



Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben
Transitions de l'Ecole à l'Emploi
Transitions from Education to Employment



b
UNIVERSITÄT
BERN

TREE WORKING PAPER SERIES

No. 7

GEGENDERTE LEBENSLÄUFE IN DER SCHWEIZ: BEFUNDE AUS DER TREE-STUDIE

SANDRA HUPKA-BRUNNER

THOMAS MEYER

Bern 2024



Impressum

Herausgeber der Reihe: TREE (Transitions from Education to Employment).

Universität Bern

Fabrikstr. 8

3012 Bern/Schweiz

www.tree.unibe.ch

tree.soz@unibe.ch

Zitationsvorschlag

Hupka-Brunner, Sandra; Meyer, Thomas (2024). Gegenderte Lebensläufe in der Schweiz: Befunde aus der TREE-Studie. TREE Working Paper Series No. 7. Bern: TREE.

DOI 10.48350/196378



Lizenzierung unter Creative Commons Attribution 4.0 International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Der vorliegende Beitrag ist eine gekürzte deutschsprachige Fassung der folgenden Publikation:

Hupka-Brunner, S., & Meyer, T. (2023). Gendered Education and Labor Market Trajectories in Switzerland. In J. Wyn, H. Cahill, & H. Cuervo (Hrsg.), Handbook of Children and Youth Studies. Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-4451-96-3_87-1

Abstract deutsch

Wie viele postindustrielle, wissensbasierte Gesellschaften bzw. Volkswirtschaften haben sich auch in der Schweiz die geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich des Bildungsstands umgekehrt: Innerhalb von weniger als zwei Jahrzehnten hat der Anteil der jungen Frauen, die einen Bildungsabschluss auf Tertiärstufe erreichen, denjenigen der jungen Männer überstiegen — im Falle der Schweiz um 10 Prozentpunkte. Diese Entwicklung schlägt sich jedoch mitnichten in der Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt nieder. Sie sind in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert, in schlecht bezahlten Berufen überrepräsentiert und mit persistenten "unerklärten" Lohnunterschieden zu ihren Ungunsten konfrontiert. Die Geschlechtersegregation ist sowohl im Bildungssystem als auch auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor ausgeprägt. Die Dominanz der Berufsbildung in der Schweiz ist ausserdem mit einer starken Kopplung von Bildung und Beruf gekennzeichnet, welche die Segregation der Geschlechter tendenziell verstärkt. Die geschlechtsspezifischen Erwerbsverläufe akzentuieren sich überdies durch die sozialen, rechtlichen, fiskalischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erschweren, wodurch Frauen mit Kindern auf dem Arbeitsmarkt tendenziell marginalisiert oder zeitweise ganz aus diesem verdrängt werden.

Die detaillierten, reich kontextualisierten Verlaufsdaten der TREE-Panelbefragung erlauben es, die Vergeschlechtlichung von Lebensverläufen quasi «in Echtzeit», d.h. in ihrem Entstehungsprozess zu beobachten. Der vorliegende Beitrag gibt einen Überblick über die wichtigsten Befunde, die sich aus Analysen TREE-Daten über die verschiedenen Lebensphasen ab Ende der obligatorischen Schule ergeben. Die Ergebnisse tragen insbesondere dazu bei, den komplexen, aber wirkmächtigen Mechanismen auf die Spur zu kommen, die den Übergang in die nachobligatorische Bildung und in den Arbeitsmarkt prägen.

Abstract English

Like many post-industrial, knowledge-based societies and economies, Switzerland has experienced a reversal of the gender gap with respect to educational attainment: Within less than two decades, the share of young women attaining a tertiary level degree has exceeded that of young men – by 10% points in the Swiss case. However, this development is far from translating into women's situation in the labour market. They are markedly underrepresented in managerial positions, overrepresented in low-paying jobs, and experience persistent "unexplained" wage gaps. Both the Swiss education system and the labour market remain deeply affected by gender segregation. As a country with a VET-dominated education system, Switzerland is characterized by a strong education-occupation linkage, which tends to reinforce gender segregation. Gendered labour market trajectories are further accentuated by a social, legislative, fiscal, and economic context hampering reconciliation of family and work, which tends to marginalize or exclude women with children from the labour market.

The detailed, richly contextualized trajectory data of the TREE panel survey allow us to observe and analyse the progressive gendering of life courses, as it were, “in its making.” The present contribution provides a synopsis of salient findings drawing on TREE data across the various stages of educational, labour market, and family formation pathways after young people in Switzerland leave compulsory schooling at the age of 15–16. The findings particularly contribute to disentangling the complex, yet powerful mechanisms at work during the transition to post-compulsory education and to the labour market.

Inhalt

1 Einleitung.....	5
2 Geschlechter(un)gleichheit in der Schweiz	6
3 Wie Frauen und Männer in der Schweiz lernen, erwachsen werden und arbeiten:.....	
Erkenntnisse der TREE-Studie	8
4 Fazit.....	II
Literatur.....	I3

1 Einleitung

“Der auffälligste Einzelbefund [...] ist die starke und anhaltende Vergeschlechtlichung der beiden großen Lebensstränge, des beruflichen und des familiären [...] bei Personen, die heterosexuelle Paare bilden, Kinder bekommen und die verschiedenen Phasen des Familienlebens durchlaufen.”

(Levy & Widmer, 2013)¹

Rund 50 Jahre nachdem die Schweizer Männer den Frauen endlich das Stimmrecht auf Bundesebene zugestanden haben (1971, als drittletzter Staat der westlichen Welt), ist die Schweiz von den Zielen der Gleichstellung der Geschlechter nach wie vor weit entfernt. Wie Levy & Widmer im obigen Zitat andeuten, sind Lebensläufe in der Schweizer Gesellschaft nach wie vor stark vom Geschlecht abhängig. Auf den ersten Blick steht dies in starkem Gegensatz zu den "tiefgreifenden Veränderungen im Bildungsbereich", die Kriesi und Imdorf (2019) nicht nur für die Schweiz, sondern für viele postindustrielle, wissensbasierte Gesellschaften beobachten. Während in der Schweiz um 1980 nur etwa zwei Drittel aller jungen Frauen einen nachobligatorischen Bildungsabschluss erwarben, waren es zu Beginn des laufenden Jahrzehnts 40%, die einen Abschluss auf Tertiärstufe erreichten — 10 Prozentpunkte mehr als ihre männlichen Kollegen.² Doch trotz dieser geschlechtsspezifischen Trendwende im Bildungsbereich ist das Schweizer Bildungssystem nach wie vor stark von Geschlechtersegregation geprägt, die sich gemäss Kriesi und Imdorf (2019) *"auf die weitere Bildungs- und Berufskarriere und den beruflichen Erfolg der Jugendlichen auswirkt. Das Phänomen ist somit eng mit der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt und sozialer Ungleichheit verknüpft"*.¹

Im internationalen Vergleich und mit Blick auf die erwähnte Koppelung von Bildung und Beruf ist der Schweizer Fall besonders aufschlussreich: Rund zwei Drittel der Schweizer Jugendlichen beginnen diesen Übergang ein bis Jahre vor dem Ende der Sekundarstufe I, also im Alter von 14-15 Jahren, wenn sie sich in öffentlichen oder privaten Betrieben für Lehrstellen bewerben. So sind sie in ihrer frühen Adoleszenz, also in einer Phase, in der die Entwicklung ihrer Geschlechtsidentität erst beginnt, mit Berufswahlentscheidungen in einer Arbeitswelt konfrontiert, in der viele der in Frage kommenden Berufe stark geschlechtsspezifisch geprägt sind.

Außerhalb des angelsächsischen und insbesondere im deutschsprachigen Raum gibt es nach wie vor nur sehr wenige Studien, die Bildungs- und Arbeitsmarktverläufe von Jugendlichen längsschnittlich und über einen längeren Zeitraum hinweg verfolgen (LifE, siehe Fend et al., 2009; ZLSE, siehe Schmaeh et al., 2015; in jüngerer Zeit auch NEPS, siehe www.nepsdata.de). In der Schweiz ist die TREE-Studie eine der ersten, die diese Lücke schließt. TREE beschränkt sich nicht darauf, diese Verläufe nahtlos und detailliert zu verfolgen. Ein wesentliches Ziel der Studie besteht darin, deren langfristige individuellen, sozialen und institutionellen Erfolgsbedingun-

¹ Übersetzung durch die AutorInnen dieses Beitrags.

² Bundesamt für Statistik, Bildungsindikatoren (www.bfs.admin.ch)

gen zu untersuchen. Mit Blick auf geschlechtsspezifische Lebensverläufe bieten das Studiendesign und die Daten von TREE somit eine einzigartige Gelegenheit, die Vergeschlechtlichung als einen komplexen, multidimensionalen Prozess quasi «in Echtzeit» zu analysieren.

Nicht von ungefähr haben sich deshalb im Laufe der Jahre Analysen zu Geschlechterfragen zu einem der Schwerpunkte der auf der Grundlage von TREE-Daten durchgeführten Forschung entwickelt. Der vorliegende Beitrag bietet einen synoptischen Überblick über die entsprechenden Ergebnisse, wobei der Schwerpunkt auf Ergebnissen liegt, die darauf abzielen, die komplexen Prozesse aufzuzeigen, die der Vergeschlechtlichung von Lebensverläufen im Laufe der Zeit zugrunde liegen.

2 Geschlechter(un)gleichheit in der Schweiz

Allgemeiner Kontext

Im internationalen Vergleich hat die Gleichstellungspolitik in der Schweiz recht spät eingesetzt (Liebig et al., 2016). Abgesehen von Portugal und Liechtenstein war die Schweiz das letzte Land in der westlichen Welt, welches das allgemeine Wahlrecht einführte (1971). Politische Maßnahmen und Institutionen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und egalitäre Regelungen fördern, liessen lange auf sich warten und entwickelten sich nur zögerlich (Bornatici et al., 2020). Der bezahlte Mutterschaftsurlaub (mit einer Mindestdauer von 14 Wochen) wurde auf Bundesebene erst 2004 eingeführt, der bezahlte Vaterschaftsurlaub (mit einer Mindestdauer von 2 Wochen) sogar erst 2021. Trotz der seit 2003 verfügbaren Bundesbeiträge haben nur etwa zwei Drittel aller Kinder unter 13 Jahren Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen, die im internationalen Vergleich zu den teuersten gehören (Gromada & Richardson, 2021). Die Schweiz ist das Schlusslicht unter den 21 einkommensstarken OECD-Ländern, was die Förderung der gleichberechtigten Elternschaft angeht (Liebig et al., 2016). Frauen sind ausserdem in politischen Gremien nach wie vor deutlich unterrepräsentiert (sowohl in der Legislative als auch in der Exekutive; siehe BFS, 2021).

Ausbildung und Übergänge ins Erwerbsleben

Rund 60 Prozent eines Altersjahrgangs durchlaufen auf Sekundarstufe II eine berufliche Grundbildung. Der Schweizer Arbeitsmarkt ist entlang den Berufsbildungsabschlüssen stark segmentiert. Der Zugang zu weiten Teilen des schweizerischen Arbeitsmarktes wird über das Berufsbildungssystem gesteuert. In rund hundert berufsspezifischen Arbeitsmarktsegmenten erfolgt der Zugang über den Erwerb eines entsprechenden Abschlusses der beruflichen Grundbildung (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ, siehe etwa Sacchi et al., 2016). Dieser Mechanismus begünstigt einerseits einen glatten Einstieg ins Erwerbsleben, behindert aber andererseits die Arbeitsmarktmobilität zwischen den Berufen erheblich (Buchs et al., 2015; Mueller & Schweri, 2015). Die Entscheidung für einen bestimmten Lehrberuf ist im Hinblick auf das Geschlecht nicht

nur ein starker Prädiktor für den späteren ausgeübten Beruf, sondern auch dafür, ob es sich um einen "männlichen" oder "weiblichen" Beruf handelt.

Zahlreiche Analysen zeigen, dass die frühe Berufswahl im Alter von 14-15 Jahren in Verbindung mit der oben erwähnten engen Koppelung von Berufsbildung und Arbeitsmarkt die Vergeschlechtlichung sowohl der Bildungs- als auch der Erwerbslaufbahnen verstärkt (Buchmann & Kriesi, 2012; Kriesi & Imdorf, 2019; Leemann & Keck, 2005). In der frühen Adoleszenz überschneiden sich Berufswahl und Geschlechtsidentitätsbildung, was die Wahl von geschlechtstypischen Lehrberufen begünstigt (Charles & Buchmann, 1994; Leemann & Keck, 2005). Aufgrund der engen Koppelung von Berufsbildung und Arbeitsmarkt kann diese Wahl nur mit relativ hohem Aufwand korrigiert werden, was zu einer hohen beruflichen Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt führt (Buchmann & Kriesi, 2009; Heiniger & Imdorf, 2018; Imdorf et al., 2015; Solga & Konietzka, 2000; Trappe, 2006).

In der Schweiz hat sich in den letzten Jahrzehnten eine Umkehrung der geschlechtsspezifischen Abschlussquoten vollzogen. Auf der Sekundarstufe II haben die Frauen die Parität mit den Männern erreicht (90% für beide Geschlechter).³ Auf der Tertiärstufe ist die Abschlussquote der Frauen bis Anfang der 2020er Jahre auf 40% gestiegen, während sie bei den Männern 30% beträgt. Es bestehen allerdings weiterhin starke (weitere) geschlechtsspezifische Unterschiede. Auf der Sekundarstufe II besuchen mehr als ein Drittel der jungen Frauen allgemeinbildende Ausbildungsgänge, während dieser Anteil bei den jungen Männern lediglich bei einem Viertel liegt. Umgekehrt absolvieren fast zwei Drittel der jungen Männer eine berufliche Grundbildung, gegenüber der Hälfte aller jungen Frauen.³ Darüber hinaus sind die Lehrberufe stark geschlechtsspezifisch geprägt: Nur etwa jede/r vierte Lernende entscheidet sich für einen Lehrberuf, in dem beide Geschlechter einigermaßen egalitär vertreten sind (d. h. mit einem Anteil von mindestens 40% für beide Geschlechter). Unter den 20 am häufigsten gewählten Lehrberufen ist mehr als die Hälfte ausgeprägt männer- oder frauendominiert (mit einem Anteil von mehr als 90% eines Geschlechts).³

Arbeitsmarkt

Gemäss Definition der ILO⁴ weist die Schweiz von allen EU/EFTA-Staaten mit 67% eine der höchsten Erwerbsquoten aus (BFS, 2022). Trotz eines beträchtlichen Anstiegs der weiblichen Erwerbsbeteiligung seit 2000 liegt die Erwerbsquote der Frauen immer noch mehr als 10 Prozentpunkte unter derjenigen der Männer. Die Quote der Teilzeitbeschäftigung liegt bei 37%, wobei es starke geschlechtsspezifische Unterschiede gibt: Während weniger als 20% der Männer Teilzeit arbeiten, liegt der entsprechende Anteil bei Frauen bei fast 60%. Obwohl sich das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern im letzten Jahrzehnt verringert hat, verdienen Frauen im Durchschnitt immer noch 12% weniger als Männer (Bornatici et al., 2020). Etwas weniger

³ Bundesamt für Statistik, Bildungsindikatoren (www.bfs.admin.ch)

⁴ International Labour Organization.

als die Hälfte dieses Unterschieds (45%) bleibt "unerklärt", d. h. kann nicht durch objektivierbare Kriterien erklärt werden. Im Jahr 2018 wurde der geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschied (d. h. die auf die Lebenszeit gerechnet) auf 43% geschätzt, was zu einem geschlechtsspezifischen Rentengefälle («pension gap») in etwa demselben Ausmaß führt (Bundesrat, 2019). Frauen sind überdies in leitenden Funktionen sowohl öffentlicher als auch privater Unternehmen deutlich unterrepräsentiert (BFS, 2019).

Neben dem Übergang in die (stark geschlechtsspezifisch geprägte) Berufsbildung auf der Sekundarstufe II ist es der Übergang in die Elternschaft, der die Vergeschlechtlichung der beruflichen Laufbahnen weiter verstärkt. Etwa 20% aller Paare mit Kindern unter 13 Jahren organisieren ihre Erwerbsarbeit nach dem Alleinverdienermodell, und etwa 30% nach dem Haupternährermodell mit einem Beschäftigungsgrad der Frau von unter 50% (BFS, 2020). Mit anderen Worten: Nur etwa die Hälfte aller Paare mit Kindern unter 13 Jahren hat eine mehr oder weniger ausgewogene Verteilung der Erwerbsarbeit gefunden. Die Schweiz gehört zusammen mit einigen osteuropäischen Ländern zu den EU28/EFTA-Staaten mit dem höchsten Anteil an Frauen, die länger als 5 Jahre aus dem Erwerbsleben ausscheiden (ebda.). Umgekehrt leisten Frauen im Durchschnitt 50% mehr unbezahlte Arbeit als Männer (BFS, 2019).

3 Wie Frauen und Männer in der Schweiz lernen, erwachsen werden und arbeiten: Erkenntnisse der TREE-Studie

Gender und geschlechtsspezifische Lebensverläufe sind einer der wichtigsten Forschungsschwerpunkte, für die auf TREE-Daten zurückgegriffen wird. In Bezug auf die Geschlechterproblematik entfalten das Längsschnittdesign der Studie und die reichhaltige, mehrdimensionale Kontextualisierung der beobachteten Lebensverläufe ihr volles Potenzial. TREE erlaubt es, die Vergeschlechtlichung von Lebensverläufen in der Schweiz in ihrem Entstehungsprozess zu beobachten und zu analysieren. Dieser Abschnitt vermittelt eine Synopse der wichtigsten Ergebnisse im Bereich Gender(ing), die auf bisherigen Analysen der TREE-Daten fussen.

Wie in Abschnitt 2 dargelegt, ist die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ausgeprägt (siehe z.B. Charles & Bradley, 2009), und die Koppelung zwischen dem Berufsbildungssystem und dem Arbeitsmarkt ist eng. Daher schlägt sich die geschlechtsspezifische Berufswahl am Ende der obligatorischen Schulzeit auch in geschlechtsspezifischen Laufbahnen nieder. In zwei innovativen Mixed-Methods-Studien, die sich auf TREE-Daten stützen, stellen Schwiter et al. (2014) fest, dass nach Ende der obligatorischen Schule im Durchschnittsalter von 15-16 Jahren fast zwei Drittel der Befragten einen zukünftigen Beruf anstrebten, der "typisch" für ihr Geschlecht war. Sieben Jahre später, im Durchschnittsalter von 23-24 Jahren, war dieser Anteil auf über drei Viertel der dannzumal Erwerbstätigen angewachsen. Eines der auffälligsten Ergebnisse dieser Studien ist, inwieweit sich antizipierte Geschlech-

terrollen schon früh auf die Berufswünsche auswirken — und damit auf die geschlechtsspezifischen Ausbildungsentscheidungen beim Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II.

Die (antizipierten) Geschlechterrollen stehen meist in Zusammenhang mit Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Besonders auffällig ist, dass die Vorstellungen von einer zukünftigen Familie sowohl für junge Frauen als auch für junge Männer ein zentraler Faktor sind, wenn es darum geht zu erklären, warum beide Geschlechter überwiegend geschlechtstypische Berufe wählen. Während junge Frauen mit Berufserfahrung in geschlechtsatypischen Berufen die Unvereinbarkeit mit ihrer möglichen zukünftigen Mutterschaft antizipieren, antizipieren ihre männlichen Kollegen das Problem, in ihrem Berufsfeld nicht dem männlichen Ernährermodell entsprechen zu können. Auf der anderen Seite scheinen sich viele junge Männer aktiv in die Kinderbetreuung einbringen zu wollen, was oft mit einer Reduktion des Beschäftigungsgrades verbunden ist (Baumgarten et al., 2016; siehe auch Buchmann & Kriesi, 2009).

Die geschlechtsspezifischen Wahrnehmungen schlagen sich nicht nur in der Wahl der Lehrberufe nieder. Sie beeinflussen auch die Selbstkonzepte bezüglich der schulischen Leistungen. Jann und Hupka-Brunner (2020) analysierten auf der Grundlage von Mathematik-Testdaten der zweiten TREE-Kohorte den Zusammenhang zwischen mathematischem Selbstkonzept, Math-Testergebnissen und Präferenzen für Studienfächer im MINT⁵-Bereich. Die Analyse zeigt, dass die Präferenzen mit dem mathematischen Selbstkonzept zusammenhängen, insbesondere bei Frauen. Die geringere Präferenz von Frauen für MINT-Fächer hängt stark mit ihrem geringeren Vertrauen in ihre mathematischen Fähigkeiten zusammen, nicht mit den Fähigkeiten selbst. In ähnlicher Weise untersucht Combet (Combet, 2023) den Zusammenhang zwischen den Präferenzen für Studienfächer und den (geschlechtsspezifischen) Eigenschaften, die den jeweiligen Fächern zugeschrieben werden. Combet kommt zum Schluss, dass Frauen davon abgehalten werden, männerdominierte Studienfächer zu studieren, weil diese mit Eigenschaften verbunden sind, die Frauen aufgrund von Geschlechterstereotypen nicht zugeschrieben werden (z. B. abstrakter vs. kreativer Denkstil oder technische vs. soziale Aufgaben).

Mit Blick auf die Arbeitsmarkt-Outcomes ist das Geschlecht der mit Abstand wichtigste Einzelfaktor, der die Beschäftigungssituation im Alter von 30 Jahren beeinflusst — stark gekoppelt mit der Familiensituation. Die TREE-Ergebnisse zeigen deutlich, wie stark und wie hartnäckig die Erwerbslaufbahnen von Männern und Frauen in der Schweiz noch immer auseinanderklaffen. Sie zeigen vor allem, dass Frauen deutlich weniger verdienen als Männer. Die geschlechtsspezifische Lohnlücke zu Ungunsten der Frauen liegt bei rund einem Achtel des Durchschnittseinkommens der TREE-Kohorte im Alter von 30 Jahren (Gomensoro et al., 2017).

⁵ Mathematik, Informatik, Natur- und technische Wissenschaften.

Frühere TREE-Analysen zeigen zudem, dass Frauen bereits zu Beginn ihrer Erwerbslaufbahn, also meist lange vor einer späteren Familienphase, mit einem erheblichen Lohngefälle konfrontiert sind (Bertschy et al., 2014; Combet & Oesch, 2019). Dies ist selbst dann der Fall, wenn für familiäre Ressourcen, Fähigkeiten und Bildungsabschlüsse kontrolliert wird ("unerklärter" Anteil der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede). Betrachtet man die erste Arbeitsstelle nach Abschluss der formalen Ausbildung, so stellt Bertschy (2014) einen geschlechtsspezifischen Lohnunterschied von insgesamt etwa 8% zu Ungunsten der Frauen fest (gemessen an Vollzeitäquivalentgehältern), von denen etwa drei Viertel unerklärt bleiben. In geschlechtergemischten Berufen ist der unerklärte Teil des geschlechtsspezifischen Lohngefälles deutlich höher als in geschlechtstypischen Berufen (d. h. in Berufen, in denen Männer oder Frauen weniger als 30% der Belegschaft ausmachen). Außerdem zeigt Bertschy, dass Männer auch in frauentypischen Berufen mehr verdienen. Dies wird erklärt damit erklärt, dass auch in diesen Berufen Männer bessere (bezahlte) Positionen einnehmen als Frauen.

Combet und Oesch (2019) kommen zu sehr ähnlichen Befunden wie Bertschy et al.. Sie schätzen den unerklärten Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern zu Beginn der Arbeitsmarktkarriere auf 3-6% zugunsten der Männer. Sie kommen zum Schluss, dass junge Frauen auch unter Kontrolle aller relevanten Produktivitätsmerkmale lange vor der Geburt von Kindern weniger verdienen als junge Männer. Sie schätzen, dass junge Frauen im Vergleich zu jungen Männern und bei sonst gleichen Bedingungen jedes Jahr etwa einen halben Monatslohn verlieren.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass junge Frauen in der Schweiz im Vergleich zu jungen Männern weniger in der Lage zu sein scheinen, ihren (im Durchschnitt höheren) Bildungsabschluss auf dem Arbeitsmarkt zu verwerten. Dies lässt sich zumindest teilweise durch die horizontale Geschlechtersegregation (d. h. Frauen "wählen" andere Lehrberufe oder Studienfächer als Männer) im Schweizer Bildungssystem erklären, die sich auch in einer vertikalen Segregation auf dem Arbeitsmarkt niederschlägt (Schwiter et al., 2014).

Im Einklang mit Ergebnissen aus querschnittlichen Datenquellen bestätigen die auf TREE-Paneldaten basierenden Befunde, dass der Übergang zur Elternschaft die Vergeschlechtlichung der beruflichen Laufbahnen nochmals stark akzentuiert. Während Männer mit Kindern im Alter von durchschnittlich 30 Jahren fast ausnahmslos vollzeitbeschäftigt sind oder bleiben, scheidet rund ein Fünftel aller Frauen mit Kindern (zumindest vorübergehend) ganz aus dem Erwerbsleben aus. Drei Viertel der erwerbstätigen Mütter sind teilzeitbeschäftigt, in fast der Hälfte der Fälle mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50%, und zwar unabhängig vom erreichten Bildungsniveau (Gomensoro et al., 2017). Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied im Alter von 30 Jahren beträgt 9% eines Vollzeitäquivalents für Frauen ohne Kinder und doppelt so viel (18%) für Frauen mit Kindern (ebda.).

4 Fazit

In diesem Beitrag haben wir die stark geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Erwerbsverläufe in der Schweiz beleuchtet. Im internationalen Vergleich ist die Schweiz besonders aufschlussreich in Bezug auf die Vergeschlechtlichung von Lebensverläufen, da sie zu den Ländern mit einem stark entwickelten (dualen) Berufsbildungssystem gehört. Diese Systeme zeichnen sich durch vergleichsweise glatte Übergänge von der Ausbildung ins Erwerbsleben aus. Andererseits sind sie durch eine ausgeprägte Koppelung von (Berufs-)Bildung und Beruf gekennzeichnet, was die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt tendenziell verstärkt.

Auf der Grundlage der TREE-Daten können wir diese Vergeschlechtlichungsprozesse und die ihnen zugrunde liegenden Mechanismen sozusagen "in Echtzeit", d.h. in ihrem Entstehungsprozess untersuchen. TREE erlaubt es zu analysieren, wie sich individuelles Handeln innerhalb institutioneller Strukturen des Bildungs- und Übergangssystems, des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft insgesamt vollzieht. Die frühe Berufswahl insbesondere in der dualen beruflichen Grundbildung begünstigt geschlechtertypische Berufsorientierung, was aufgrund der ausgeprägten Pfadabhängigkeiten des Schweizer Bildungs- und Übergangssystems wiederum langfristige Folgen für die Erwerbslaufbahn hat: Die horizontale Segregation des Bildungssystems verstärkt die vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt.

Eines der auffälligsten Ergebnisse der TREE-Analysen zu vergeschlechtlichten Ausbildungs- und Erwerbsverläufen ist, wie früh und in welchem Ausmaß antizipierte Geschlechterrollen die Berufswünsche beeinflussen — und damit auch die geschlechtsspezifischen Ausbildungsentscheidungen beim Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II. Dies gilt vor allem für den Bereich der Berufsbildung. Mit Blick auf die Arbeitsmarkt-Outcomes zeigt sich, dass das Geschlecht der mit Abstand bedeutendste Einzelfaktor ist, der die Beschäftigungssituation im Alter von 30 Jahren beeinflusst — stark gekoppelt mit der Familiensituation. TREE-Analysen zeigen unter anderem unerklärte geschlechtsspezifische Lohnunterschiede bereits beim Einstieg in die Erwerbslaufbahn, eine ausgeprägte horizontale und vertikale berufliche Geschlechtersegregation und eine markante geschlechtsspezifische Diskrepanz zwischen dem Beschäftigungsgrad junger Mütter und junger Väter.

Mit Blick auf den politischen Handlungsbedarf unterstreichen diese Ergebnisse die Dringlichkeit des «De-gendering» von Bildungs- und Erwerbsverläufen. Geschlechtsspezifische Berufswahlentscheidungen spiegeln nicht nur individuelle Präferenzen wider, sondern verschärfen tendenziell die sozialen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft insgesamt. Folglich muss die für das Schweizer Berufsbildungssystem typische, aussergewöhnlich frühe (d.h. bereits im Alter von 14 Jahren) Berufswahl angegangen werden, z.B. indem die Reversibilität der späteren Bildungsverläufe und die Durchlässigkeit von

Bildungswegen und/oder Berufen erhöht wird. Zudem sollte der normativen Dimension der Geschlechterrollen mit Blick auf die Berufswahl stärker Rechnung getragen werden, als dies heute der Fall ist. Schliesslich ist anzumerken, dass De-gendering von Bildungs- und Erwerbsverläufen untrennbar verbunden sind mit der Notwendigkeit von Massnahmen im Bereich der Sozial-, Familien- und Arbeitsmarktpolitik, wie z.B. der Förderung der Lohngleichheit, der beruflichen Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Literatur

- Baumgarten, D., Wehner, N., Maihofer, A., & Schwiter, K. (2016). „Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten“. Die Verknüpfung von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30-jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz. *Gender, Sonderheft 4*, 76–91. <https://doi.org/10.5167/uzh-129169>
- Bertschy, K., Walker, P., Baeriswyl, A., & Marti, M. (2014). Lohndiskriminierung beim Berufseinstieg. Eine quantitative Analyse für die Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 40(2), 279–305. https://szs.sgs-sss.ch/wp-content/uploads/2016/08/revue_40_2_2014.pdf
- BFS. (2019). *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung*. Bundesamt für Statistik.
- BFS. (2020). *Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Schweiz und im europäischen Vergleich 2018*. Bundesamt für Statistik.
- BFS. (2021). *Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2021*. Bundesamt für Statistik.
- BFS. (2022). *Einkommensungleichheit und -umverteilung in der Schweiz und in Europa*. Bundesamt für Statistik.
- Bornatici, C., Gauthier, J.-A., & Le Goff, J.-M. (2020). Changing Attitudes Towards Gender Equality in Switzerland (2000–2017): Period, Cohort and Life-Course Effects. *Swiss Journal of Sociology*, 46(3), 559–585. <https://doi.org/10.2478/sjs-2020-0027>
- Buchmann, M., & Kriesi, I. (2009). Escaping the Gender Gap. Young Women’s Transition into Nontraditional Occupations. In I. Schoon & R. K. Silbereisen (Hrsg.), *Transition from School to Work. Globalization, Individualization, and Patterns of Diversity*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511605369.009>
- Buchs, H., Müller, B., & Buchmann, M. (2015). Qualifikationsnachfrage und Arbeitsmarkteintritt in der Schweiz. Arbeit im erlernten Beruf, Berufswechsel oder Arbeitslosigkeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67, 709–736. <https://doi.org/10.1007/s11577-015-0342-5>
- Bundesrat. (2019). *Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 19.4132 Marti Samira vom 25. September 2019*. Schweizerische Eidgenossenschaft, der Bundesrat.
- Charles, M., & Bradley, K. (2009). Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries. *American Journal of Sociology*, 114(4), 927–976. <https://doi.org/10.1086/595942>
- Charles, M., & Buchmann, M. (1994). Assessing micro-level explanations of occupational sex segregation. Human-capital development and labour market opportunities in Switzerland. *Swiss Journal of Sociology*, 20(3), 595–620.
- Combet, B. (2023). Women’s aversion to majors that (seemingly) require systemizing skills causes gendered field of study choice. *European Sociological Review*, 2023, 1–16. <https://doi.org/10.1093/esr/jcad021>
- Combet, B., & Oesch, D. (2019). The Gender Wage Gap Opens Long before Motherhood. Panel Evidence on Early Careers in Switzerland. *European Sociological Review*, 35(3), 332–345. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz009>
- Fend, H., Berger, F., & Grob, U. (2009). *Lebensverläufe, Lebensbewältigung, Lebensglück. Ergebnisse der Life-Studie*. VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91547-0>
- Gomensoro, A., Meyer, T., Hupka-Brunner, S., Jann, B., Müller, B., Oesch, D., Rudin, M., & Scharenberg, K. (2017). *Erwerbssituation im Alter von dreissig Jahren. Ergebnis-Update der Schweizer Längsschnittstudie TREE* (ISBN Nr. 978-3-905854-10-7). TREE. <https://doi.org/10.7892/boris.112562>
- Gromada, A., & Richardson, D. (2021). *Where do rich countries stand on childcare?* UNICEF Office of Research.

- Heiniger, M., & Imdorf, C. (2018). The role of vocational education in the transmission of gender segregation from education to employment: Switzerland and Bulgaria compared. *Journal for Labour Market Research*, 52(1). <https://doi.org/10.1186/s12651-018-0248-6>
- Hupka-Brunner, S., & Meyer, T. (2023). Gendered Education and Labor Market Trajectories in Switzerland. In J. Wyn, H. Cahill, & H. Cuervo (Hrsg.), *Handbook of Children and Youth Studies* (S. 1–14). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-4451-96-3_87-1
- Imdorf, C., Hegna, K., & Reisel, L. (2015). *Gender segregation in vocational education* (Bd. 31). Emerald.
- Imdorf, C., Sacchi, S., Wohlgemuth, K., Cortesi, S., & Schoch, A. (2014). Wie kantonale Bildungssysteme in der Schweiz geschlechtertypische Bildungsverläufe im Arbeitsmarkt bestärken. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 40(2), 175–196. https://szs.sgs-sss.ch/wp-content/uploads/2016/08/revue_40_2_2014.pdf
- Jann, B., & Hupka-Brunner, S. (2020). Warum werden Frauen so selten MINT-Fachkräfte? Zur Bedeutung der Differenz zwischen mathematischen Kompetenzen und Selbstkonzept. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 42(2), 391–413. <https://doi.org/10.24452/sjer.42.2.6>
- Kriesi, I., & Imdorf, C. (2019). Gender Segregation in Education. In R. Becker (Hrsg.), *Research Handbook on Sociology of Education* (S. 193–212). Edward Elgar Publishing.
- Leemann, R. J., & Keck, A. (2005). *Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht*. Bundesamt für Statistik.
- Levy, R., & Widmer, E. (2013). *Gendered Life Courses Between Standardization and Individualization. A European approach applied to Switzerland*. LIT.
- Liebig, B., Gottschall, K., & Sauer, B. (2016). *Gender Equality in Context. Policies and Practices in Switzerland*. Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/84740727>
- Mueller, B., & Schweri, J. (2015). How specific is apprenticeship training? Evidence from inter-firm and occupational mobility after graduation. *Oxford Economic Papers*, 67, 1057–1077. <https://doi.org/10.1093/oeq/gpv040>
- Sacchi, S., Kriesi, I., & Buchmann, M. (2016). Occupational mobility chains and the role of job opportunities for upward, lateral and downward mobility in Switzerland. *Research in Social Stratification and Mobility*, 44, 10–21. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rssm.2015.12.001>
- Schmaeh, N., Häfeli, K., Schellenberg, C., & Hättich, A. (2015). Study Profile: Zurich Longitudinal Study ‘From School to Middle Adulthood’. *Longitudinal and Life Course Studies*, 6(4), 435–446. <http://dx.doi.org/10.14301/lcs.v6i4.330>
- Schwiter, K., Hupka-Brunner, S., Wehner, N., Huber, E., Kanji, D. S., Maihofer, A., & Bergman, M. M. (2014). Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 40(3), 401–428. https://szs.sgs-sss.ch/wp-content/uploads/2016/08/revue_40_3_2014.pdf
- Solga, H., & Konietzka, D. (2000). Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes. Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus? *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 26(1), 111–147.
- Trappe, H. (2006). Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufswahlentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58(1), 50–78.