

23.05.2024

analyse

Berufswahl: Die letzte Meile der Gleichstellung?

Fortschritte – und beharrende Muster

Marco Salvi und Patrick Schnell

Noch vor hundert Jahren waren der individuelle Lebensweg und der Platz in der Gesellschaft weitgehend durch das Geschlecht bestimmt. Frauen hatten in der ehelichen Gemeinschaft gleichsam den Innendienst zu versehen, Männer den Aussendienst. Auf dem Arbeitsmarkt sind seitdem in puncto Gleichstellung beachtliche Fortschritte erzielt worden. Doch zahlreiche Berufe sind weiterhin überwiegend von Männern oder Frauen besetzt – mit Konsequenzen für die gesamte Volkswirtschaft.

Insbesondere die letzten Jahrzehnte waren von einer verstärkten Präsenz der Frauen in der früher männlich dominierten Welt der Erwerbsarbeit geprägt (vgl. Box 1). Dessen ungeachtet bestehen weiterhin signifikante Unterschiede, die sich nicht zuletzt in der Entlohnung manifestieren. Frauen verdienen bei vergleichbarem Beschäftigungsgrad im Durchschnitt weniger als Männer.⁻¹ Wie wir in dieser Publikation darlegen, lässt sich dieser Unterschied unter anderem – wenn auch nicht ausschliesslich – auf die Berufswahl zurückführen.

Diese erfolgt weiterhin stark geschlechtsspezifisch (Abbildung 1). So wiesen im Jahr 2022 48 von insgesamt 139 Berufskategorien einen Männeranteil von 75 % oder mehr auf. Sie beschäftigten 48 % aller erwerbstätigen Männer. Demgegenüber waren 21 Berufskategorien zu mehr als 75 % weiblich dominiert, in denen rund 43 % aller erwerbstätigen Frauen tätig waren.⁻² Damit unterscheidet sich die Schweiz nicht wesentlich von ihren europäischen Nachbarn. In allen OECD-Ländern sind Männer und Frauen deutlich nach Berufen und Branchen segregiert (OECD, 2023).

Wie hat sich die berufliche Segregation in der Schweiz über die letzten Jahrzehnte hinweg entwickelt? Welche spezifischen Faktoren tragen in der Schweiz zu dieser Entwicklung bei? Wie gross ist der Beitrag der Berufssegregation auf die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen? Welche Kosten entstehen durch die geschlechtsspezifische Berufswahl für die Volkswirtschaft? Lassen sich wirtschaftspolitische Massnahmen begründen, die unabhängig von moralisch-politi-

schen Bewertungen sind? Könnten schliesslich staatliche Interventionen dazu beitragen, eine grössere Durchmischung in bestimmten Branchen und Berufen zu fördern – oder sollte diese Aufgabe am besten den Erwerbstätigen und den Arbeitgebern selbst überlassen bleiben? Diese Fragen stellen den Ausgangspunkt der nachfolgenden Analyse dar.

Die Entwicklung der beruflichen Segregation in der Schweiz

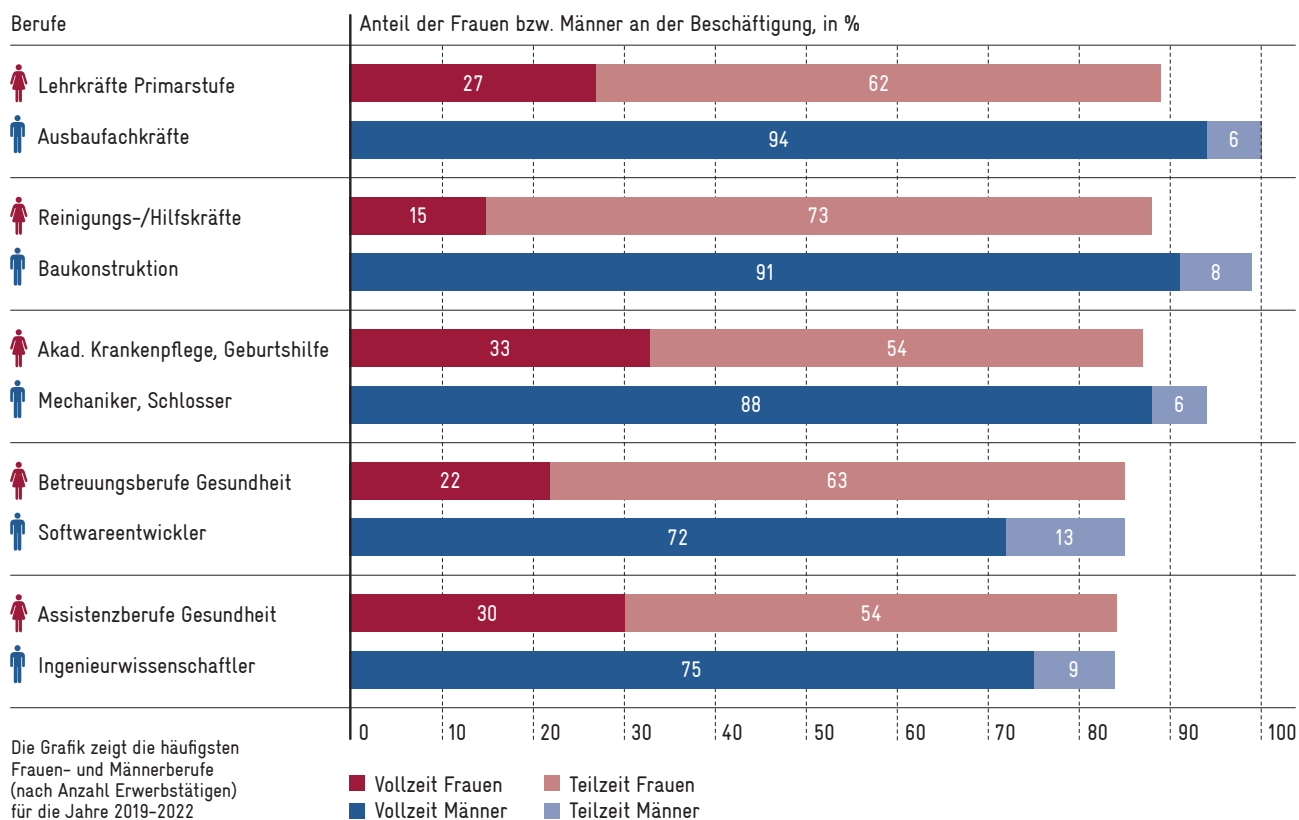
Doch vorerst zum Ausmass der Berufssegregation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. In der soziologischen Literatur hat sich der Duncan-Segregationsindex als massgebliches Instrument etabliert (Duncan & Duncan, 1955). Dieser kann Werte zwischen 0 und 1 einnehmen.

Ein Wert von 0 bedeutet, dass der Anteil der Frauen in jedem Beruf (oder jeder Branche) genau dem Anteil der Frauen an der Erwerbsbevölkerung entspricht. Wenn beispielsweise Frauen die Hälfte der Erwerbsbevölkerung ausmachen, wären dann 50 % der Beschäftigten in jedem Beruf weiblich. Ein Wert von 1 hingegen würde eine vollständige Geschlechtertrennung über alle Berufe hinweg bedeuten.

Abbildung 2 veranschaulicht die Entwicklung des Duncan-Segregationsindex für die Schweiz, getrennt nach Berufen und Branchen. Grundlage dieser Berechnung stellt eine eigene Auswertung der Daten der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (Sake) für die Periode 1995 bis 2022 dar.³ Am Ende der un-

Abbildung 1: Betreuungsberufe in Frauenhand, Männer vor dem Computer oder auf dem Bau

Beinahe 90% der Lehrkräfte auf Primarstufe sind weiblich. Hingegen sind die Erwerbstätigen im Bau- und Ausbaugewerbe überwiegend männlich.



Quelle: BFS (2023b), eigene Berechnungen

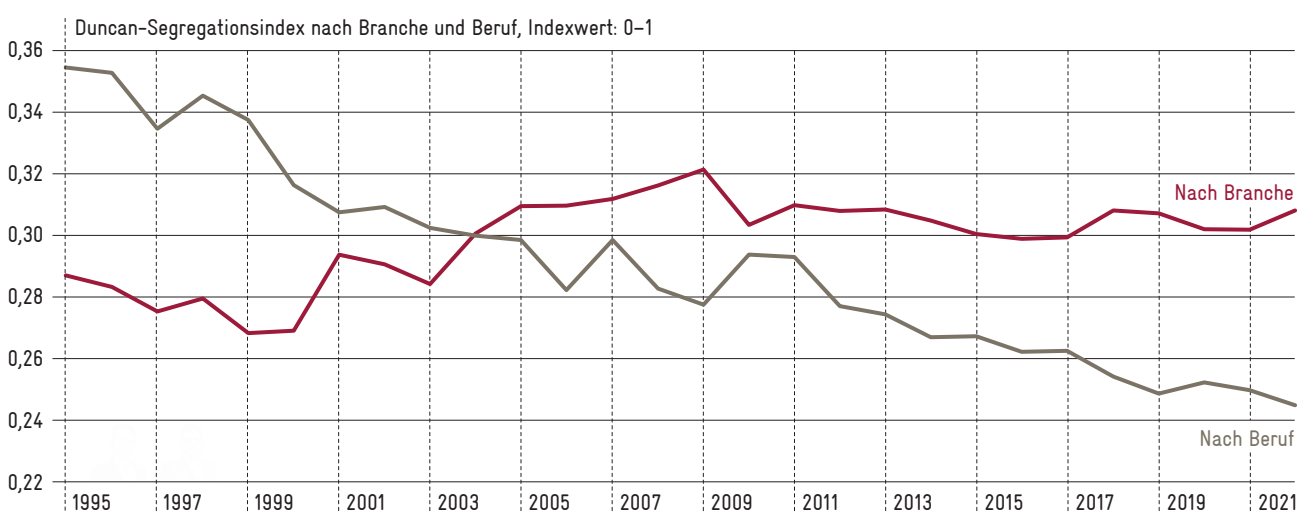
tersuchten Periode lag der Segregationsindex der Berufe bei 0,25. Das bedeutet, 25 % der Frauen oder Männer müssten ihre Berufskategorie wechseln, um eine geschlechtsneutrale Verteilung zu erreichen. Im Vergleich dazu lag dieser Wert im Jahr 1995 noch bei 36 %.⁻⁴ Betrachtet man hingegen die Segregation nach Branchen, so lässt sich keine vergleichbare Abnahme feststellen. Der Segregationsindex verläuft weitgehend konstant. Die typischen Männer- und Frauenbranchen, wie das Baugewerbe und das Sozialwesen, haben über die Jahre hinweg kaum Veränderungen in Bezug auf die Geschlechterverteilung erfahren.

Während auf der Ebene der Branchen die Segregation konstant geblieben ist, hat bei den Berufen eine beträchtliche Entwicklung stattgefunden. Wir konzentrieren uns deshalb im Folgenden auf die Analyse der Berufe. Für die differenzierte Entwicklung auf Berufsebene sind grundsätzlich drei Gründe denkbar:

- 01_ Es arbeiten heute mehr Frauen in Berufen, die traditionell männlich dominiert waren, wie beispielsweise Bauleitung oder Softwareentwicklung.
- 02_ Der Anteil der Männer in frauentypischen Berufen, etwa in der Pflege, hat zugenommen.
- 03_ Die Beschäftigung hat in den wenig segregierten Berufen überproportional zugelegt. Diese drei Hypothesen bergen unterschiedliche gesellschaftspolitische Konsequenzen. Die ersten beiden Punkte deuten auf einen Abbau von Barrieren hin, die bisher eine geschlechtsuntypische Beschäftigung erschwerten. Der letzte Punkt hingegen unterstreicht die Bedeutung des Strukturwandels für die Gleichstellung im Arbeitsmarkt. Dies könnte darauf hindeuten, dass berufliche Diskriminierung abgenommen hat, obwohl nach wie vor Zugangshürden in typischen Männer- und Frauenberufen bestehen.

Abbildung 2: Abnehmender Geschlechtergraben in den Berufen

Auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ist die berufliche Segregation in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Rund 25% der Frauen (oder der Männer) müssten heute den Beruf wechseln, damit die Verteilung der Erwerbstätigen nach Berufskategorie geschlechtsneutral wäre. Die Segregation nach Branche verläuft im beobachteten Zeitraum hingegen weitgehend konstant.



Berufe sind auf der Basis der neun Haupt-Berufsgruppen (Isco-1) eingeteilt. Die Brancheneinteilung erfolgt nach den 14 Hauptsektoren (Noga-2).

Quelle: BFS (2023b), eigene Berechnungen

Traditionelle Männerberufe schwinden, Frauenberufe bleiben

Um zwischen diesen Hypothesen zu unterscheiden, bestimmen wir die Verteilung der aktiven Frauen und Männer in den einzelnen Berufen zu Beginn und am Ende des Untersuchungszeitraums.⁻⁵ Wie aus dem oberen Teil der Tabelle 1 hervorgeht, waren 1995 etwa 63 % der erwerbstätigen Männer in Berufen konzentriert, die als typische Männerberufe definiert wurden (d. h., Berufe mit einem Frauen-

anteil von weniger als 25 %). 27 Jahre später, im Jahr 2022, war der Anteil der Männer, die in diesen Männerberufen tätig waren, leicht gestiegen und erreichte 65 %. Im Gegensatz dazu waren im Jahr 1995 in den typischen Frauenberufen, in denen damals 40 % der Frauen beschäftigt waren, im Jahr 2022 nur noch für 30 % der erwerbstätigen Frauen tätig. Stattdessen fand sich ein signifikanter Anteil von 21 % der erwerbstätigen Frauen in Berufen, die ehemals als typische Männerberufe galten.

Heute sind etwa 275 000 Frauen in Berufen tätig, die einst als typisch männlich galten, was einer Verdreifachung der weiblichen Belegschaft in diesen Bereichen seit 1995 entspricht. Der Anstieg in dieser Kategorie übertrifft prozentual deutlich den Zuwachs der erwerbstätigen Frauen insgesamt, der bei 34 % liegt. Solche Berufskategorien umfassen unter anderem Ärztinnen (mit einem Anstieg von 18 000 Frauen), Betriebswirtinnen (+26 000), Führungskräfte (+35 000), akademische Fachkräfte im Finanzbereich (+19 000) sowie Architektinnen und verwandte Berufe (+19 000). In all diesen Berufen konnte der Frauenanteil um 15 bis 35 Prozentpunkte erhöht werden – so viel, dass sie heute nicht mehr als typische Männerberufe klassifiziert werden.

Andererseits gibt es Berufe, die einst als gemischt galten, aber im Laufe der Zeit zu typischen Frauenberufen wurden. Dazu zählen insbesondere die Krankenpflegefachkräfte sowie Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich, deren Frauenanteil heute 85 % übersteigt. Daneben gibt es Berufe, in denen das Geschlechterverhältnis weitgehend unverändert geblieben ist. Hierzu gehören viele traditionelle Frauenberufe, insbesondere im Betreuungsbereich, aber auch Reinigungskräfte und Hilfspersonal im Gesundheitswesen.

Von 1995 bis 2022 sank die Zahl der Männerberufe von 66 auf 48, während Frauenberufe von 18 auf 21 stiegen. Die grössten Veränderungen fanden somit vorwiegend in den Männerberufen statt, insbesondere im hoch-

Tabelle 1: Mehr Frauen in (früher) männertypischen Berufen

Heute sind 21% der erwerbstätigen Frauen in Berufen tätig, die 1995 noch als männertypisch galten. Der Frauenanteil in diesen Berufen hat sich mehr als verdoppelt. Dennoch bleibt die weibliche Erwerbsbevölkerung stark in (heute) typischen Frauenberufen konzentriert.

Verteilung der Erwerbstätigen, nach dem Frauenanteil in den Berufen

1995	Frauenanteil in Beruf (1995)*				Total
	0–25 %	25–50 %	50–75 %	75–100 %	
Männer	63 %	15 %	17 %	5 %	100 %
Frauen	10 %	12 %	38 %	40 %	100 %
Total	40 %	14 %	26 %	20 %	100 %

2022	0–25 %	25–50 %	50–75 %	75–100 %	Total
	0–25 %	25–50 %	50–75 %	75–100 %	Total
Männer	65 %	15 %	15 %	5 %	100 %
Frauen	21 %	13 %	36 %	30 %	100 %
Total	44 %	14 %	25 %	17 %	100 %

Lesehilfe: Im Jahr 1995 arbeiteten 40 % der erwerbstätigen Frauen in «frauentypischen» Berufen – sprich in Berufen mit einem Frauenanteil von 75 % bis 100 %. In diesen 1995 typischen Frauenberufen arbeiteten im Jahr 2022 noch 30 % der Frauen. Der Frauenanteil hat sich in diesen Berufen folglich um 10 Prozentpunkte reduziert.

* Einteilung der Berufe gemäss Verteilung der Geschlechter von 1995

2022	Frauenanteil in Beruf (2022)**				Total
	0–25 %	25–50 %	50–75 %	75–100 %	
Männer	48 %	30 %	14 %	7 %	100 %
Frauen	7 %	23 %	27 %	43 %	100 %
Total	29 %	27 %	20 %	24 %	100 %

** Einteilung des Berufs gemäss Verteilung der Geschlechter von 2022

Quelle: BFS (2023b), eigene Berechnungen

qualifizierten Bereich. Ein vergleichbares Vordringen der Männer in traditionelle Frauenberufe ist hingegen kaum zu beobachten. Da auf Branchenebene die Segregation sogar leicht zugenommen hat, sind es vor allem Frauen, die innerhalb der gegebenen Branchen vermehrt Positionen einnehmen, die früher üblicherweise von Männern besetzt waren. Pointiert ausgedrückt: Aus der Krankenschwester wurde eine Ärztin und aus der Sekretärin eine Finanzspezialistin.

Der Strukturwandel erhöht die Durchmischung

Ein systematischerer Ansatz, um die Abnahme der beruflichen Segregation zu veranschaulichen, bietet weiter die sogenannte Zerlegung nach Fuchs (1975). Diese Methode führt die zuvor diskutierte Veränderung des Segre-

gationsindex auf zwei Hauptkomponenten zurück: zum einen auf die Veränderung des Geschlechtermixes innerhalb der einzelnen Berufskategorien, zum anderen auf die Änderung in der Verteilung der Beschäftigung über die verschiedenen Berufe hinweg.⁻⁶

Der weitaus grösste Teil der Abnahme der Segregation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ist auf Anpassungen des Berufsmixes – also auf den Strukturwandel – zurückzuführen: 75 % der Indexveränderung lassen sich damit erklären. Der veränderte Geschlechtermix in den jeweiligen Berufen trug hingegen nur zu 25 % bei. Dies ist, wie bereits oben angedeutet, darauf zurückzuführen, dass vor allem die typischen Männerberufe einen Zulauf von Frauen verzeichneten, während die Frauenberufe in dieser Hinsicht weniger Veränderung erfuhren.

Box 1: Fortschritte in der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt

Die Gleichstellung der Frauen hat bemerkenswerte Auswirkungen in der Wirtschaft und insbesondere im Arbeitsmarkt hinterlassen. Ein Rückblick auf die letzten dreissig Jahre in der Schweiz offenbart drei wesentliche Entwicklungen (Müller & Salvi, 2019).

Zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen: Der markanteste Ausdruck des Vordringens der Frauen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ist der kontinuierliche Anstieg der Erwerbsquote. Aktuell sind nahezu 82 % der Schweizer Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren berufstätig. Im Gegensatz dazu ist die Quote der Männer leicht um 3 % gefallen und beläuft sich nun auf 88 % (BFS, 2024a). Trotz dieser Entwicklung ist der Grossteil der Frauen in Teilzeitpensen beschäftigt, während die überwiegende Mehrheit der Männer einer Vollzeittätigkeit nachgeht.

Geringere geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: Parallel ist die Aufteilung der Haus- und Familienarbeit egalitärer geworden. Frauen haben ihren Einsatz reduziert – unter anderem dank dem technischen Fortschritt und der zunehmenden Externalisierung von zeitintensiven Aufgaben, wie etwa Teile der Kinderbetreuung. Mütter mit Kindern unter sechs Jahren leisten beispielsweise im Vergleich zu 1997 wöchentlich eine Stunde weniger Familien- und Hausarbeit, während Väter ihr Engagement durchschnittlich um satte 11 Stunden pro Woche erhöht haben (BFS, 2021). Die Gesamtarbeitszeit von Frauen, also die Summe der bezahlten und unbezahlten Arbeit, entspricht mit rund 52 Stunden pro Woche nun jener der Männer.

Aufholjagd der Löhne: Ein entscheidender Anreiz für die gestiegene Erwerbstätigkeit der Frauen ist die Entwicklung der Entlohnung: In den letzten dreissig Jahren haben die Löhne kontinuierlich und deutlich aufgeholt. Das Lohngefälle, definiert als Differenz der Medianlöhne von Frauen und Männern, hat sich weiter verringert. Im Jahr 2022 lag es bei 9,5 %, gegenüber 15,6 % im Jahr 2010 und 21,5 % im Jahr 1998 (BFS, 2024b).

Zunehmend Jüngere in durchmischten Berufsfeldern

Weitere Einblicke in die Entwicklung der beruflichen Segregation in der Schweiz ergeben sich aus einer Kohortenanalyse. Konkret untersuchen wir die Entwicklung des Segregationsindex für verschiedene Altersgruppen. Im Fokus stehen dabei Beschäftigte im Alter über 24 Jahren, die in der Regel ihren Ausbildungsweg abgeschlossen und den Schritt in den Arbeitsmarkt vollzogen haben.

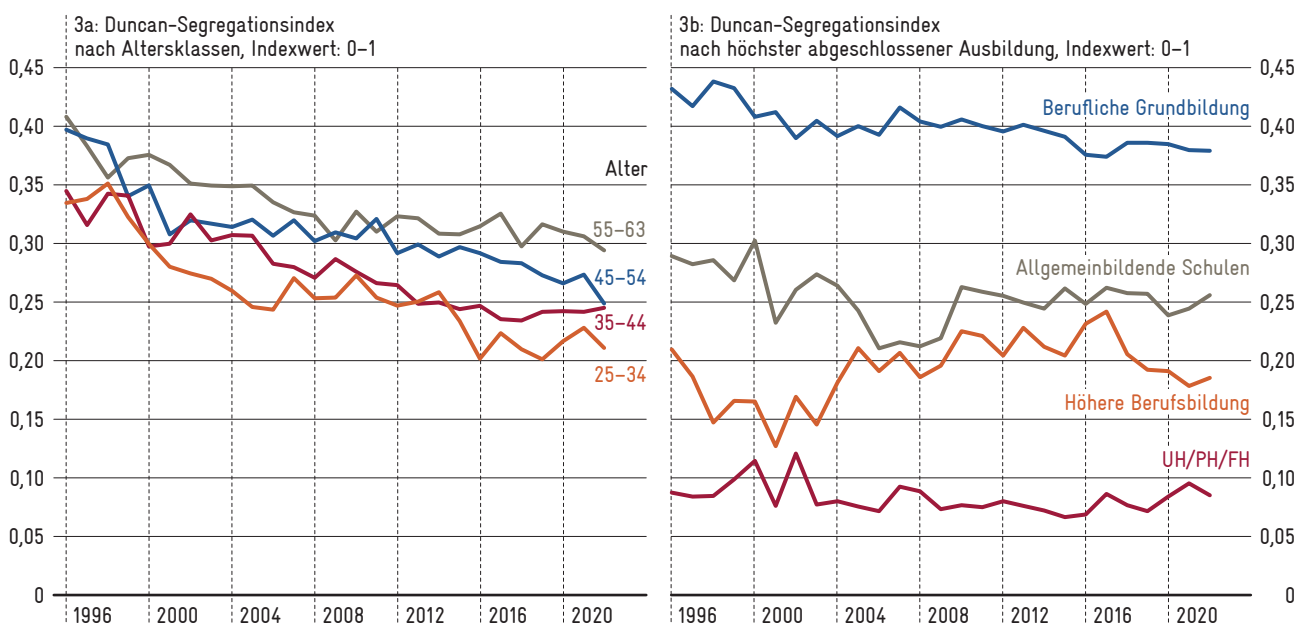
Abbildung 3a zeigt, dass während der Untersuchungsperiode in allen Altersklassen eine Erhöhung der Durchmischung stattfand. Den grössten Beitrag dazu lieferten die jüngeren Generationen (25- bis 34-Jährige). Diese Kohorte ist bereits bei Eintritt in den Arbeitsmarkt vermehrt in Berufen tätig, die eine höhere Durchmischung aufweisen. Die jüngeren Generationen zeichnen sich gegenüber älteren bei Berufseintritt über deutlich erhöhte for-

melle Qualifikationen aus – Frauen besonders (Müller & Salvi, 2021). Damit liegt die Vermutung nahe, dass der Bildungsweg ein massgeblicher Einfluss auf die Segregation spielt.

Die Verbindung zwischen dem Bildungsweg und der beruflichen Segregation wird deutlicher, wenn man den Segregationsindex in Bezug auf den höchsten Bildungsabschluss der Erwerbstätigen berechnet. Wie in Abbildung 3b dargestellt, zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Abschlüssen einer Berufslehre und jenen auf Tertiärniveau. Erwerbstätige mit einem Lehrabschluss sind in Berufen tätig, die insgesamt einen Segregationsindex von 0,35 aufweisen. Der Grad der Segregation bei Absolventen mit Tertiärabschlüssen (Universitäten, PH und Fachhochschulen) liegt mittlerweile hingegen nur bei 0,08, und dies obschon die Studiengänge an sich oft eine starke geschlechtsspezifische Segregation ausweisen.⁻⁷ Auch Abschlüsse der

Abbildung 3a und 3b: Steigende Durchmischung der Geschlechter – am stärksten bei den Jungen

Die berufliche Segregation ist über die Jahre in allen Altersklassen gesunken, am deutlichsten bei den Jungen. Ein Grund ist die höhere Bildungsqualifikation beim Berufseintritt. Je höher der erreichte Bildungsabschluss, desto tiefer die berufliche Segregation im Beruf.



Quelle: BFS (2023b), eigene Berechnungen

höheren Berufsbildung zeigen niedrigere Segregationswerte als jene der Berufslehre – allerdings sind die Unterschiede hier weniger ausgeprägt. Vereinfacht ausgedrückt führen Tertiärabschlüsse zu einer Tätigkeit in weniger segregierten Berufen, während der Abschluss einer Berufslehre häufig in einen Beruf mündet, der als typisch männlich oder weiblich gilt. Diese Tendenzen haben sich in den letzten Jahrzehnten kaum verändert.

Zum Abschluss lässt sich feststellen, dass eine deutliche Konvergenz in der Berufswahl von Männern und Frauen stattgefunden hat. Diese Entwicklung vollzog sich jedoch ohne eine signifikante Verringerung der Branchenunterschiede. Frauen haben ihre Präsenz in hochqualifizierten, traditionell von Männern dominierten Berufen erheblich ausgebaut. Dieser Fortschritt wurde dadurch begünstigt, dass jüngere Frauen heute häufiger als in der Vergangenheit über Tertiärabschlüsse verfügen. Dadurch konnten sie von der gestiegenen Nachfrage der Unternehmen nach solchen Qualifikationsprofilen profitieren.

Angleichung der Berufe, Angleichung der Löhne?

Die bisherige Analyse deutet darauf hin, dass die berufliche Segregation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zwar abgenommen hat, sie bleibt aber nach wie vor ausgeprägt. Obwohl der weitere Abbau dieser Segregation für viele ein erstrebenswertes Ziel darstellt und sogar als wesentlicher Bestandteil einer progressiven Agenda betrachtet wird, erhebt sich aus ökonomischer Perspektive die Frage nach dem volkswirtschaftlichen Nutzen. Inwieweit könnte eine zunehmende Durchmischung der Berufe zur Steigerung des allgemeinen Wohlstands beitragen? Mit anderen Worten: Wie hoch sind die Effizienzverluste auf dem Arbeitsmarkt, die durch die Berufssegregation allenfalls entstehen? Es ist beispielsweise denkbar, dass dadurch Talente ungenutzt bleiben, die potenziell eine höhere Wertschöpfung erzielen könnten (Bertrand, 2020). Unter der Annahme ei-

ner ähnlichen Verteilung angeborener Fähigkeiten zwischen Frauen und Männern führt eine künstliche Einschränkung des Talentpools zu einer Verringerung der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität, wie beispielsweise Hsieh et al. (2019) für die USA aufzeigen.

Eine exakte Quantifizierung solcher volkswirtschaftlicher Kosten würde den Rahmen dieser Publikation sprengen. Um dennoch eine erste Annäherung an die Grössenordnung dieser Kosten zu ermöglichen, nutzen wir die Daten der Sake für eine Auswertung der Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen. Im Mittelpunkt unserer Analyse steht ein Gedankenexperiment: Wie könnte sich die Lohnstruktur verändern, wenn Frauen und Männer dieselbe Berufsverteilung aufwiesen? Welchen Effekt hätte dies auf die Löhne der Frauen und somit auf die geschlechtsspezifische Lohndifferenz?

Berufsbilder und Lohndifferenzen

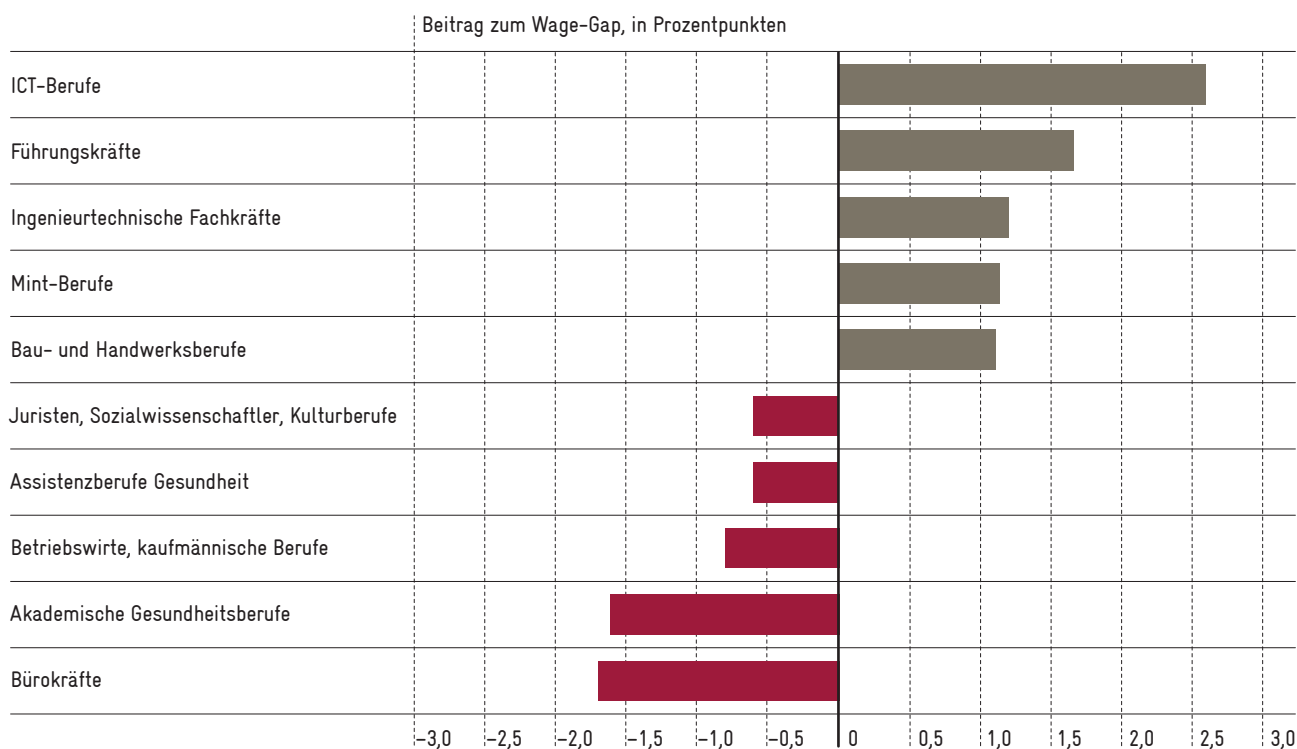
Zu diesem Zweck führen wir eine in der arbeitsmarktlichen Literatur standardmässige Regression der Stundenlöhne auf die lohnrelevanten Merkmale der Erwerbstätigen durch. Dazu zählen unter anderem die Berufskategorie, das Bildungsniveau, die Berufserfahrung, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Beschäftigungsgrad und die berufliche Position, sowie persönliche Merkmale wie Geschlecht, Zivilstand, Anzahl Kinder und Wohnort. Als Grundlage für unsere Analyse stehen uns selbstdeklarierte Bruttostundenlöhne (ohne arbeitgeberseitige Sozialversicherungsbeiträge) aus den Jahren 2021 und 2022 zur Verfügung. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:⁸

– In unserer Stichprobe beträgt die durchschnittliche Stundenlohndifferenz zwischen Männern und Frauen 4.72 Fr., was 12,4% der Männerlöhne entspricht. Die erwähnten persönlichen und arbeitsmarktlichen Merkmale erklären statistisch rund 47% der Lohnunterschiede zwischen den Erwerbstätigen.

- Etwa 48 % der erklärten Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen sind auf Unterschiede in den beobachteten Merkmalen («Endowments») zurückzuführen. Zu diesen zählen insbesondere die um 18 Monate kürzere Betriebszugehörigkeit der Frauen, sowie die Tatsache, dass Frauen deutlich seltener Vollzeit arbeiten (45 % im Vergleich zu 89 % bei Männern). Diese Faktoren sind mit einem signifikant niedrigeren Stundenlohn verbunden.
- Wie erwartet, spielen auch die unterschiedlichen Berufskategorien, in denen Frauen und Männer arbeiten, eine Rolle bei der Entstehung des Lohngefälles. Wären Frauen in Managementberufen ebenso vertreten wie Männer, würde dies den gesamtwirtschaftlichen Lohnunterschied um 1,7 Prozentpunkte verringern (von 12,4 %). Der grösste Effekt würde jedoch durch einen höheren Frauenanteil in den Informations- und Kommunikationstechnologieberufen (ICT-Berufen) erzielt, was den Lohnunterschied um weitere 2,6 Prozentpunkte reduzieren würde (Abbildung 4).
- Allerdings sind Frauen in bestimmten Berufskategorien überrepräsentiert, die zur Reduktion des Lohngefälles beitragen. Dies trifft beispielsweise auf die Kategorien der «akademischen Gesundheitsberufe» (Ärztinnen, Zahnärztinnen) sowie die «Bürokräfte und verwandten Berufe» zu, die jeweils zu einer Reduktion des Lohngefälles um 1,6 Prozentpunkte beitragen.

Abbildung 4: Weniger berufliche Segregation, verringert geschlechtsspezifischer Lohnunterschied

Wären gleich viel Frauen wie Männer in den ICT-Berufen aktiv, würde sich die Lohndifferenz um weitere 2,6 Prozentpunkte reduzieren. Ärztinnen und Verwaltungsangestellte tragen hingegen bereits stark zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen bei.



Quelle: BFS (2023b), eigene Berechnungen

Insgesamt untermauern diese Befunde die These, dass eine stärkere Durchmischung der Geschlechter in verschiedenen Berufsfeldern tendenziell dazu beitragen könnte, die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede weiter zu verringern. Der Effekt dürfte aber kleiner als gemeinhin angenommen sein. Spinnt man nämlich das Gedankenexperiment weiter, so wäre ein Segregationsindex von null (gleich viel Männer wie Frauen in allen Berufen) mit einem um 2,5 Prozentpunkte tieferen Lohngefälle verbunden. Dies bedeutet, dass mit den gegenwärtig beobachteten lohnbestimmenden Faktoren der durchschnittliche Stundenlohn der Frauen kumulativ um etwa 1 Franken höher läge, wenn in allen Berufen eine vollkommene Durchmischung herrschte. Dies ist ein relevanter, aber kein ausserordentlich grosser Effekt. Zum Vergleich: Würden Frauen ebenso häufig wie Männer in Vollzeit arbeiten, läge das Gefälle bei den Stundenlöhnen gemäss unserer Regressions-Analyse um weitere 2 Prozentpunkte tiefer.

Natürlich würde eine Angleichung der Löhne deutlicher ausfallen, wenn Frauen gezielt in Branchen stärker vertreten wären, die hohe Stundenlöhne ausweisen. Hierbei handelt es sich um die sogenannten «üblichen Verdächtigen»: ICT-Berufe, Ingenieurwesen und – in geringerem Masse – auch die Handwerksberufe. Doch ausschlaggebender als die Berufswahl wäre eine Angleichung der Karrieren bei den Geschlechtern bezüglich der Unterbrüche.

Keine Patentrezepte für eine höhere Durchmischung

Die berufliche Segregation ist das Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels individueller Entscheidungen, gesellschaftlicher Erwartungen und der Möglichkeiten, die Frauen und Männern zur Verfügung stehen (Bertrand, 2020). Wie unsere Analyse gezeigt hat, stellt sie eine Quelle – unter vielen – der verbleibenden geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen dar.

Falls das politische Ziel lautet, die Durchmischung weiter zu steigern, können besonders Massnahmen in drei Handlungsfeldern relevant sein: die Bildungs-, die Familien- und die Wirtschaftspolitik. Im Folgenden fassen wir diese zusammen, als Vorschläge, die einer weiteren Vertiefung bedürfen:

01. Bildungspolitik: mehr Durchlässigkeit in den berufsbildenden Abschlüssen

Abschlüsse in der Berufslehre führen häufig zu Berufen, die stark segregiert sind – eine Tendenz, die sich in den letzten 30 Jahren bestätigt hat. Im Gegensatz dazu münden allgemeinbildende Studiengänge, obwohl oft ebenfalls «gegendert», in deutlich weniger segregierte Berufsfelder. Einige Forschende führen diese Unterschiede darauf zurück, dass die Weichenstellung in der Berufslehre sehr früh erfolgt, in einer Lebensphase, in der Geschlechterstereotypen und -normen stark ausgeprägt sind (Imdorf et al., 2014; Maihofer et al., 2013). Es erscheint daher als wesentlich, insbesondere die Durchlässigkeit innerhalb der Berufsbildungswege zu erhöhen, beispielsweise durch eine weitere Aufwertung der Berufsmaturität.

02. Familienpolitik: Hürden zur Vereinbarkeit weiter abbauen

Zahlreiche Studien zeigen, dass die Erwartungen der Frauen bezüglich der künftigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihre Berufswahl beeinflusst (Goldin & Katz, 2016; Cortes & Pan, 2017). Junge Frauen könnten bei dieser Wahl am effektivsten unterstützt werden, indem man jene Hindernisse beseitigt, die einem verstärkten beruflichen Engagement im Wege stehen. Zu diesen Massnahmen zählen unter anderem die Einführung der Individualbesteuerung, die Deregulierung der familienergänzenden Kinderbetreuung sowie die Möglichkeit eines flexibel gestaltbaren Elternurlaubs.

03_ Wirtschaftspolitik: den Strukturwandel zulassen

Diskriminierungen haben es bei funktionierendem Wettbewerb schwer. Nichtdiskriminierende Unternehmen haben nämlich einen Wettbewerbsvorteil, wenn sie Mitarbeiterinnen rekrutieren können, die andere aufgrund von Vorurteilen in alten Rollenmustern halten wollen. Empirische Studien stützen die These, wonach in Branchen mit mehr Wettbewerb die geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen tendenziell geringer ausfallen (Hirsch et al., 2014). Dies stellt einen zusätzlichen Grund dar, um auf industriepolitische Massnahmen zu verzichten, die den Strukturwandel bremsen (Schmid et al., 2024).

Es wäre zudem ein Fehler, die Berufswahl ausschliesslich aus der Perspektive des Staates zu betrachten. Firmen können durch die Anpassung und Optimierung von Prozessen und Organisationsformen ein wesentliches Ertragspotenzial heben. Diese Massnahmen ge-

hen weit über die blossе Möglichkeit hinaus, im Homeoffice zu arbeiten oder Besprechungen nicht am Abend oder frühen Morgen anzusetzen. Am Ende geht es um Innovation und Marktführerschaft, wie die US-amerikanische Ökonomin – und letztjährige Nobelpreisträgerin – Claudia Goldin am Beispiel des Apothekerberufs in den USA gezeigt hat. Innovative Apothekenketten haben sich dort nach und nach durchgesetzt und «klassischen» unabhängigen Apotheken Marktanteile abgetrotzt. In der Folge ist der Apothekerberuf zu einer hochbezahlten Tätigkeit mit einer Mehrheit an Frauen und einem geringen Lohngefälle geworden – dies, indem mit der neuen Organisationsform die Nachteile der Teilzeitbeschäftigung entscheidend verringert wurden (Goldin & Katz, 2016). In einer Zeit akuten Fachkräftemangels gehören solche Innovationen und Optimierungen zu den wohl rentabelsten Investitionen für Unternehmen. Wir können davon ausgehen, dass auch die Schweizer Wirtschaft diese Chancen wahrnehmen wird. •

Endnoten

- 1 Die vom Bundesamt für Statistik im Jahr 2022 gemessene Lohnlücke von 9,5% hat sich verringert, doch etwa die Hälfte ist durch objektive Faktoren wie Bildung oder Alter unerklärt und wird oft als Geschlechterdiskriminierung gesehen (EBG, 2023). Diese Interpretation ist ökonomisch kontrovers (Salvi et al., 2015; Strittmatter & Wunsch, 2021). Gleichwohl kann aber auch nicht von statistischer Merkmalsgleichheit auf Chancengleichheit geschlossen werden. Auch der erklärte Teil der Lohnlücke ist von gesellschaftlicher Bedeutung.
- 2 Wir definieren diese Berufe als typische Frauen- bzw. Männerberufe.
- 3 Die Sake ist eine umfassende Personenbefragung, die jährlich durchgeführt wird. Seit 2018 werden jedes Jahr rund 100'000 Personen interviewt. Das Hauptziel ist die Erfassung der Erwerbsstruktur und des Erwerbsverhaltens der ständigen Wohnbevölkerung. Zur Abgrenzung der Berufskategorien wurde die internationale Berufsnomenklatur Isco-08 verwendet. Für die Berechnungen nach Branchen verwenden wir die Definition der Wirtschaftsabschnitte gemäss Noga 2008 (BFS, 2008).
- 4 Das Niveau des Segregationsindex hängt von der Einteilung der Berufe ab. So liegt der Index bei 0,49, wenn die dreistellige Isco-Klassifizierung mit rund 140 Berufskategorien gewählt wird. Die zeitliche Entwicklung verläuft jedoch bei allen Indexvarianten weitgehend parallel: alle weisen sinkende Segregationswerte aus.
- 5 Vgl. Blau et al. (2013) für eine ähnliche Analyse der geschlechtsspezifischen Berufssegregation in den USA.
- 6 Die erste Komponente adressiert die Frage, inwieweit der Segregationsindex gesunken wäre, wenn sich lediglich der Geschlechtermix innerhalb eines Berufes verändert hätte, ohne dass sich der relative Anteil des Berufes an der Gesamtbeschäftigung gewandelt hätte. Die zweite Komponente zeigt auf, welche Veränderung eingetreten wäre, wenn die Anteile der jeweiligen Berufe an der Gesamtbeschäftigung seit 1995 konstant geblieben wären.
- 7 In den Geistes- und Sozialwissenschaften liegt der Anteil der Frauen unter den Studienanfängern bei 73%, in der Medizin und Pharmazie bei 70%. In den technischen Wissenschaften und Wirtschaftswissenschaften bilden die Studentinnen mit jeweils 34% die Minderheit (BFS, 2023a).
- 8 Die vollständigen Ergebnisse dieser sogenannten Oaxaca-Blinder-Zerlegung können bei den Autoren bezogen werden.

Quellen

- Bertrand (2020). Gender in the Twenty-First Century. AEA Papers and Proceedings, 110, 1–24.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2008). Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA).
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021). Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit und Freiwilligenarbeit nach Geschlecht und Familiensituation.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2023a). Eintritte in universitäre Hochschulen auf Stufe Diplom und Bachelor nach Fachbereichsgruppe – 1980–2022.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2023b). Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE).
- BFS, Bundesamt für Statistik (2024a). Erwerbsquoten nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2024b). Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE).
- Blau, Brummund & Liu (2013). Trends in Occupational Segregation by Gender 1970–2009. Demography, 50(2), 471–492.
- Cortes & Pan (2017). Occupation and Gender. IZA Discussion Paper Series, Nr. 10672.
- Duncan & Duncan (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. American Sociological Review, 20(2), 210–217.
- EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2023). Hintergründe der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern.
- Fuchs (1975). A Note on Sex Segregation in Professional Occupations. NBER Chapters, 2(1), 105–111.
- Goldin & Katz (2016). A Most Egalitarian Profession: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation. Journal of Labor Economics, 34(3), 705–746.
- Hirsch, Oberfichtner & Schnabel (2014). The levelling effect of product market competition on gender wage discrimination. Journal of Labor Economics, 3, 1–14.
- Hsieh, Hurst, Jones & Klenow (2019). The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth. Econometrica, 87(5), 1439–1474.
- Imdorf, Sacchi, Wohlgemuth, Cortesi & Schoch (2014). How Cantonal Education Systems in Switzerland Promote Gender-Typical School-to-Work Transitions. Swiss Journal of Sociology, 40(2), 175–196.
- Maihofer, Bergman, Hupka-Brunner, Wehner, Schwiter, Huber & Kanji (2013). Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufswegen junger Erwachsener in der Schweiz. Schweizerischer Nationalfonds.
- Müller & Salvi (2019). Gleichstellung im Change-Modus. Rück- oder Fortschritt seit dem Frauenstreik 1991? Avenir Suisse.
- Müller & Salvi (2021). Weiterbilden, aber gezielt: Antworten auf den Strukturwandel am Arbeitsmarkt. Avenir Suisse.
- OECD, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2023). Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back? OECD.
- Salvi, Parzer-Epp, Schellenbauer & Wirz (2015). Gleichstellung. Warum der Arbeitsmarkt nicht versagt. Avenir Suisse.
- Schmid, Grabher & Schäfer (2024). Zeit für Industriepolitik? Die Folgen einer staatlich gelenkten Wirtschaft. Avenir Suisse.
- Strittmatter & Wunsch (2021). The Gender Pay Gap Revisited with Big Data: Do Methodological Choices Matter? IZA Discussion Paper Series, Nr. 14128.

Autoren Marco Salvi, Patrick Schnell
Herausgeber Avenir Suisse, Zürich
ISSN 2813-8473
Download avenir-suisse.ch/publication/berufswahl-die-letzte-meile-der-gleichstellung/

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Da Avenir Suisse an der Verbreitung der hier präsentierten Ideen interessiert ist, ist die Verwertung der Erkenntnisse, Daten und Abbildungen dieses Werks durch Dritte ausdrücklich erwünscht, sofern die Quelle exakt und gut sichtbar angegeben wird und die gesetzlichen Urheberrechtsbestimmungen eingehalten werden.

avenir-suisse.ch info@avenir-suisse.ch +41 44 445 90 00

avenir suisse

