 - Perspektive Firmen: Lohnrelevant da mehr Ausfälle wegen Erkrankung der Kinder
 - Perspektive Wissenschaft: Nicht direkt lohnrelevant, **Potential Wahrnehmungsverzerrung**

1. Ein wenig deskriptive Statistik

Zu viel Gefühl...

NZZamSonntag

Ungleiche Löhne für Frauen haben oft einen Grund

Man muss nicht die Löhne pro Arbeitsschritt, so scheitern die Frauen. Die eigene Standards.

Albert Steck

14.08.2021, 21:45 Uhr

Frauen werden kaum diskriminiert, wie die neue Überprüfung der Löhne zeigt

Nur gerade 5 Prozent der Unternehmen bezahlen den Frauen unfaire Löhne. Dieses überraschende Resultat zeigt die vom Bund verordnete Lohnanalyse.

Hören Merken Drucken Teilen



Urs Flüeler / Keystone

Der Frauenstreiktag mobilisiert: Doch an den tieferen Löhnen der Frauen sind nicht nur die Firmen schuld. Die Ursache liegt vor allem in den gesellschaftlichen Strukturen. (Lucern, 14. Juni 2021)

it

helfen
gelöhnen

Teilen

iniert,
r Löhne

uen unfaire
nd verordnete

Teilen

Warum unterscheiden sich Resultate?

- Berücksichtigte Erklärungsfaktoren variieren
- Datengrundlage unterschiedlich
 - Repräsentativität
 - Anzahl erhobener Erklärungsfaktoren

NZZ Artikel:

Analysen basieren auf Datensätze *Lohnleichheit Bund* und von Firma *Comp-on*.

Daten Bund: Nur Firmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden
Daten Comp-On: Firmen, die freiwillig Lohnanalyse machen

→ **Sehr selektives Sample, fragwürdig ob repräsentativ!**

1. Ein wenig deskriptive Statistik

Zu viel Gefühl, zu wenig Biss?

Ungleiche Löhne für Mann und Frau haben oft einen guten Grund

Man muss nicht die Löhne pro Arbeitszeit, sondern pro Arbeitszeit und Ausbildung, so scheitern die Unterschiede zwischen Mann und Frau. Die eigene Erwartung.

Die Volkswirtschaft
Plattform für Wirtschaftspolitik

Oft überschätzt: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

Standard-Analysen überschätzen den nicht erklärbaren Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern. Eine neue Studie findet mit moderneren Methoden deutlich geringere Differenzen.

Zu viel Gefühl, zu wenig Biss?

Lohnschere zwischen Frauen und Männern vergrößert sich

Heldaktion: Brigitte Kraemer, Redaktion: Daniel Fegge
18.08.2019, 10:00 Uhr

Frauen werden kaum diskriminiert, wie die neue Überprüfung der Löhne zeigt

Nur gerade 5 Prozent der Unternehmen bezahlen den Frauen unfaire Löhne. Dieses überraschende Resultat zeigt die vom Bund verordnete Lohnanalyse.

Albert Stock
18.08.2019, 11:00 Uhr

Warum unterscheiden sich Resultate?

- Berücksichtigte Erklärungsfaktoren variieren
- Datengrundlage unterschiedlich
 - Repräsentativität
 - Anzahl erhobener Erklärungsfaktoren
- Missinterpretation der Werte.
 - Vertrauensintervall
 - Bedeutsamkeit des Wertes

Z.B. Combet/Oesch 2019:

Resultat:

Frauen verdienen 4.8% weniger als identische Männer bei Arbeitsmarkteinstieg (kontrolliert für mehr als 40 weitere Faktoren!)

Vertrauensintervall: -1.8% bis -7.8%.

Bedeutsamkeit: 4.8% → mehr als die Hälfte eines Monatslohns! ($100 : 12 = 8$)

1. Ein wenig deskriptive Statistik

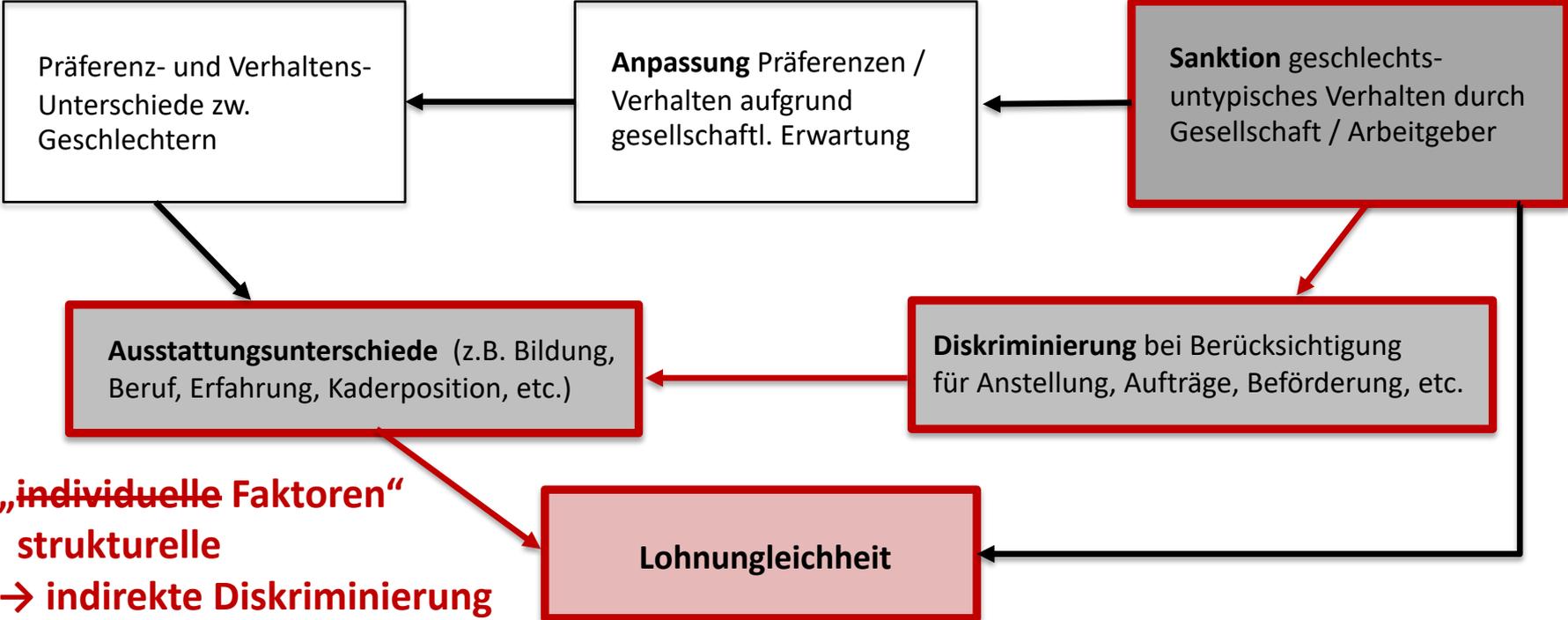
2. Erklärungsfaktoren

- a) Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen
- b) Beispiele
 - Bildung (höchste abgeschlossene Bildung und Berufsfeld)
 - Suboptimale Karriereentscheidungen (Kaderpositionen und Teilzeitarbeit)
 - Verhandlungsgeschick

3. Zusammenfassung

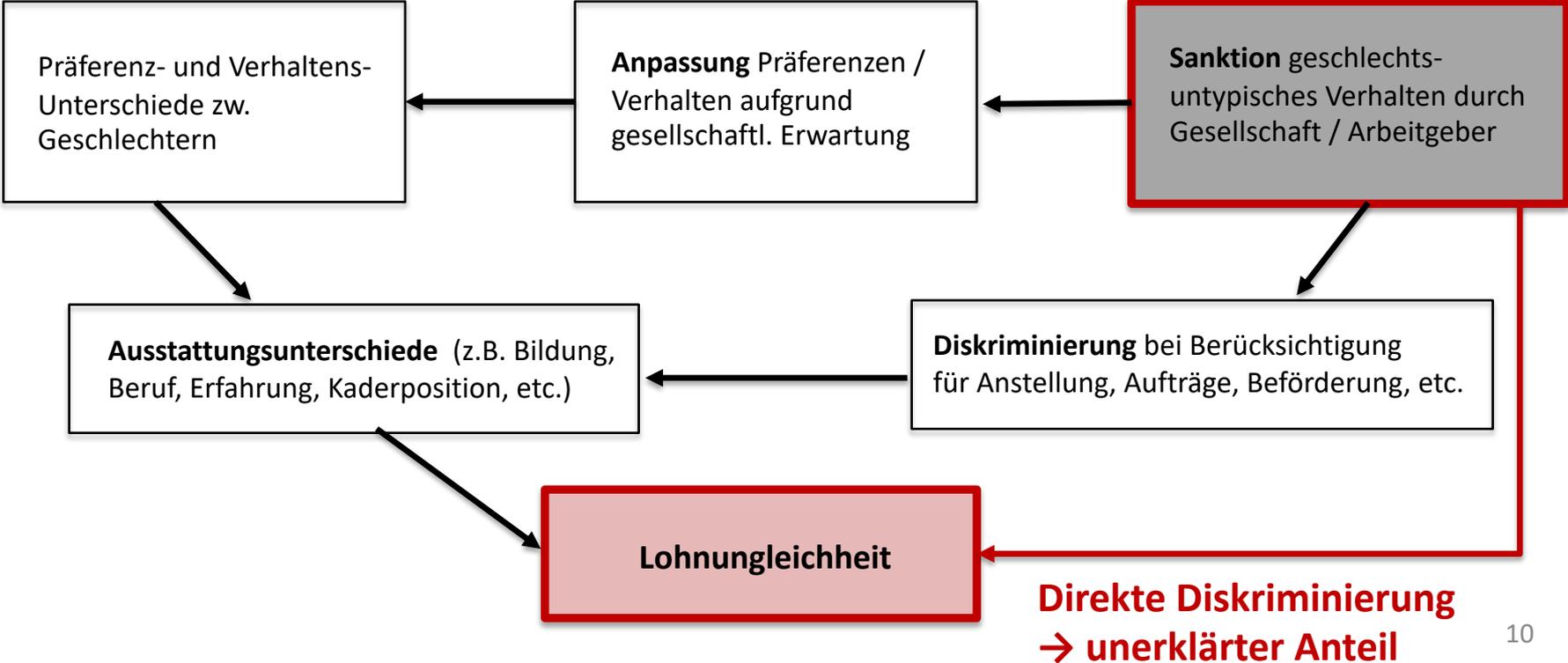
2. Erklärungsfaktoren

Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen



2. Erklärungsfaktoren

Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen



1. Ein wenig deskriptive Statistik

2. Erklärungsfaktoren

- a) Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen
- b) Beispiele
 - **Bildung (höchste abgeschlossene Bildung und Berufsfeld)**
 - Suboptimale Karriereentscheidungen (Kaderpositionen und Teilzeitarbeit)
 - Verhandlungsgeschick

3. Zusammenfassung

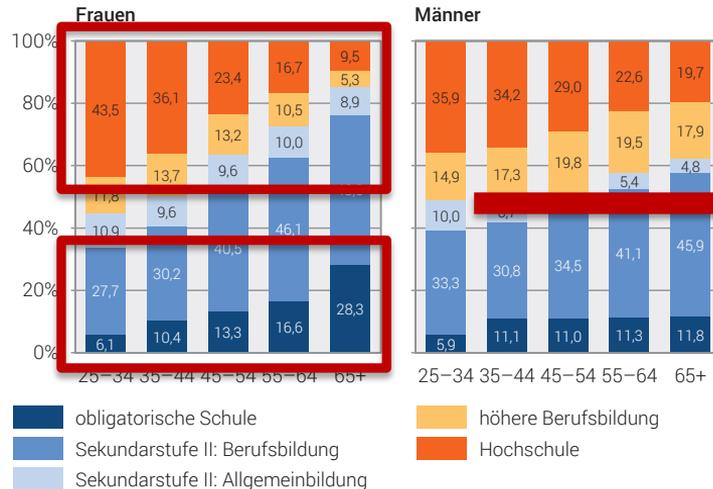
2. Erklärungsfaktoren

Bildung (höchste abgeschlossene Bildung)

→ Frauen sind schlechter ausgebildet und verdienen deswegen weniger → **NICHT MEHR KORREKT!**

Bildungsstand der Bevölkerung nach Geschlecht und Altersgruppen, 2020

In % der ständigen Wohnbevölkerung ab 25 Jahren



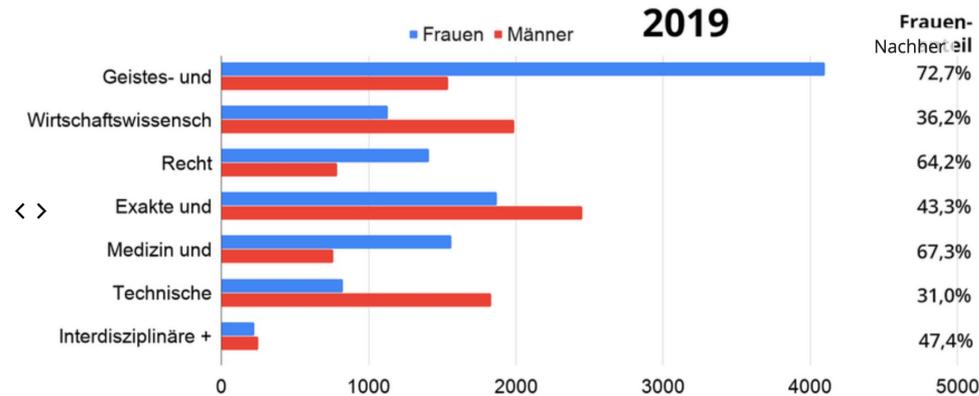
Progressivere
Gesellschaftsnormen
verantwortlich!

Genauigkeit der Schätzungen: die 95%-Vertrauensintervalle schwanken weniger als $\pm 1,5$ Prozentpunkte um die Schätzwerte.

2. Erklärungsfaktoren

Bildung (gewähltes Berufsfeld / Branche)

→ Frauen wählen weniger lukrative Berufsfelder / Branchen → **IMMER NOCH KORREKT!**



Aber was sind die Gründe?

Unterschiedliche Präferenzen für Studienfächer

Jobcharakteristika

(z.B. Prestige, Lohn, Familienfreundlichkeit)

Verhaltenspräferenzen

(Wahrscheinlichkeit später passenden Job zu finden, Wettbewerb im Studienfach)

Inhalte des Faches

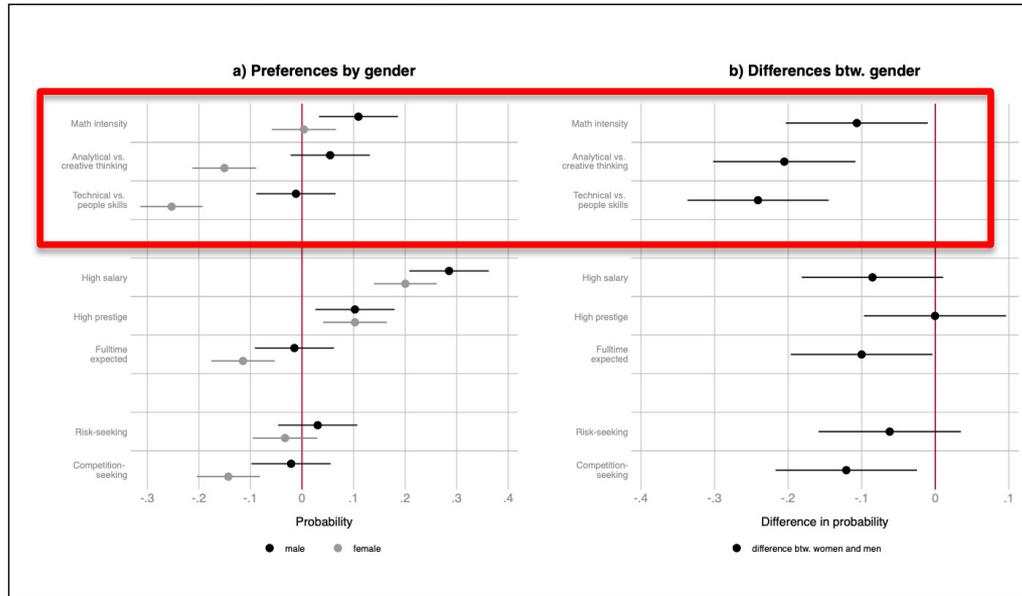
(analytische Fähigkeiten, technische Fähigkeiten, mathematische Fähigkeiten)

2. Erklärungsfaktoren

Bildung (gewähltes Berufsfeld / Branche)

→ Frauen wählen weniger lukrative Berufsfelder / Branchen → **IMMER NOCH KORREKT!**

Figure 3: Preferences for subject characteristics by gender



Notes:

N = 1551. 95%-confidence interval reported. Dependent variable: Choice of "Subject B" instead of "Subject A" in experiment.

Figure A: Predicted probabilities for both genders of choosing Subject B given specific level of subject characteristics.

Figure B: Interaction coefficient between gender and subject characteristic.

Random-effect models. Choices are nested in vignettes.

The coefficients for the underlying logit model are reported in Table A1 in the Appendix.

Aber was sind die Gründe?

Unterschiedliche Präferenzen für Studienfächer

Jobcharakteristika

(z.B. Prestige, Lohn, Familienfreundlichkeit)

Verhaltenspräferenzen

(Wahrscheinlichkeit später passenden Job zu finden, Wettbewerb im Studienfach)

Inhalte des Faches

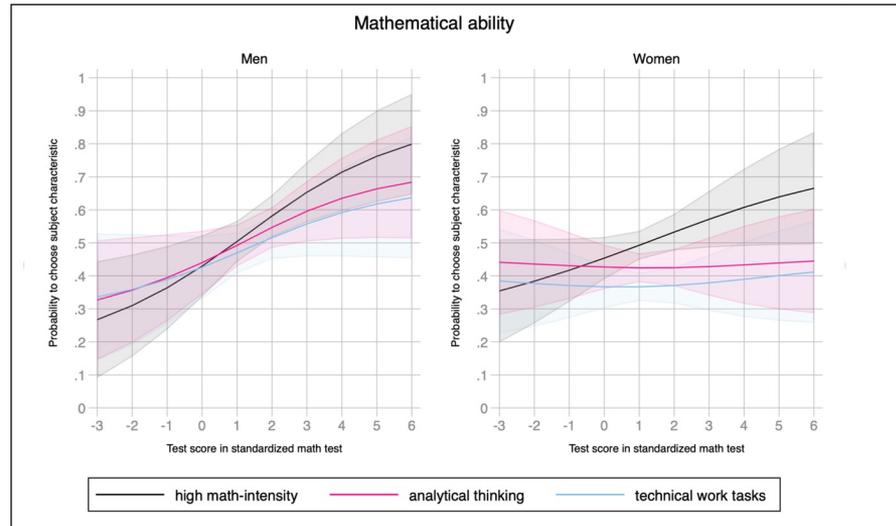
(analytische Fähigkeiten, technische Fähigkeiten, mathematische Fähigkeiten)

2. Erklärungsfaktoren

Bildung (gewähltes Berufsfeld / Branche)

→ Frauen wählen weniger lukrative Berufsfelder / Branchen → **IMMER NOCH KORREKT!**

Figure 4: Preferences for systemizing subject characteristics by gender, conditional on their test score in the national mathematics assessment



Notes:

Dependent variable: Choice of "Subject B" instead of "Subject A" in experiment.
N = 1495, 569 male, 926 female. Predicted probabilities for choosing Subject B given specific level of subject characteristics and dependent on individual's scores in standardized mathematical assessment that took place in the last year of the compulsory school, two years prior to the experiment. Scale ranging from -6 to +6. There are no observations below -3 due to individuals with low test scores not attending high school.
Random-effect models. Choices are nested in vignettes.
The coefficients for the underlying logit models are reported in Table A1 in the Appendix.

Bildquelle: Combet 2022: Working Paper

Inhalte des Faches

(analytische Fähigkeiten, technische Fähigkeiten, mathematische Fähigkeiten)

→ Möglicher Grund:
Frauen sind einfach schlechter in mathematischem Denken

Resultat von Combet 2022:

Präferenzen der Frauen sind unabhängig von ihrer mathematischen Begabung

→ Wahrscheinlicher Grund:
Geschlechterstereotypen über männliche / weibliche Fähigkeiten

1. Ein wenig deskriptive Statistik

2. Erklärungsfaktoren

- a) Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen
- b) Beispiele
 - Bildung (höchste abgeschlossene Bildung und Berufsfeld)
 - **Suboptimale Karriereentscheidungen (Kaderpositionen und Teilzeitarbeit)**
 - Verhandlungsgeschick

3. Zusammenfassung

2. Erklärungsfaktoren

Suboptimale Karriereentscheidungen

→ Die Lohnungleichheit kommt nur zustande durch die suboptimalen Entscheidungen von Frauen in ihrem Arbeitsleben. → **FALSCH!**

Lohnungleichheit schon bei Arbeitsmarkteinstieg!

- 3-5% Lohnunterschied bei Karriereestieg
- Größtenteils nicht durch Ausstattungsmerkmale erklärt
- Kontrolliert für (u.a.):
 - Intellektuelle Fähigkeiten
 - Bildungsabschlüsse und Bildungsfelder
 - Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt
 - Beruf, Sektor, Anzahl Untergebene
Wochenarbeitsstunden, Charakteristiken
d. Jobs
 - Werte bez. Familiengründung
 - Antizipation Kinderkriegen

European Sociological Review, 2019, 1–14

doi: 10.1093/esr/jcz009

Original Article

OXFORD

The Gender Wage Gap Opens Long before Motherhood. Panel Evidence on Early Careers in Switzerland

Benita Combet^{1,2,*} and Daniel Oesch^{1,3,*}

¹Swiss National Centre of Competence in Research LIVES, University of Lausanne, ²Department of Sociology, LMU University of Munich, 80801 Munich, Germany and ³Life Course and Inequality Research Centre LINES, University of Lausanne, 1005 Lausanne, Switzerland

*Corresponding author. Email: daniel.oesch@unil.ch; benita.combet@lmu.de

Submitted April 2018; revised January 2019; accepted February 2019

Zusammenfassung:

Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen beginnt lange vor der Familiengründung. Social Change in Switzerland, Number 18, June 2019. 14

2. Erklärungsfaktoren

Suboptimale Karriereentscheidungen

→ Die Lohnungleichheit kommt nur zustande durch die suboptimalen Entscheidungen von Frauen in ihrem Arbeitsleben. → **FALSCH!**

Lohnungleichheit schon bei Arbeitsmarkteinstieg!

Resultat für viele weitere Länder bestätigt:

- Deutschland: 6% (*Ochsenfeld 2014*)
- England: 8% (*Manning/Swaffield 2014*)
- Finnland: 10% (*Napari 2009*)
- Schweiz: 3-5% (*Combet/Oesch 2019*), 7% (*Bertschy et al. 2014*)
- USA: 10% (*Goldin 2014*), 14% (*Fortin 2008*)

Wahrscheinliche Erklärung:

Diskriminierung durch Arbeitgeber

- Soziale Normen
- Antizipation Ausfall Mutterschaft

European Sociological Review, 2019, 1–14

doi: 10.1093/esr/jcz009

Original Article

OXFORD

The Gender Wage Gap Opens Long before Motherhood. Panel Evidence on Early Careers in Switzerland

Benita Combet^{1,2,*} and Daniel Oesch^{1,3,*}

¹Swiss National Centre of Competence in Research LIVES, University of Lausanne, ²Department of Sociology, LMU University of Munich, 80801 Munich, Germany and ³Life Course and Inequality Research Centre LINES, University of Lausanne, 1005 Lausanne, Switzerland

*Corresponding author. Email: daniel.oesch@unil.ch; benita.combet@lmu.de

Submitted April 2018; revised January 2019; accepted February 2019

Zusammenfassung:

Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen beginnt lange vor der Familiengründung. Social Change in Switzerland, Number 18, June 2019. 14

2. Erklärungsfaktoren

Suboptimale Karriereentscheidungen

→ Lohnungleichheit schon beim Arbeitsmarkteinstieg in diversen Ländern.

Diskriminierung durch Arbeitgeber

a) Soziale Normen

- Aufgabe der Frau ist primär Familienarbeit, Erwerbsarbeit ist sekundär
- Aufgabe des Mannes ist primär Erwerbsarbeit, Familienarbeit ist sekundär

Resultat:

In Experimenten wird Frauen regelmäßig geringerer Lohn zugesprochen, selbst bei genau gleicher Beschreibung der Person (z.B. *Auspurg et al. 2017*)

2. Erklärungsfaktoren

Suboptimale Karriereentscheidungen

→ Lohnungleichheit schon beim Arbeitsmarkteinstieg in diversen Ländern.

Diskriminierung durch Arbeitgeber

b) Antizipation Ausfall Mutterschaft (*statistische Diskriminierung*)

Annahmen:

- a) Junge Frauen werden mit hoher Wahrscheinlichkeit Mütter und scheiden aus Arbeitsmarkt aus
 - b) Mütter mit jungen Kindern sind weniger produktiv
- Potentielle Produktivitätseinbuße, wenn man Frauen anstellt.

Konsequenz:

Diskriminierung auf äußere Merkmale (Frauen in gebärfähigem Alter, Frauen mit jungen Kindern)

Wirklichkeit:

- Experimente zeigen, dass Mütter, aber nicht Väter, diskriminiert werden (*Correll et al. 2007*)
- Abhängig von der Anzahl und dem Alter der Kinder (*Oesch et al. 2017*)

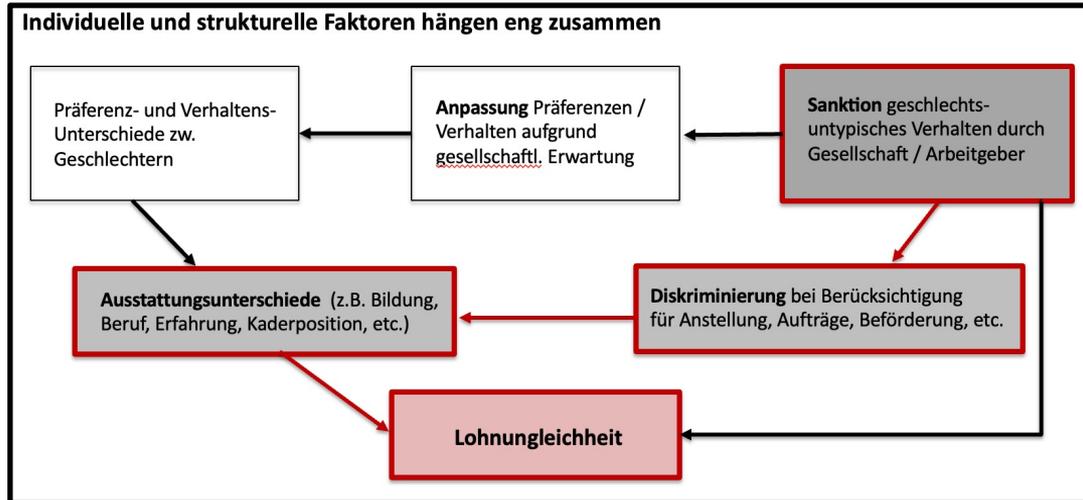
2. Erklärungsfaktoren

Suboptimale Karriereentscheidungen

→ Lohnungleichheit schon beim Arbeitsmarkteinstieg in diversen Ländern.

Diskriminierung durch Arbeitgeber

- a) **Soziale Normen**
- b) **Antizipation Ausfall Mutterschaft** (*statistische Diskriminierung*)



→ **Auswirkung auf andere lohn-relevante Jobcharakteristiken,**

- Anstellungswahrscheinlichkeit
- Aufgabenbereiche
- **Beförderung**

2. Erklärungsfaktoren

Suboptimale Karriereentscheidungen (Kaderpositionen)

→ Diskriminierung durch Arbeitgeber

Diskriminierung bei der Beförderung

z.B. Benson et al. 2021:

- Frauen zeigen bessere Leistung
- Trotzdem:
Frauen haben niedrigeres Rating bez. ihres „Zukunftspotentials“

Gründe:

- Antizipierte Mutterschaftspause / Prioritätenverschiebung
- Stereotyp der netten und fürsorglichen, aber nicht sonderlich smarten Frau
 - a) widerspricht der Idee, dass Frauen Führungsqualitäten haben können
 - b) bei Gruppenarbeiten wird Leistung eher Männern zugeschrieben (z.B. Sarsons et al. 2017)
 - c) Männer stellen sich selber positiver dar als Frauen (z.B. Excley/Kessler 2022)

“Potential” and the Gender Promotion Gap*

Alan Benson
Univ. of Minnesota

Danielle Li
MIT & NBER

Kelly Shue
Yale & NBER

October 15, 2021

Please see [here](#) for latest version

Abstract

We show that widely-used subjective assessments of employee “potential” contribute to gender gaps in promotion and pay. Using data on 30,000 management-track employees from a large retail chain, we find that women receive substantially lower potential ratings despite receiving higher job performance ratings. Differences in potential ratings account for 30-50% of the gender promotion gap. Women’s lower potential ratings do not appear to be based on accurate forecasts of future performance: women outperform male colleagues with the same potential ratings, both on average and on the margin of promotion. Yet, even when women outperform their previously forecasted potential, their subsequent potential ratings remain low, suggesting that firms persistently underestimate the potential of their female employees.

2. Erklärungsfaktoren

Suboptimale Karriereentscheidungen (Kaderpositionen)

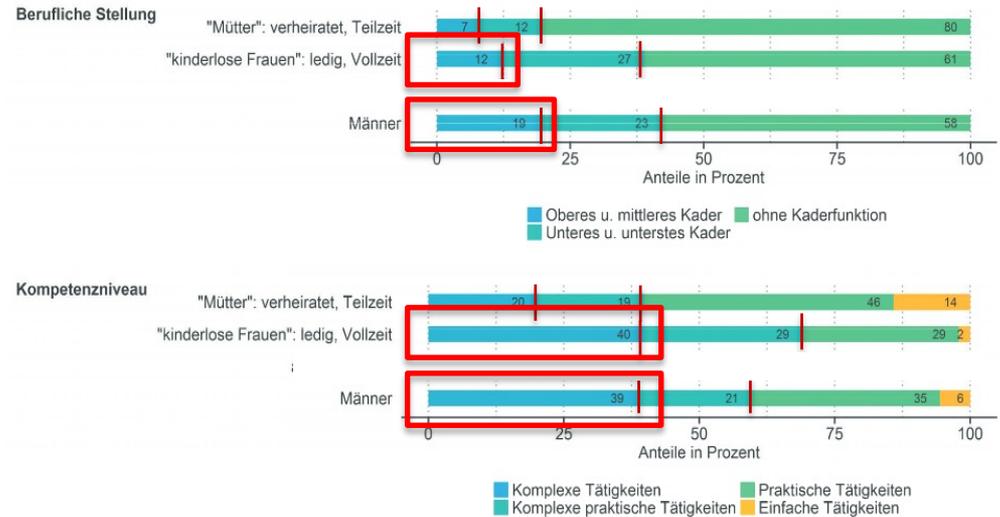
→ Diskriminierung durch Arbeitgeber

1. Kompetenzniveau kinderlose Frauen, ledig, Vollzeit = Männer
2. ABER! Hohe berufliche Stellung kinderlose Frauen, ledig, Vollzeit < Männer

Nota bene: Sehr spezielle Gruppe an Frauen, sehr hoch gebildet, etc.
→ Ungleichheit noch grösser!

Grafik 13: Merkmalsprofile von Frauen und Männern

Merkmalsausprägungen, 30- bis 50-Jährige, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Diese Abbildung zeigt die Verteilung der jeweiligen Ausprägungen für die vier Haupterklärungsfaktoren der Lohnungleichung für verschiedene Frauentypen und Männer.

Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

2. Erklärungsfaktoren

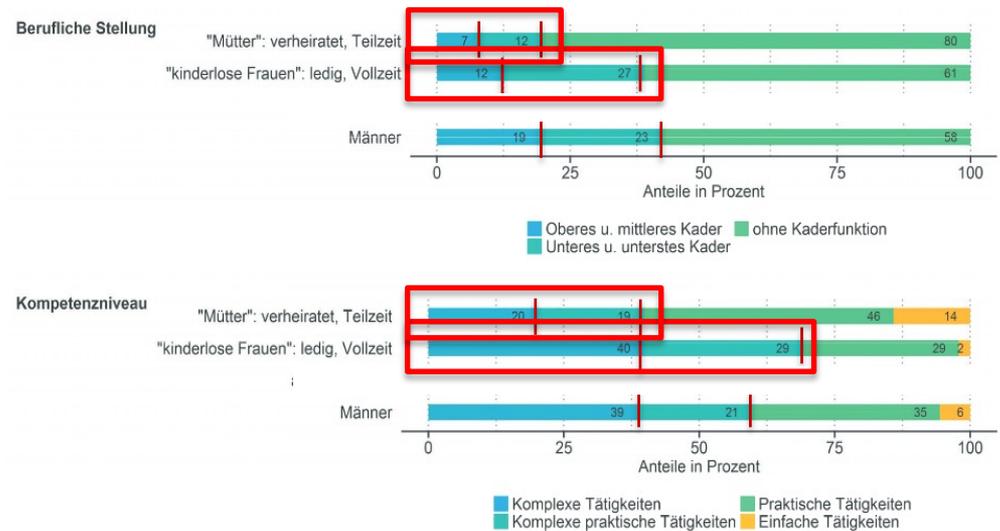
Suboptimale Karriereentscheidungen (Kaderpositionen)

→ Diskriminierung durch Arbeitgeber

1. Kompetenzniveau kinderlose Frauen, ledig, Vollzeit = Männer
2. ABER! Hohe berufliche Stellung kinderlose Frauen, ledig, Vollzeit < Männer
3. Deutlich abgeschlagen: Mütter, verheiratet, **teilzeitarbeitend**

Grafik 13: Merkmalsprofile von Frauen und Männern

Merkmalsausprägungen, 30- bis 50-Jährige, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Diese Abbildung zeigt die Verteilung der jeweiligen Ausprägungen für die vier Haupterklärungsfaktoren der Lohnungleichung für verschiedene Frauentypen und Männer.

Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

2. Erklärungsfaktoren

Suboptimale Karriereentscheidungen (Teilzeitarbeit)

→ Die Lohnungleichheit kommt nur zustande durch die suboptimalen Entscheidungen von Frauen in ihrem Arbeitsleben. → **FALSCH!**

1. Schon bei Arbeitsmarkteintritt Lohnungleichheit
2. Ungleiche Anstellungswahrscheinlichkeit
3. Ungleiche Aufgabenbereiche
4. Ungleiche Karrieremöglichkeiten

→ Zu gleichem Karrierezeitpunkt wird Partner mit hoher Wahrscheinlichkeit mehr verdienen
→ Frustration über Karriereverlauf

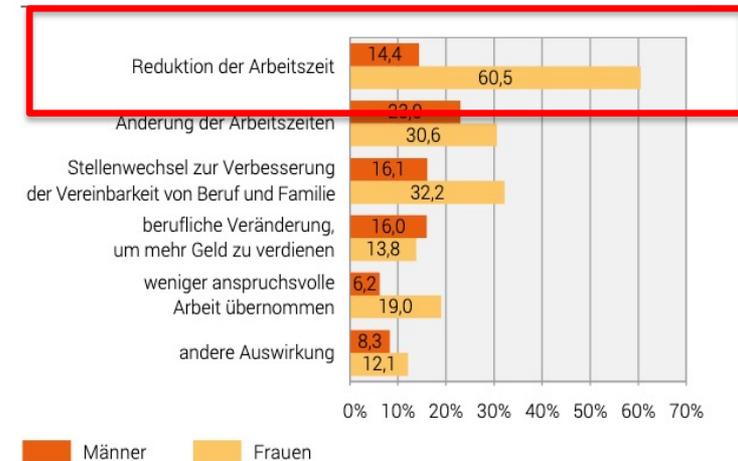
SCHWANGERSCHAFT!

- Soziale Norm, dass Frau sich um Kinder kümmern soll
- Mangel an Betreuungsangeboten, die zusätzlich teuer sind
- Fehlanreize durch Heiratsstrafe bei Steuern

Auswirkungen der Kinderbetreuungspflichten auf die aktuelle Erwerbstätigkeit, 2018

Erwerbstätige Personen zwischen 18 und 64 Jahren¹
(Mehrfachnennungen möglich), in %

G5



¹ nur Personen mit aktuellen Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren

2. Erklärungsfaktoren

Suboptimale Karriereentscheidungen (Teilzeitarbeit)

→ Die Lohnungleichheit kommt nur zustande durch die suboptimalen Entscheidungen von Frauen in ihrem Arbeitsleben. → **FALSCH!**

78% der Frauen mit Kinder arbeiten Teilzeit
(12.5% der Männer)

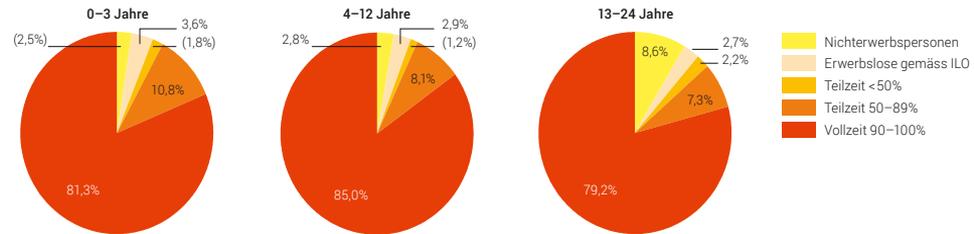
(BFS 2021)

Konsequenzen für weitere Karriere:

- Probleme Wiedereinstieg
- Veraltetes Wissen
- Geringere Chancen auf Beförderung

Erwerbssituation von Vätern mit Partnerin und Kind(ern) im Haushalt, 2016

Nach Alter des jüngsten Kindes



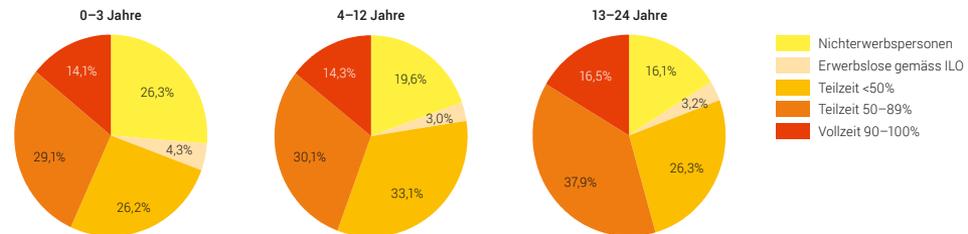
(Zahl): Die Zahlen sind eine Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: BFS - Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2017

Erwerbssituation von Müttern mit Partner und Kind(ern) im Haushalt, 2016

Nach Alter des jüngsten Kindes



Quelle: BFS - Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2017

1. Ein wenig deskriptive Statistik

2. Erklärungsfaktoren

- a) Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen
- b) Beispiele
 - Bildung (höchste abgeschlossene Bildung und Berufsfeld)
 - Suboptimale Karriereentscheidungen (Kaderpositionen und Teilzeitarbeit)
 - **Verhandlungsgeschick**

3. Zusammenfassung

2. Erklärungsfaktoren

Verhandlungsgeschick

→ Frauen verhandeln schlechter / weniger kompetitiv / weniger aggressiv als Männer und haben deswegen ein geringeres Gehalt. → **FALSCH!**

Tatsache:

- Männer haben Vorteile bei Verhandlungen
 - Geschlechterdifferenz kleiner, wenn
 - grössere Erfahrung der Verhandler_in
 - mehr Wissen über Spannweite Lohn
 - Frauen für andere verhandeln
- (Meta-Analyse von 51 Studien, Mazei et al. 2015)

Grund: Stereotyp der fürsorglichen und netten Frau

- Frauen, die Verhandlungen initiieren, werden abgestraft
 - Frauen antizipieren dies und sind in solchen Momenten nervöser
- (Riley Bowles et al. 2007)

→ **Frauen sollen nicht fordernd sein!**

Psychological Bulletin
2015, Vol. 141, No. 1, 85–104

© 2014 American Psychological Association
0033-2909/15/\$12.00 http://dx.doi.org/10.1037/a0038194

A Meta-Analysis on Gender Differences in Negotiation Outcomes and Their Moderators

Jens Mazei
University of Münster

Joachim Hüffmeier
Federal Institute for Occupational Safety and Health

Philipp Alexander Freund
Leuphana University at Lüneburg

Alice F. Stuhlmacher
DePaul University

Lena Bilke and Guido Hertel
University of Münster

This meta-analysis investigates gender differences in economic negotiation outcomes. As suggested by role congruity theory, we assume that the behaviors that increase economic negotiation outcomes are more congruent with the male as compared with the female gender role, thereby presenting challenges for women's negotiation performance and reducing their outcomes. Importantly, this main effect is predicted to be moderated by person-based, situation-based, and task-based influences that make effective negotiation behavior more congruent with the female gender role, which should in turn reduce or even reverse gender differences in negotiation outcomes. Using a multilevel modeling approach, this meta-analysis includes 123 effect sizes (overall $N = 10,888$, including undergraduate and graduate students as well as businesspeople). Studies were included when they enabled the calculation of an effect size reflecting gender differences in achieved economic negotiation outcomes. As predicted, men achieved better economic outcomes than women on average, but gender differences strongly depended on the context. Moderator analysis revealed that gender differences favoring men were reduced when negotiators had negotiation experience, when they received information about the bargaining range, and when they negotiated on behalf of another individual. Moreover, gender differences were reversed under conditions of the lowest predicted role incongruity for women. In conclusion, gender differences in negotiations are contextually bound and can be subject to change. Future research is needed that investigates the underlying mechanisms of new moderators revealed in the current research (e.g., experience). Implications for theoretical explanations of gender differences in negotiation outcomes, for gender inequalities in the workplace, and for future research are discussed.

1. Ein wenig deskriptive Statistik

2. Erklärungsfaktoren

- a) Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen
- b) Beispiele
 - Bildung (höchste abgeschlossene Bildung und Berufsfeld)
 - Suboptimale Karriereentscheidungen (Kaderpositionen und Teilzeitarbeit)
 - Verhandlungsgeschick

3. Zusammenfassung

3. Zusammenfassung

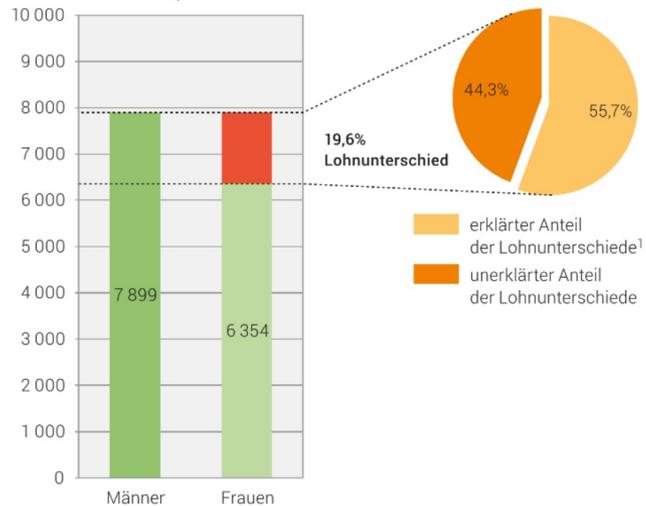
Gründe der Lohnungleichheit

1. Ein wenig deskriptive Statistik

Durchschnittslöhne und Lohnunterschiede, 2018

Erklärter und unerklärter Anteil, privater Sektor

Durchschnittslöhne, pro Monat



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

Gründe für unterschiedliche Resultate in Studien

1. Unterschiedliche Zahl an Erklärungsfaktoren (Ausstattungsmerkmalen) berücksichtigt
2. Datengrundlage unterschiedlich
3. Missinterpretation der Werte

3. Zusammenfassung

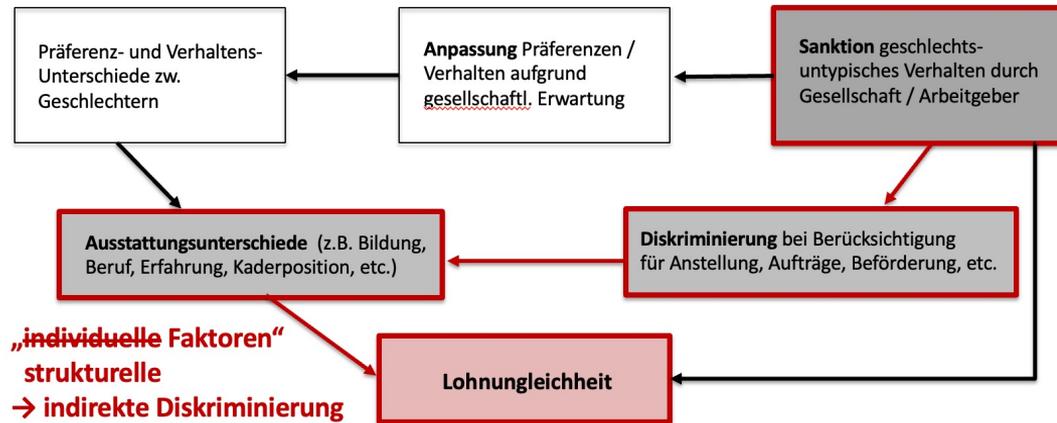
Gründe der Lohnungleichheit

1. Ein wenig deskriptive Statistik

2. Erklärungsfaktoren

a) Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen

Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen



Auch Ausstattungsunterschiede können Konsequenz von Diskriminierung sein.

3. Zusammenfassung

Gründe der Lohnungleichheit

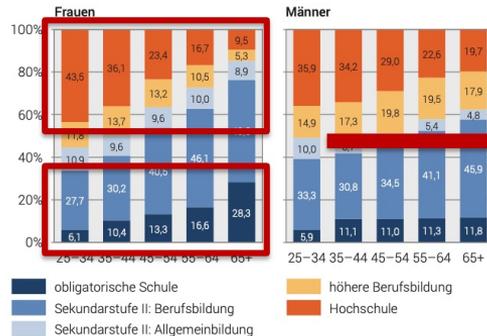
1. Ein wenig deskriptive Statistik

2. Erklärungsfaktoren

- a) Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen
- b) Beispiele
 - Bildung (höchste abgeschlossene Bildung und Berufsfeld)

Bildungsstand der Bevölkerung nach Geschlecht und Altersgruppen, 2020

In % der ständigen Wohnbevölkerung ab 25 Jahren



Progressivere Gesellschaftsnormen verantwortlich!

Während Unterschiede in der Bildung in früheren Generationen Lohnungleichheit erklären konnten, ist dies heutzutage nicht mehr der Fall.

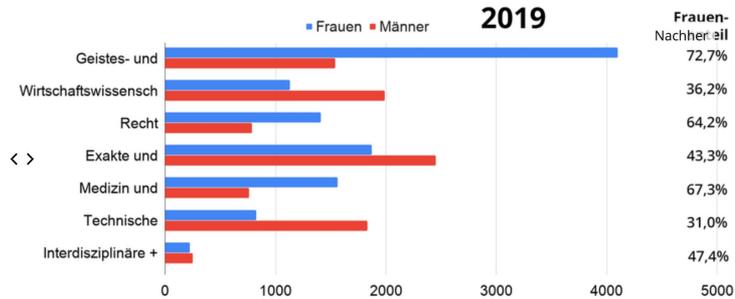
3. Zusammenfassung

Gründe der Lohnungleichheit

1. Ein wenig deskriptive Statistik

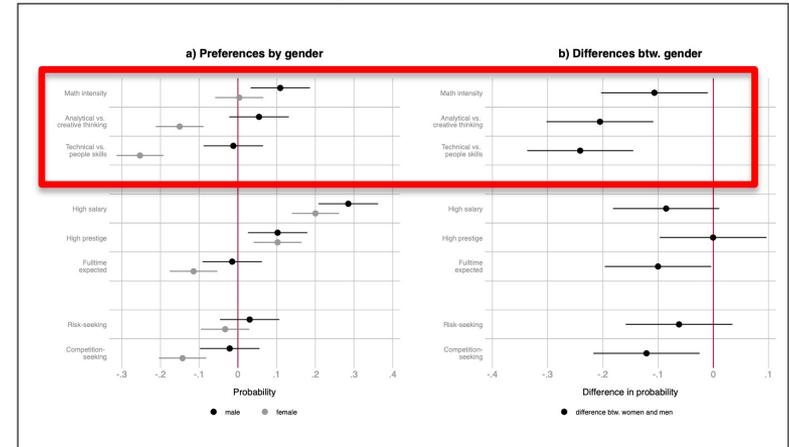
2. Erklärungsfaktoren

- a) Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen
- b) Beispiele
 - Bildung (höchste abgeschlossene Bildung und Berufsfeld)



V.a. Präferenzunterschiede bez. analytischen und technischen Inhalten eines Studienfaches erklären Gendersegregation in Studienfächer

Figure 3: Preferences for subject characteristics by gender



Notes:
 N = 1551. 95%-confidence interval reported. Dependent variable: Choice of "Subject B" instead of "Subject A" in experiment.
 Figure A: Predicted probabilities for both genders of choosing Subject B given specific level of subject characteristics.
 Figure B: Interaction coefficient between gender and subject characteristic.
 Random-effect models. Choices are nested in vignettes.
 The coefficients for the underlying logit model are reported in Table A1 in the Appendix.

3. Zusammenfassung

Gründe der Lohnungleichheit

1. Ein wenig deskriptive Statistik

2. Erklärungsfaktoren

- a) Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen
- b) Beispiele
 - Bildung (höchste abgeschlossene Bildung und Berufsfeld)
 - Suboptimale Karriereentscheidungen (Jobwahl, Kaderpositionen und Teilzeitarbeit)

European Sociological Review, 2019, 1–14
doi: 10.1093/esr/jcz009
Original Article

OXFORD

The Gender Wage Gap Opens Long before Motherhood. Panel Evidence on Early Careers in Switzerland

Benita Combet^{1,2,*} and Daniel Oesch ^{1,3,*}

¹Swiss National Centre of Competence in Research LIVES, University of Lausanne, ²Department of Sociology, LMU University of Munich, 80801 Munich, Germany and ³Life Course and Inequality Research Centre LINES, University of Lausanne, 1005 Lausanne, Switzerland

*Corresponding author. Email: daniel.oesch@unil.ch; benita.combet@lmu.de

Submitted April 2018; revised January 2019; accepted February 2019

Lohnungleichheit schon bei Arbeitsmarkteinstieg, sowohl in der Schweiz wie auch in div. anderen Ländern (Deutschland, England, Finnland, USA)

Gründe:

- a) soziale Normen
- b) Antizipation Mutterschaft (statistische Diskriminierung)

3. Zusammenfassung

Gründe der Lohnungleichheit

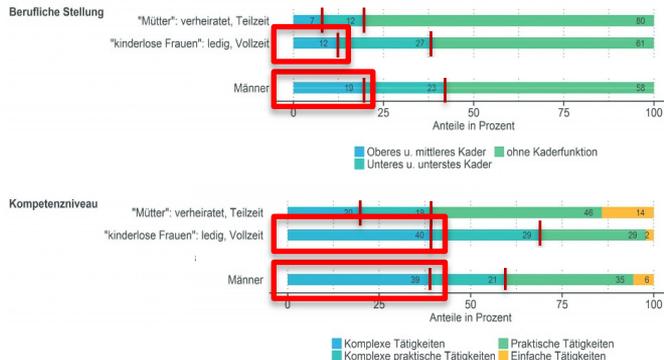
1. Ein wenig deskriptive Statistik

2. Erklärungsfaktoren

- a) Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen
- b) Beispiele
 - Bildung (höchste abgeschlossene Bildung und Berufsfeld)
 - Suboptimale Karriereentscheidungen (Jobwahl, Kaderpositionen und Teilzeitarbeit)

Grafik 13: Merkmalsprofile von Frauen und Männern

Merkmalsausprägungen, 30- bis 50-Jährige, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Diskriminierung von Frauen durch Arbeitgeber bei Beförderung

Mechanismus:

- Antizipierte Mutterschaftspause / Prioritätenverschiebung
- Stereotyp der netten und fürsorglichen, aber nicht sonderlich smarten Frau
→ keine Führungsqualitäten und Leistung wird Männern zugeschrieben

Lesehilfe: Diese Abbildung zeigt die Verteilung der jeweiligen Ausprägungen für die vier Haupterklärungs-faktoren der Lohngleichung für verschiedene Frauentypen und Männer.

Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

3. Zusammenfassung

Gründe der Lohnungleichheit

1. Ein wenig deskriptive Statistik

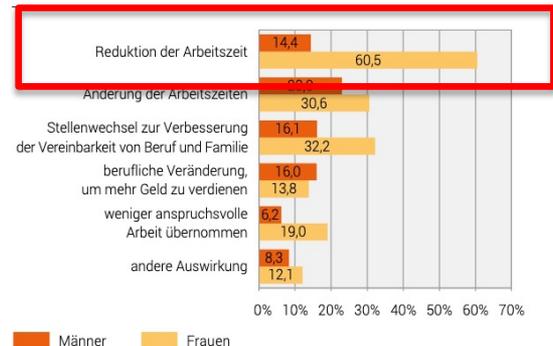
2. Erklärungsfaktoren

- a) Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen
- b) Beispiele
 - Bildung (höchste abgeschlossene Bildung und Berufsfeld)
 - Suboptimale Karriereentscheidungen (Jobwahl, Kaderpositionen und Teilzeitarbeit)

Auswirkungen der Kinderbetreuungspflichten auf die aktuelle Erwerbstätigkeit, 2018

Erwerbstätige Personen zwischen 18 und 64 Jahren¹
(Mehrfachnennungen möglich), in %

G5



Frauen reduzieren ihre Arbeitszeit bei Kindern aufgrund von

- Partner verdient mehr
- Karriere im Vergleich zum Partner weniger erfolgsversprechend
- sozialen Normen → Rabenmutter
- Mangel an Betreuungsangeboten
- Fehlanreize durch Heiratsstrafe bei Steuern

¹ nur Personen mit aktuellen Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren

3. Zusammenfassung

Gründe der Lohnungleichheit

1. Ein wenig deskriptive Statistik

2. Erklärungsfaktoren

- a) Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen
- b) Beispiele
 - Bildung (höchste abgeschlossene Bildung und Berufsfeld)
 - Suboptimale Karriereentscheidungen (Jobwahl, Kaderpositionen und Teilzeitarbeit)
 - Verhandlungsgeschick

Psychological Bulletin
2013, Vol. 141, No. 1, 85–104

© 2014 American Psychological Association
0033-2909/13/\$12.00 http://dx.doi.org/10.1037/a0031811

A Meta-Analysis on Gender Differences in Negotiation Outcomes and Their Moderators

Jens Mazei
University of Münster

Joachim Hüffmeier
Federal Institute for Occupational Safety and Health

Philipp Alexander Freund
Leuphana University at Lüneburg

Alice F. Stuhlmacher
DePaul University

Lena Bilke and Guido Hertel
University of Münster

This meta-analysis investigates gender differences in economic negotiation outcomes. As suggested by role congruity theory, we assume that the behaviors that increase economic negotiation outcomes are more congruent with the male as compared with the female gender role, thereby presenting challenges for women's negotiation performance and reducing their outcomes. Importantly, this main effect is predicted to be moderated by person-based, situation-based, and task-based influences that make effective negotiation behavior more congruent with the female gender role, which should in turn reduce or even reverse gender differences in negotiation outcomes. Using a multilevel modeling approach, this meta-analysis includes 123 effect sizes (overall $N = 10,888$, including undergraduate and graduate students as well as businesspeople). Studies were included when they enabled the calculation of an effect size reflecting gender differences in achieved economic negotiation outcomes. As predicted, men achieved better economic outcomes than women on average, but gender differences strongly depended on the context: Moderator analysis revealed that gender differences favoring men were reduced when negotiators had negotiation experience, when they received information about the bargaining range, and when they negotiated on behalf of another individual. Moreover, gender differences were reversed under conditions of the lowest predicted role incongruity for women. In conclusion, gender differences in negotiations are contextually bound and can be subject to change. Future research is needed that investigates the underlying mechanisms of new moderators revealed in the current research (e.g., experience). Implications for theoretical explanations of gender differences in negotiation outcomes, for gender inequalities in the workplace, and for future research are discussed.

Männer haben Vorteile bei Verhandlungen weil aggressives Feilschen um Lohn bei Frauen abgestraft wird.

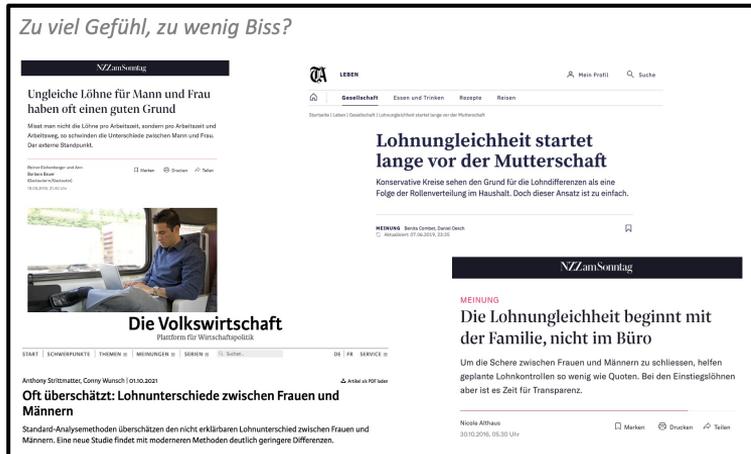
Grund:
Normative Erwartung, dass Frauen nett und nicht fordernd sein sollen.

Lohnungleichheit vermeintlich klarer Messwert für Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt.

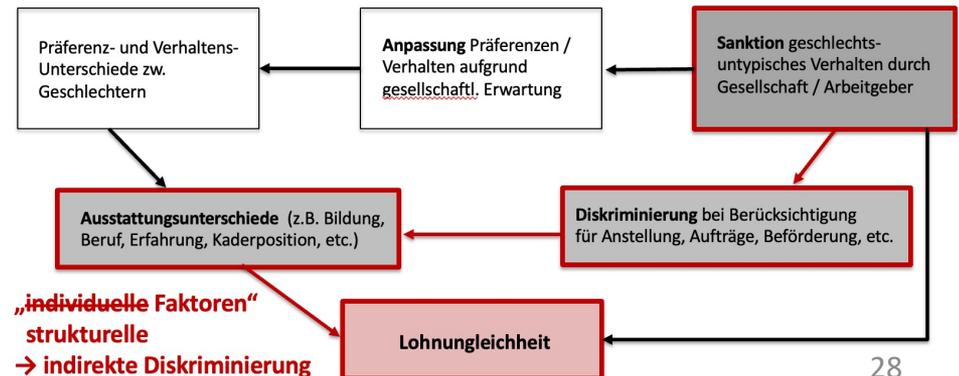
Aber:

- Aussagekraft abhängig von statistischer Modellierung (Expertenwissen!)
- Ausstattungsunterschiede können auch durch diskriminierende Strukturen verursacht sein (z.B. Teilzeitarbeit)

→ Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt wird unterschätzt bei alleinigem Fokus auf Lohnungleichheit



Individuelle und strukturelle Faktoren hängen eng zusammen



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Benita Combet
Universität Zürich
Institut für Soziologie
benita.combet@uzh.ch
www.benitacombet.net