

Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sind dort höher wo Gleichberechtigung klein geschrieben wird

Uschi Backes-Gellner*, Simon Janssen**, Simone Tuor*

Nach wie vor verdienen Frauen in der Schweiz im Durchschnitt bedeutend weniger als Männer. Das Bundesamt für Statistik (BfS) beziffert den Lohnunterschied im Jahre 2012 immer noch auf knapp 19%: der standardisierte monatliche Bruttolohn von Frauen war im privaten Sektor 5317 Franken, jener der Männer 6553 Franken.¹ Diese Zahlen sind leicht zu berechnen und werden kaum angezweifelt.

Über die Gründe für den nach wie vor bestehenden Lohnunterschied besteht dagegen immer noch grosse Uneinigkeit. Unumstritten ist, dass ein Teil der Lohnunterschiede darauf zurückgeht, dass Frauen andere Berufe, Ausbildungsniveaus oder Erwerbsunterbrechungen haben als Männer. Allerdings können die Unterschiede in solchen messbaren, die Produktivität beeinflussenden Faktoren laut BfS nur ca. 60% des Lohnunterschiedes zwischen Männern und Frauen erklären (2010).² Ob der Rest des Lohnunterschiedes auch noch auf Produktivitätsunterschiede – nämlich nicht messbare – zurückzuführen ist oder tatsächlich auf Lohndiskriminierung ist stark umstritten und – weil nicht messbar – empirisch nur sehr schwer feststellbar. So wird zu Recht in der jüngsten Berichterstattung³ immer wieder entsprechend deutlich betont, dass aufgrund der bisherigen wissenschaftlichen Untersuchungen nicht belegt ist, ob und in welchem Umfang es sich bei den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden tatsächlich um Diskriminierung handelt.

Ein Forscherteam der Universität Zürich geht diesem Problem auf den Grund und stellt eine neuartige empirische Untersuchung für die Schweiz vor, die Licht ins Dunkel der Ursachen geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede bringt (Janssen/Tuor/Backes-Gellner 2015). Sie kommen zu dem Schluss, dass ein nicht vernachlässigbarer Anteil der Lohnunterschiede auf diskriminierende Sozialnormen zurückgeht. Dieser Zusammenhang lässt sich innerhalb von Firmen im Vergleich verschiedener Niederlassungen in verschiedenen Regionen nachweisen. Es zeigt sich sehr deutlich, dass die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in jenen Niederlassungen grösser sind, in deren regionalem Umfeld es eine höhere Akzeptanz von Geschlechterungleichheit bzw. Diskriminierung gibt. Die Ergebnisse legen allerdings nahe, dass gleichzeitig die Diskriminierungskanäle nicht einfach nur die Unternehmen und ihre Manager sind – wie dies implizit in politischen Diskussionen oft unterstellt wird. Dies hat wichtige Konsequenzen für aktuelle politische Diskussionen und regulatorische Eingriffe.

Um das potentielle Ausmass von Diskriminierungsnormen auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede sowie die unterschiedlichen Wirkungskanäle herausarbeiten zu können, kombinieren die Autoren zwei Datensätze. Der erste Datensatz erfasst detaillierte Angaben über individuelle Löhne in Firmen; der zweite Datensatz enthält Informationen über die soziale Akzeptanz von geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Umfeld der Firmen. Die Lohndaten stammen aus der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE). Da in dieser Erhebung die Löhne für Firmen und deren Niederlassungen getrennt erfasst werden, kann daraus nicht nur der Lohnunterschied zwischen verschiedenen Firmen, sondern auch der Lohnunterschied innerhalb der

¹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/00/10/blank/ind44.indicator.30000102.4407.html>

² http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html

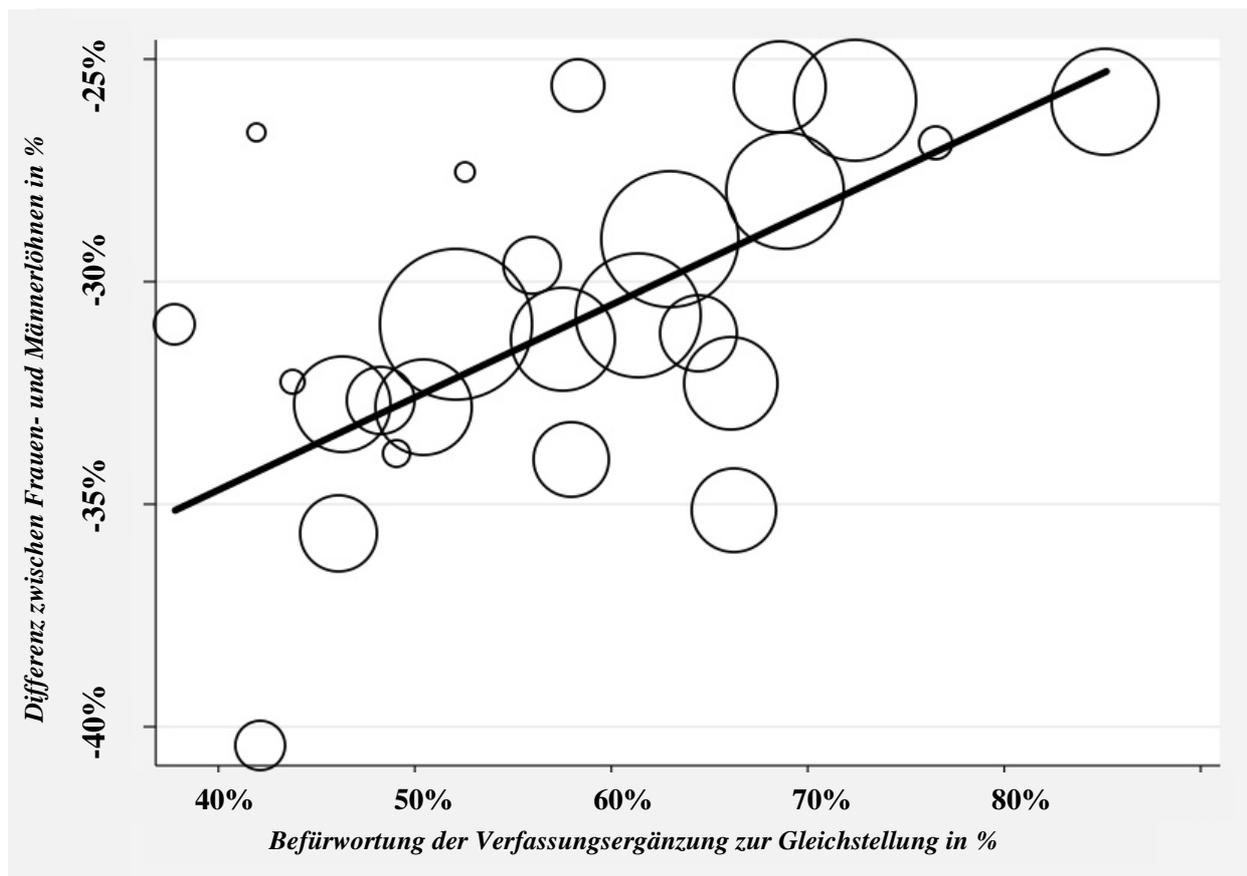
³ vgl. etwa NZZ 08.12.14/Nr.285/S.42 oder NZZ 03.01.15/Nr.1/S.21, oder NZZaS 1.2.2015).

gleichen Firma aber zwischen Niederlassungen in unterschiedlichen Regionen verglichen werden. So kann festgestellt werden, ob bei gleicher Arbeit die Lohnunterschiede von Niederlassungen in bestimmten Regionen grösser sind als die in anderen Regionen, und ob solche Unterschiede auf die mehr oder weniger stark diskriminierenden Sozialnormen in den entsprechenden Regionen zurückzuführen sind. Der zweite Datensatz erfasst die in den unterschiedlichen Regionen vorherrschende Akzeptanz geschlechtsspezifischer Diskriminierung mithilfe von Abstimmungsergebnissen zur Verankerung der Geschlechtergleichstellung in der Verfassung (der Volksinitiative vom Juni 1981 „Gleiche Rechte für Mann und Frau“, die u.a. auch gleichen Lohn für Männer und Frauen beinhaltete). Bekanntlich wurde die Initiative bundesweit angenommen, aber es gab grosse Unterschiede zwischen den Kantonen, mit deutlichen Ablehnungsraten von fast 70% auf der einen Seite des Spektrums und sehr geringen Ablehnungsraten von weniger als 15% auf der anderen Seite.

Ausführliche empirische Analysen des Zusammenhangs dieser Unterschiede in den sozialen Normen zur Geschlechterdiskriminierung und den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden in den jeweiligen Regionen kommen zu einem eindeutigen Befund: Frauen verdienen deutlich weniger in den Niederlassungen der Regionen, in denen geschlechtsspezifische Diskriminierung stärker akzeptiert wird bzw. wo die Gleichstellung von Mann und Frau eine starke Ablehnung erfährt. In den Niederlassungen der Regionen, in denen mit grösseren Anteilen die Verfassungsergänzung zur Gleichstellung von Mann und Frau abgelehnt wurde, werden Frauen tatsächlich einfach geringere Löhne bei gleicher Arbeit, d.h. stärker diskriminierende Löhne gezahlt.

Dabei wurde sichergestellt, dass die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede nicht einfach nur darauf zurückzuführen sind, dass Frauen und Männer sich in Firmen mit unterschiedlichen Lohnniveaus sortieren, dass also beispielsweise Frauen sich für Firmen mit familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen entscheiden und Männer einfach nur für Firmen mit höheren Löhnen. Solche Effekte können ausgeschlossen werden, da in der Studie nicht die Löhne verschiedener Firmen miteinander verglichen werden, sondern nur die Löhne innerhalb der gleichen Firma, aber in unterschiedlichen Regionen.

Abb. 1: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede und Gleichstellungsbefürwortung



Quelle: Janssen/Tuor/Backes-Gellner (2015),

Lohndaten gemäss Schweizerischer Lohnstrukturerhebung (LSE) 1994-1998, Abstimmungsdaten gemäss BfS

Abbildung 1 zeigt, dass je grösser in einer Region der Anteil derjenigen ist, der die Gleichstellung der Geschlechter befürwortet hat, umso mehr nähern sich dort die Frauenlöhne den Männerlöhnen an. Bei einer Gleichstellungsbefürwortung von nur 45% ist der Frauenlohn 35% geringer als der von Männern. Bei einer Gleichstellungsbefürwortung von ca. 85% ist der standardisierte Monatslohn von Frauen dagegen nur um 25% kleiner als der von Männern. Insgesamt kann mehr als die Hälfte der Variation im geschlechtsspezifischen Lohnunterschied mit den stärker diskriminierenden Sozialnormen in verschiedenen Regionen erklärt werden.

Damit ist aber immer noch offen auf welchen Kanälen diskriminierende Sozialnormen zu grösseren geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden führen. Bisherige wissenschaftliche Analysen arbeiten drei unterschiedliche Kanäle heraus: 1. individuelle Präferenzen, 2. Arbeitgeber-Diskriminierung oder 3. Kunden- und Co-Worker-Diskriminierung. „Individuelle Präferenzen“ als Ursache für diskriminierende Lohnunterschiede würde dabei bedeuten, dass sich die regional vorherrschenden unterschiedlich stark diskriminierenden Sozialnormen in den individuellen Präferenzen und dadurch dem stereotypischen Verhalten der Frauen (und Männern) dieser Region niederschlagen. Daraus resultierend ergeben sich Unterschiede im Ausmass der Bildungsinvestitionen, den bevorzugten Unternehmen, dem Arbeitsumfang, oder den Erwerbstätigkeitsmustern. All dies schlägt sich in unterschiedlicher Produktivität und unterschiedlichen hierarchischen Positionen nieder – und damit auch in unterschiedlichen Löhnen von Männern und Frauen in diesen Regionen, die aber damit keine Diskriminierung bedeuten würden sondern einfach nur unterschiedliche individuelle Präferenzen widerspiegeln. Mithilfe statistischer Verfahren können aber solche Effekte

herausgerechnet werden, zumindest soweit sie sich in beobachtbaren Faktoren niederschlagen. Es zeigt sich, dass diese Faktoren die regionalen geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede nicht erklären können. Regionale Präferenzen mögen zwar beeinflussen wie sich Männer und Frauen in verschiedene Unternehmen sortieren, aber nicht wie sie sich in verschiedene Standorte innerhalb derselben Firma sortieren. Es mag auch eine stärkere Konzentration von Frauen in einzelnen Berufen geben oder Frauen mögen in den oberen Hierarchiestufen unterrepräsentiert sein, aber auch das kann nicht die regionalen Lohnunterschiede innerhalb desselben Unternehmens erklären. Vielmehr deutet alles darauf hin, dass mehr oder weniger starke Lohndiskriminierung der erklärende Faktor ist. Offen ist damit aber immer noch, über welchen der beiden restlichen Kanäle die diskriminierenden Sozialnormen zum Tragen kommen.

Im Fall von „Arbeitgeber-Diskriminierung“ würden die Unternehmen bzw. ihre Manager aufgrund ihrer eigenen diskriminierenden Präferenzen den bei ihnen beschäftigten Frauen niedrigere Löhne zahlen als den Männern. Solche diskriminierenden Löhne lassen sich aber nur durchhalten wo Firmen ein entsprechendes Monopol am Arbeitsmarkt haben (Frauen also keine vergleichbare alternative Stelle finden), oder wo unzureichender Produktmarktwettbewerb und Markteintrittsbarrieren es stärker diskriminierenden Firmen ermöglichen, sich am Markt zu halten statt von nicht-diskriminierenden Firmen verdrängt zu werden. Wenn es also die Präferenzen der Unternehmen wären, die geschlechtsspezifische Lohndiskriminierungen treiben, dann müssten die Lohnunterschiede dort am meisten ausgeprägt sein, wo der Arbeits- oder Produktmarktwettbewerb am geringsten ist. In der Tat zeigt sich für die Schweiz, dass in Branchen, in denen der Produktmarktwettbewerb geringer ist, der Zusammenhang zwischen den diskriminierenden Sozialnormen und den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden stärker ist, was vielleicht die starken geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen in der chemischen Industrie erklären könnte.

Im Fall der „Kunden- und Co-Worker-Diskriminierung“, entstehen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede weil in Regionen mit stärker diskriminierenden Sozialnormen diese Normen natürlich auch bei den Kunden und Co-Workern dieser Region vorherrschen. So mögen männliche Arbeitnehmer es vorziehen von männlichen Vorgesetzten geführt zu werden, es mag bei männlichen (und/oder weiblichen) Kollegen ein implizites Einverständnis darüber geben, dass männliche Kollegen höhere Löhne „verdienen“ als weibliche Kollegen, oder es mag Kunden geben, die bei bestimmten Geschäftsvorgängen eine starke Präferenz für männliche Kundenbetreuer haben oder die bestimmte Produkte nicht von weiblichen Verkaufskräften kaufen mögen. Solche Kunden- oder Co-Worker-Diskriminierung treibt geschlechtsspezifische Produktivitätsdifferenzen und führt damit zu systematisch unterschiedlichen Löhnen von Männern und Frauen. Auch hierfür gibt es Anzeichen in den detaillierten empirischen Analysen, da auch in Branchen mit mehr Kundenkontakten der Zusammenhang zwischen den diskriminierenden Sozialnormen und den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden besonders stark ist, was beispielsweise die starken geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen im Bereich Handel/Reparatur von Automobilen erklären könnte.

Für Arbeitnehmer, die Zeitlöhne und leistungsabhängige Bonuszahlungen bekommen, kann man sich darüber hinaus anschauen, ob diskriminierende Lohnunterschiede eher über die Zeitlohnkomponente (also den Stundenlohn oder Monatslohn) oder über die leistungsabhängige Lohnkomponente ihren Weg finden. Auch bei dieser Analyse zeigt sich ein stimmiges Bild. Unterschiede im Zeitlohn korrelieren sehr stark mit den in einer Region vorherrschenden

diskriminierenden Normen während die leistungsabhängige Lohnkomponente davon unabhängig ist. Anscheinend ist es also schwieriger in der leistungsabhängigen Lohnkomponente zu diskriminieren, und in der Zeitlohnkomponente ist es einfacher zu diskriminieren z.B. weil Frauen in Regionen mit stärker ausgeprägten Diskriminierungspräferenzen in Lohnverhandlungen schwächer verhandeln. D.h. der starke Zusammenhang zwischen diskriminierenden Sozialnormen und Lohnunterschieden manifestiert sich im Wesentlichen über Unterschiede im zeitbezogenen Grundlohn.

Abschliessend kann festgehalten werden, dass die in der Schweiz beobachteten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern allenfalls zum Teil auf beobachtbare Faktoren und freiwilliges Sortieren zurückgeführt werden können. Es gibt starke Belege dafür, dass ein substantieller Anteil der Lohnunterschiede auf diskriminierende Sozialnormen zurückgeht. Offen ist wie bedeutsam dabei der Einfluss von Managern, Kunden und Co-Workers ist. Allerdings ist sicher, dass das Problem sich zum grossen Teil nicht zwischen sondern innerhalb von Firmen abspielt.

Weiterführende Informationen finden sich in **Janssen, Simon; Simone Tuor, Uschi Backes-Gellner (2015):** Discriminatory social attitudes and varying gender pay gaps within firms, Zürich, Januar 2015 (erscheint in Industrial and Labor Relations Review 2015). Eine ausführliche Version ist außerdem als Working Paper frei verfügbar: <https://ideas.repec.org/p/zrh/wpaper/327.html>.

- * *Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Dr. Simone Tuor Sartore, Institut für Betriebswirtschaftslehre, Universität Zürich*
- ** *Dr. Simon Janssen, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg*