

Geschlechterunterschiede im Karriereerfolg von HochschulabsolventInnen: Welchen Einfluss haben arbeitsbezogene Werte?

Barbara Zimmermann*

Zusammenfassung: Der Artikel beschäftigt sich mit den ungleichen Karriereergebnissen zwischen Frauen und Männern. Mit den Daten der HochschulabsolventInnenstudie wird untersucht, welchen Effekt arbeitsbezogene Werte auf den Karriereerfolg haben. Die Oaxaca-Blinder-Zerlegung ermittelt, welche Faktoren den Geschlechterunterschied erklären können. Die Ergebnisse zeigen, dass Karriere-Aspirationen bei Männern einen stärker positiven Effekt haben als bei Frauen und dass ein beträchtlicher Anteil des Geschlechterunterschieds unerklärt bleibt.

Schlüsselwörter: Karriereerfolg, Geschlechterunterschied, Karriere-Aspirationen, Work-Life-Balance

Gender Gap in the Career Success of University Graduates: Effects of Work-Related Values

Abstract: The article deals with the unequal career outcomes between women and men. The data from the graduate survey are used to investigate the effect of work-related values on career success. The Oaxaca-Blinder decomposition determines which factors can explain the gender difference. The results show that career aspirations have a more positive effect on men than on women and that a considerable proportion of the gender gap remains unexplained.

Keywords: Career success, gender gap, career aspirations, work-life-balance

Inégalités de genre dans le parcours professionnel des diplômés universitaires : quel est l'effet des valeurs liées au travail ?

Resumé : Cet article analyse les inégalités en matière de succès professionnel entre les femmes et les hommes. Des données collectées auprès de personnes diplômées de hautes écoles ont été utilisées pour étudier l'effet des valeurs liées au travail sur la réussite professionnelle. La décomposition d'Oaxaca-Blinder permet de déterminer les facteurs pouvant expliquer les différences entre les genres. Les résultats montrent que les aspirations professionnelles ont un effet plus positif chez les hommes que chez les femmes, et qu'une grande partie des différences entre les sexes reste inexpliquée.

Mots-clés : Succès professionnel, différences de genre, aspirations professionnelles, conciliation travail – personnelle

* Universität Bern, Institut für Soziologie, CH-3012 Bern, barbara.zimmermann@soz.unibe.ch

1 Einleitung

Frauen sind in Führungspositionen untervertreten. Dieser Befund ist weder neu, noch hat er aktuell an Gültigkeit eingebüsst. In der Schweiz betrug der Frauenanteil unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Vorgesetztenfunktion oder in einer Unternehmensleitung im Jahr 2017 gut 35% (BFS 2018). In den Geschäftsleitungen der 100 grössten Schweizer Firmen waren im selben Jahr lediglich 7% Frauen. In Verwaltungsräten betrug ihr Anteil immerhin 19% (Schillingreport 2018). Auch bei den Löhnen gibt es immer noch grosse Unterschiede: Die neusten Daten des Bundesamts für Statistik zeigen, dass Männer im Durchschnitt und auf Vollzeit standardisiert pro Monat 1412.– CHF mehr verdienen als Frauen. Das ergibt fast 17 000.– CHF pro Jahr und entspricht einer Lohndifferenz von ca. 18% (Strub und Bannwart 2017).

Lange Zeit wurde davon ausgegangen, dass es nur eine Frage der Zeit sei, bis Frauen ihre seit der Bildungsexpansion deutlich bessere Ausbildung auch in einen Karriereerfolg ummünzen können, der demjenigen der Männer gleichwertig ist, respektive wurde postuliert, dass die zunehmende Wichtigkeit der Erwerbsarbeit für Frauen dazu führt, dass sich Investitionen in eine gute Ausbildung für sie vermehrt lohnen und sich somit auch ihr Arbeitsmarktstatus verbessern würde (Buchmann und DiPrete 2006; Buchmann et al. 2008; DiPrete und Buchmann 2013).

Die bisherige Forschung zeigt jedoch, dass dies, unabhängig davon, wie Ursache und Wirkung definiert werden, bisher noch nicht vollständig eingetroffen ist. Ein Teil der ungleichen Karriereverläufe und der damit assoziierten Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern kann mit Unterschieden im Humankapital, der horizontalen Segregation und mit dem Umstand, dass Frauen aufgrund von familiären Verpflichtungen ihre Karrieren öfter unterbrechen oder Teilzeit arbeiten, erklärt werden (Bihagen und Ohls 2006; Bühler und Heye 2005; Epple et al. 2012; Falk 2005; Holst und Wiemer 2010; Oberholzer Michel 2003; Ochsenfeld 2012; Rost 2010). Weniger klar ist bisher allerdings, wie sich die restliche Differenz erklären lässt. Die landläufige Meinung, Frauen seien weniger karriereaffin und hätten schlicht andere Präferenzen, wurde in der Schweiz bisher jedenfalls noch kaum empirisch geprüft. Der vorliegende Artikel untersucht deshalb, ob sich Frauen und Männer in ihren arbeitsbezogenen Werten, insbesondere den Karriere-Aspirationen und den Präferenzen bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unterscheiden, und falls dies tatsächlich der Fall ist, ob diese Differenzen den Gender Gap in Führungspositionen und beim Einkommen von Schweizer Hochschulabsolventinnen und -absolventen erklären können.

Hochschulabsolventinnen und -absolventen als Untersuchungspopulation zu verwenden, ist aus mehreren Gründen besonders interessant: Sie unterscheiden sich nur wenig in ihrer Humankapitalausstattung und die Mehrheit hat noch keine familiären Verpflichtungen, welche ihre Arbeitsmarktpartizipation beeinflussen

könnten. Zudem ist anzunehmen, dass Personen, die einiges in ihre Ausbildung investiert haben, auch daran interessiert sind, auf dem Arbeitsmarkt gewisse “returns on investment” zu erzielen. Trotzdem zeigen Imdorf und Hupka-Brunner (2015), dass bereits beim Berufseinstieg eine gewisse vertikale Segregation vorhanden ist (siehe auch BFS 2015). Ob sich diese deskriptiven Befunde bestätigen, wenn relevante Faktoren kontrolliert werden, wurde in der Schweiz bisher, abgesehen von einem Kurzbericht des Bundesamts für Statistik (BFS 2016), nicht untersucht (Ausnahmen sind die Arbeiten von Leemann et al. 2010; Schubert und Engelage 2010; 2011, die jedoch lediglich entweder akademische Karrieren innerhalb von Universitäten oder Karrieren von Promovierten analysierten). Die vorliegende Arbeit will diese Lücke füllen, indem sie den Arbeitsmarkteinstieg und die ersten Berufsjahre von Absolventinnen und Absolventen der Schweizer Hochschulen untersucht. Dass bereits beim Berufseinstieg Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern vorhanden sind, wurde durch die Analysen von Bertschy et al. (2014) deutlich. Diese können nicht vollständig mit Ausstattungsmerkmalen wie Humankapital, Berufswahl, soziodemografischen Merkmalen usw. erklärt werden. Etwa 7% bleiben unerklärt. Ein Ziel der vorliegenden Arbeit ist deshalb, diesen unerklärten Anteil genauer zu untersuchen.

Der Artikel ist wie folgt aufgebaut: In den nachfolgenden Kapiteln 2 und 3 werden einige theoretische Überlegungen gemacht und der Forschungsstand wird skizziert. Nach der Beschreibung der Daten (Kapitel 4) und der verwendeten Analysemethoden (Kapitel 5) widmet sich der Hauptteil der Arbeit den Ergebnissen (Kapitel 6). In den Schlussfolgerungen (Kapitel 7) werden die Resultate nochmals kurz zusammengefasst und mit den dargestellten Theorien und der bisherigen Forschung in Verbindung gebracht. Kapitel 8 beinhaltet einige Sensitivitätsanalysen, welche die Robustheit der gerechneten Modelle prüfen. In einem Online-Supplement¹ werden die detaillierten Tabellen sämtlicher Analysen, welche im Artikel keinen Platz fanden, zur Verfügung gestellt.

2 Theoretische Überlegungen

In den folgenden Abschnitten wird versucht theoretisch herzuleiten, ob und inwiefern arbeitsbezogene Werte erklären können, warum junge, gut ausgebildete Frauen auch heute noch seltener Führungspositionen erreichen und weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Dabei werden sowohl strukturelle als auch individuelle Ansätze berücksichtigt.

Die Verteilung knapper Ressourcen unter den Mitgliedern einer Gesellschaft ist ein Kernthema der Sozialstrukturanalyse (Rössel 2009). Dabei spielt die Arbeit eine wichtige Rolle. Während es in einer industriell geprägten Gesellschaft eher um den Besitz der Produktionsmittel ging, sind heute beispielsweise das Einkommen

1 Verfügbar unter: <https://boris.unibe.ch/id/eprint/130635> (DOI: 10.7892/boris.130635)

oder die hierarchische Positionierung im Unternehmen zentral zur Bestimmung des gesellschaftlichen Status einer Person. In den folgenden Untersuchungen wird deshalb auf das Erwerbseinkommen und auf das Erreichen einer Führungsposition fokussiert. Bei letzterer wird eine breite Definition verwendet: Sie beinhaltet einerseits die Kontrolle über betriebliche Ressourcen und andererseits die Kontrolle über Angestellte (Smith 2002). Dazu gehören z. B. die Kompetenz, Personen anzustellen oder zu entlassen, die Beaufsichtigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, resp. die Überwachung derer Arbeit, die Mitbestimmung bei unternehmenspolitischen Entscheidungen und das Verfügen über ein Budget (siehe auch Granato 2017). Im englischsprachigen Raum wird dafür teilweise der Begriff "Job/Workplace Authority" verwendet (Abendroth et al. 2011; Elliott und Smith 2004; Schieman et al. 2013; Smith 2002, 2012). Dieses Konzept basiert auf klassischen Theorien sozialer Ungleichheit. Es orientiert sich eng an Max Webers Herrschaftsbegriff, gemäss dessen «Herrschaft (Autorität) [...] die Chance heissen [soll], für spezifische (oder: für alle) Befehle bei einer angebbaren Gruppe von Menschen Gehorsam zu finden» (Weber 1972, 122). Weber führt weiter aus, dass zu jedem Herrschaftsverhältnis ein Minimum an Gehorchen-Wollen dazu gehört. Das heisst, eine gewisse Legitimität der Herrschaft wird vorausgesetzt. Zudem ist Herrschaft – im Gegensatz zu Macht – nicht an eine Person, sondern an eine Position gebunden, womit sich dieses Konzept zur Analyse von Führungspositionen gut eignet (Dahrendorf 1957; Weber 1972). Die empirische Sozialstrukturanalyse zeigt eindrücklich, dass Ressourcen und Positionen in der Gesellschaft sehr ungleich zwischen verschiedenen Gruppen (z. B. Frauen und Männern) verteilt sind. Um zu verstehen, wie es zu dieser ungleichen Ressourcenverteilung zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen kommt, ist die Theorie der sozialen Schliessung (Weber 1972) hilfreich. Im Zentrum stehen gesellschaftliche oder berufliche Machtasymmetrien. Diese entstehen durch soziale Prozesse, welche Ein- und Ausschluss erzeugen. Mittels der Theorie der sozialen Schliessung sollen diese Dynamiken erklärt werden, bei denen Akteure versuchen, Macht und Ressourcen zu monopolisieren, sich also Privilegien zu sichern und andere Akteure davon auszuschliessen. Dies passiert beispielsweise durch gesetzliche Regelungen, oder mit Qualifikationsnachweisen (siehe auch Collins 2004; Parkin 2004). Das Konzept wird auch verwendet, um Geschlechterungleichheiten im Arbeitsmarkt zu erklären (Balog und Cyba 1990; Liebig 1997).² Schliessungsstrategien, die Frauen den Zugang zu bestimmten Positionen verwehren, entstehen z. B. durch homosoziale Reproduktion (Kanter 1977) oder Männernetzwerke (Jann 2008b, Kap. 6). Auch Normen, wie z. B. der Grundsatz, dass eine Führungsposition nicht in Teilzeit zu haben ist, können zum Ausschluss führen, da Frauen aufgrund der ungleichen Verteilung der Haus- und Familienarbeit öfter als Männer darauf angewiesen sind, Teilzeit arbeiten zu können (Levy 2018).

2 Für eine kritische Diskussion dazu, siehe Wilz (2004).

Im Gegensatz zum obigen, eher strukturellen Ansatz, nimmt die Präferenztheorie (Hakim 1998, 2000, 2002) eine individuelle Sichtweise ein und beschäftigt sich primär mit den oft konfliktbehafteten Entscheidungen zwischen Haus- und Familienarbeit auf der einen Seite und bezahlter Erwerbsarbeit auf der anderen. Ausgangspunkt der Theorie sind diverse gesellschaftliche Veränderungen, die seit Mitte des 20. Jahrhunderts die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern vorantreiben und den Frauen zunehmend eine Wahl zwischen Familie und Erwerbsarbeit ermöglichen. Eine Kernaussage dieser Theorie, die für die vorliegenden Untersuchungen relevant ist, besagt, dass Unterschiede in den Präferenzen diesbezüglich einerseits zwischen Frauen und Männern, andererseits aber auch zwischen verschiedenen Gruppen von Frauen zu unterschiedlichem Verhalten auf dem Arbeitsmarkt und in der Folge zu ungleichen Ergebnissen führen. Hakim bildet dabei eine Klassifizierung mit drei idealtypischen Gruppen: Die familienzentrierte, deren Mitglieder Teilzeit oder wenn möglich gar nicht arbeiten, die adaptive Gruppe, welche die grösste Gruppe ist und deren Mitglieder versuchen, Beruf und Familie unter einen Hut zu kriegen, sowie die arbeitszentrierte Gruppe, in der sich Personen befinden, denen die Erwerbsarbeit wichtiger ist als die Familie und die folglich oft Vollzeit arbeiten. Gemäss der Autorin gehören lediglich etwa 20% der Frauen dem letzten Typus an, wohingegen die grosse Mehrheit der Männer dieser Gruppe zuzuordnen sei. Darin sieht Hakim den Hauptgrund für die weiterhin deutlichen Geschlechterunterschiede im Arbeitsmarkt (Hakim 2002, 436 ff.).

In eine ähnliche Richtung geht die Humankapitaltheorie (Becker 1975; Mincer und Polachek 1974), welche Präferenzen als Grundlage für rationale Kosten-Nutzen-Kalkulationen betrachtet. Das Humankapital, also die Akkumulation von Fähigkeiten, Erfahrungen und Bildung, ist gemäss dieser Theorie die Hauptdeterminante der Produktivität eines Individuums und folglich bestimmend für seine Position auf dem Arbeitsmarkt und für sein Einkommen. Investitionen ins Humankapital sind kostspielig, weshalb die rational denkenden Akteurinnen und Akteure nur so viel investieren, wie es ihren Nutzen erhöht. Die Vertreterinnen und Vertreter dieser Theorie gehen davon aus, dass Frauen Erwerbsunterbrüche antizipieren (zum Beispiel wegen Mutterschaft) und deswegen weniger in ihr Humankapital investieren als Männer (Abraham und Hinz 2005). In diesem Zusammenhang ist auch das von Becker (1965, 1981) entwickelte Konzept der "New Home Economics" zu betrachten, das die Familie als eine rational agierende Einheit auffasst, in der die innerfamiliäre Arbeit entsprechend aufgeteilt wird. Becker argumentiert, dass es rational sei, wenn sich Frauen hauptsächlich auf die Haus- und Familienarbeit konzentrieren, weil sie es sind, die die Kinder zur Welt bringen (Becker 1981, 21 ff.). Entsprechend fokussieren Männer auf die Erwerbsarbeit und das Generieren des Einkommens für den Haushalt. Ausdruck davon sind dem Autor zufolge unterschiedliche Präferenzen, was gemäss dieser Argumentationslinie die tiefere Arbeitsmarktpartizipation und in der Folge die bescheideneren Karrierechancen von Frauen erklärt. Kritik an diesen

Annahmen kommt unter anderem vonseiten der feministischen Ökonomie. Das Geschlechterverhältnis in Beckers Modell wird als zu essentialistisch angesehen, da die Frauen sich gemäss dem Autor aus biologischen Gründen auf die Hausarbeit konzentrieren würden. Ebenso schein die Arbeitsteilung wenig rational zu sein, wenn man die stetig bessere Ausbildung der Frauen und die hohe Anzahl Ehescheidungen in Betracht ziehe (vgl. z. B. Kuiper 2010).

Zudem sollten diese Prämissen der ökonomischen Theoriebildung auf keinen Fall losgelöst von ihrem gesellschaftlichen Kontext betrachtet werden. Entgegen den neoklassischen Annahmen sind Präferenzen weder exogen noch unveränderlich³ (siehe dazu: England 1993, 2003). Sie entstehen nicht im luftleeren Raum, sondern werden durch die Lebensverhältnisse, in denen sich ein Individuum befindet, geformt. Unterschiedliche Präferenzen zwischen Frauen und Männern sind demnach bedingt durch unterschiedliche Sozialisationsprozesse, stereotype Rollenvorstellungen, gesellschaftliche Normen und unterschiedliche Machtverhältnisse innerhalb der Familie oder auf dem Arbeitsmarkt (Achatz 2005; Crompton und Lyonette 2005; Marini und Fan 1997).

Dass bestimmte Vorstellungen bezüglich der Rolle von Frauen und Männern in der Gesellschaft auch einen Einfluss auf deren Werte und Präferenzen haben, zeigt auch die Rollenkongruenztheorie (Eagly und Diekmann 2006; Eagly und Karau 2002). Dieser Ansatz versucht die Untervertretung von Frauen in Führungspositionen dadurch zu erklären, dass Geschlechterrollen und Führungsrollen zwei unterschiedliche Vorurteile produzieren. Wenn also eine Person aus einer sozialen Gruppe (z. B. Männer oder Frauen) eine Rolle einnimmt, die für die Betrachterin oder den Betrachter nicht mit dieser Gruppe kompatibel ist, fördert dies eine negative Bewertung der Person. Ablehnende Vorurteile gegenüber Frauen in Führungspositionen entstehen also, weil die Rolle, welche Frauen zugeschrieben wird, tendenziell nicht mit derjenigen übereinstimmt, welche mit Führungspersonen verknüpft wird. Konkret bedeutet dies, dass Attribute, die häufiger mit Männern in Verbindung gebracht werden (zum Beispiel Durchsetzungsvermögen), mit Führungspositionen assoziiert oder als dafür nötig angesehen werden. Diese unterschiedlichen Rollenvorstellungen sind sowohl bei Männern, wie auch bei Frauen tief verankert, was mitunter ein Grund ist, weshalb sich Frauen selbst nicht in einer Führungsrolle sehen und entsprechend weniger dahingehende Aspirationen entwickeln (siehe auch Babcock und Laschever 2007; Heilman 2012).

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass die Ursachen für Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt nicht allein auf der individuellen Ebene gesucht werden können. Seien es nun Präferenzen und entsprechende Kosten-Nutzen-Kal-

3 Damit ist gemeint, dass Präferenzen ausserhalb des Marktes entstehen, d.h. dass z. B. erlangte Routinen in einem Job keinen Einfluss auf die Präferenz für oder gegen diesen Job haben. Diese Annahme vereinfacht das Modell natürlich enorm, ist jedoch kaum haltbar, wie jeder Mensch bestätigen kann, dem es aufgrund von Routine in einem anfänglich interessanten Job irgendwann langweilig geworden ist.

kulationen, die Menschen dazu bewegen, sich so oder anders zu verhalten, so sind diese immer in ihrem gesellschaftlichen Kontext zu betrachten. Präferenzen werden durch das Umfeld des Individuums und die dort herrschenden Normen sowie durch strukturelle Möglichkeiten oder Barrieren geprägt. Auch heute werden Frauen und Männern oft unterschiedliche gesellschaftliche Rollen zugeschrieben, was Vorurteile begünstigt und Menschen daran hindern kann, gewisse Positionen zu erreichen.

3 Forschungsstand

Untersuchungen zum Einfluss von arbeitsbezogenen Werten und anderen persönlichen Merkmalen auf Karriere-Ergebnisse unterscheiden oftmals zwischen objektivem und subjektivem Karriereerfolg: Der objektive Karriereerfolg beinhaltet Kriterien wie das Einkommen oder den hierarchischen Status in der Firma. Der subjektive hingegen fokussiert auf die Zufriedenheit einer Person mit ihrem Beruf und ihrer Karriere (Abele und Spurk 2009). Zur Frage, welchen Einfluss arbeitsbezogene Werte auf den Karriereerfolg haben und inwiefern diese Geschlechterdifferenzen erklären können, gibt es bisher unterschiedliche Erkenntnisse. Am ausführlichsten untersucht wurde die Frage in Bezug auf das Einkommen (siehe unten). In der Tendenz führen höhere Karriere-Aspirationen auch zu mehr Karriereerfolg. Abele und Spurk (2009) zeigen, dass Karriere-Aspirationen (z. B. der Anspruch, viel Geld zu verdienen und eine Stelle mit hohem Ansehen zu haben) positiv mit objektivem (Einkommen, Beförderung, hierarchischer Status) und subjektivem (u. a. Karriere- und Berufszufriedenheit) Karriereerfolg korreliert sind. Diese Erkenntnisse werden in anderen Studien mehrheitlich bestätigt (vgl. Ashby und Schoon 2010; Braakmann 2013; Grove et al. 2011). Da die vorliegende Arbeit eine sozialstrukturelle Sichtweise einnimmt, ist der subjektive Karriereerfolg für die Beantwortung der Fragestellungen nicht unmittelbar relevant und wird deshalb im Folgenden nicht weiter berücksichtigt.

Die Existenz und das Ausmass von Geschlechterunterschieden in Karriere-Aspirationen und anderen arbeitsbezogenen Werten wird in der bestehenden Forschung sehr unterschiedlich dargestellt: van der Horst et al. (2014) zeigen anhand einer Stichprobe von Eltern, dass bei Männern das berufliche Fortkommen häufiger erste Priorität hat, bei Frauen hingegen die Familie öfter an erster Stelle steht. Zu ähnlichen Ergebnissen kamen auch Chevalier (2007) und Braakmann (2013), deren Untersuchungspopulationen aus Hochschulabsolventinnen und -absolventen bestehen. In beiden Studien ist es Männern wichtiger als Frauen, eine Führungsposition zu erreichen und ein hohes Einkommen zu erzielen. Frauen legen hingegen mehr Wert darauf, Zeit mit der Familie zu verbringen. Besonders in der Untersuchung von Chevalier (2007) sind die Geschlechterunterschiede in den Karriere-Aspirationen aber relativ gering. Gemäss Anne Busch (Busch-Heizmann 2014; Busch 2013) sind bei

jungen Männern extrinsische Werte, wie viel Geld zu verdienen oder gute Beförderungsmöglichkeiten zu erhalten, höher als bei jungen Frauen. Hingegen legen beide Geschlechter gleich viel Wert darauf, genügend Zeit für familiäre Verpflichtungen zu haben. Abele und Spurk (2009), Ashby und Schoon (2010) und Grove et al. (2011) können in ihren jeweiligen Untersuchungen keine Geschlechterunterschiede in den Präferenzen für eine Karriere respektive für die Familie feststellen. Die Studie von Nilsson et al. (2017) ist in mehrfacher Hinsicht aufschlussreich: Sie zeigt, dass beiden Geschlechtern sowohl die eigene Berufstätigkeit als auch Familie und Kinder zu haben wichtig sind (den Frauen ist *beides* noch etwas wichtiger als den Männern). Dabei wird der Gegensatz berufliche Karriere *oder* Familie, auf den sich sowohl die Präferenz-Theorie von Hakim wie auch verschiedene empirische Studien stark abstützen, in Frage gestellt. Frauen und Männer wollen offensichtlich beides. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch Ochsenfeld (2012), der dieses dahingehend interpretiert, «dass bei Frauen berufliche und familiäre Rollenerwartungen in Konflikt treten und eine Entscheidung für die eine und gegen die andere erzwingen, während sich für Männer berufliche und familiäre Ziele eher als miteinander kombinier- und steigerbar darstellen» (Ochsenfeld 2012, 525). Zudem wird bei Nilsson et al. (2017) deutlich, dass diese Präferenzen nicht gänzlich stabil sind, sondern sich den beruflichen und familiären Umständen der Befragten anpassen. Diese Ergebnisse liefern Hinweise darauf, dass bestimmte Präferenzen in Zusammenhang mit Karriere und Familie durchaus post-hoc Rationalisierungen unterliegen können. Das bedeutet, dass Werte und Einstellungen möglicherweise der Realität angepasst werden. Personen, die keine beruflichen Erfolge erzielen, würden demnach eher angeben, ihre Prioritäten lägen beispielsweise bei der Familie (Nilsson et al. 2017). Inwiefern die festgestellten Geschlechterdifferenzen in den arbeitsbezogenen Werten auch ungleichen Karriereerfolg zwischen Frauen und Männern erklären können, war in den oben zitierten Studien meist nicht Gegenstand der Untersuchungen. Einzig die Ergebnisse von van der Horst et al. (2014) zeigen, dass die Priorität der Familie bei Frauen einen negativen Effekt auf das Einkommen hat, bei Männern hingegen einen positiven. Allerdings wurde in dieser Studie mit Querschnittsdaten gearbeitet, womit die Wahrscheinlichkeit, dass das oben genannte Problem auftritt, grösser ist als bei den Untersuchungen von Abele und Spurk (2009) und Ashby und Schoon (2010), welche zwar ein Längsschnittsdesign verwenden, aber nicht darauf fokussieren, Geschlechterunterschiede im Karriereerfolg zu erklären.

Mehrere ökonomische Studien (Braakmann 2010; Chevalier 2007; Fortin 2008; Grove et al. 2011) haben diese Frage – allerdings nur in Bezug auf das Einkommen – eingehender untersucht. Sie unterscheiden sich auch in methodischer Hinsicht von den bereits diskutierten Studien. Sie verwenden Dekompositionsmethoden, welche es erlauben festzustellen, welcher Anteil am Gender Gap durch bestimmte Faktoren, wie eben beispielsweise arbeitsbezogene Werte, erklärt werden kann. Die Untersuchungspopulationen aller vier Studien bestehen aus jungen, gut ausgebildeten Personen (AbsolventInnen-Panels u. Ä.), die sich in diversen

lohnrelevanten Merkmalen deutlich weniger unterscheiden als die Gesamtbevölkerung. Zudem verwenden alle ausser Chevalier (2007) Daten mit mindestens zwei Messzeitpunkten. Obwohl die drei Studien, verglichen mit «traditionellen» Lohnanalysen, weitere potenzielle Erklärungsfaktoren ins Modell aufnehmen, darunter die bereits diskutierten arbeitsbezogenen Werte, aber auch weitere, nicht kognitive oder psychologische Merkmale (z. B. die sogenannten “Big Five”⁴), bleibt bis knapp die Hälfte des Lohnunterschieds unerklärt. Der Beitrag, den die arbeitsbezogenen Werte, insbesondere die Karriere-Aspirationen, zur Erklärung leisten, variiert je nach Studie zwischen 4% (Grove et al. 2011) und 30% (Chevalier 2007).

Die Sichtung der bestehenden Forschung hat gezeigt, dass ein Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenen Werten und der tatsächlichen Karriere der Individuen festgestellt werden kann. Entgegen den Annahmen der Präferenz- und der Humankapitaltheorie sowie des New Home Economics-Ansatzes sind die Geschlechterunterschiede in arbeitsbezogenen Werten aber eher klein oder gar nicht vorhanden. Auch inwieweit die vorhandenen Differenzen den Gender Gap im Karriereerfolg über das Einkommen hinaus erklären können, bleibt weitgehend unklar. Diese Lücken will die vorliegende Studie füllen.

4 Daten

Der verwendete Datensatz, die Absolventinnen- und Absolventenbefragung des Bundesamts für Statistik (BFS), gehört zu den wenigen Arbeitsmarktbefragungen in der Schweiz, die ein Längsschnittdesign aufweisen und Informationen über arbeitsbezogene Werte enthalten. Für die nachfolgenden Analysen wird ein gepoolter Datensatz der Abschlussjahrgänge 2006, 2008 und 2010 verwendet. Es handelt sich dabei um einen Paneldatensatz mit zwei Wellen: ein Jahr und fünf Jahre nach Studienabschluss. Die Befragungszeitpunkte liegen zwischen 2007 und 2015. Durchgeführt wird die Befragung alle zwei Jahre in Form einer Vollerhebung bei allen Absolventinnen und Absolventen mit Bachelor-, Diplom-, Lizentiats-, Master- und Doktoratsabschlüssen der Schweizer Universitäten, Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen und umfasst somit alle «Bildungsinländerinnen und -inländer», also Personen, die in der Schweiz studiert haben. Die Fragen zu den arbeitsbezogenen Werten wurden nur zum ersten Befragungszeitpunkt und nur Personen gestellt, die zu diesem Zeitpunkt – ein Jahr nach Studienabschluss – angaben, auf Stellensuche zu sein, was allerdings nicht heisst, dass sie zum besagten Zeitpunkt keine Stelle hatten. Das bedeutet, dass Personen, die zu dem Zeitpunkt keine Stelle suchten (insgesamt 19% der Ausgangsstichprobe), nicht in den folgenden Analysen enthalten sind. Leichte

4 Auch Fünf-Faktoren-Modell genannt, ist ein Modell aus der Persönlichkeitspsychologie, gemäss diesem die Persönlichkeit der Menschen mittels der fünf Dimensionen Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und Neurotizismus dargestellt werden kann (Costa und McCrae 1992).

Selektivitätseffekte sind daher nicht auszuschliessen. Zwar gab eine grosse Mehrheit der Befragten an, auf Stellensuche zu sein, obwohl sie bereits eine Erwerbstätigkeit ausübte (insgesamt 74% aller Erwerbstätigen gibt an, eine andere Stelle zu suchen). Es ist jedoch anzunehmen, dass diejenigen Hochschulabgängerinnen und -abgänger, die bereits einen guten Job haben, nicht auf Stellensuche sind. Ein Vergleich zwischen Personen, die eine Stelle suchen und denjenigen, die keine Stelle suchen, zeigt, dass Stellensuchende im Mittel eher ein tieferes Einkommen aufweisen und seltener eine Vorgesetztenfunktion oder Budgetverantwortung haben. Zudem sind Frauen häufiger auf Stellensuche als Männer. Das bedeutet, dass der Gender Gap in den nachfolgenden Analysen eher unterschätzt wird (vgl. Abbildung A1 im Anhang). Weiter werden nur Personen berücksichtigt, welche an beiden Befragungswellen teilgenommen haben und zu beiden Zeitpunkten eine Erwerbstätigkeit ausübten. Nicht berücksichtigt werden alle Personen, die ein Masterstudium aufgenommen haben, da diese gar nicht zu ihrer Arbeitsmarktsituation befragt wurden. Ebenfalls ausgeschlossen werden Personen, die im Ausland arbeiten und diejenigen, die bei der Zweitbefragung das Rentenalter bereits überschritten hatten. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Ausgangsstichprobe, die ausgeschlossenen Fälle und die schliesslich verwendete Stichprobe. Die Fallzahl der Basisstichprobe beträgt 18 534 Personen, davon 8 469 Männer und 10 065 Frauen, was 54% der Ausgangsstichprobe entspricht. Ebenfalls aufgeführt sind die spezifischen Substichproben für die unterschiedlichen abhängigen Variablen, die weiter unten genauer beschrieben werden. Diese umfassen jeweils ca. 47% der Ausgangsstichprobe, was bedeutet, dass letztlich für die Analysen knapp die Hälfte der befragten Personen zur Verfügung stehen.

Als unabhängige Variablen (arbeitsbezogene Werte) und Kontrollvariablen werden Messungen der ersten Befragungswelle (ein Jahr nach Studienabschluss) verwendet. Für die abhängigen Variablen (Karriereerfolg) werden die Messungen fünf Jahre nach Abschluss berücksichtigt. Im Gegensatz zu den Datensätzen, denen nur ein Messzeitpunkt zur Verfügung steht, kann mit den Absolventinnen- und Absolventendaten das Problem von post-hoc Rationalisierungen zumindest teilweise umgangen werden. Ganz vermeiden lässt sich das Problem durch Längsschnittdaten allerdings trotzdem nicht, denn es ist nicht auszuschliessen, dass auch mögliche Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt antizipiert werden und z. B. die Karriere-Aspirationen der Frauen aus diesem Grund von Anfang an tiefer sind (Blau und Kahn 2017, 839). Kontrollvariablen, die fünf Jahre nach Abschluss gemessen wurden, können ebenfalls von den arbeitsbezogenen Werten beeinflusst sein und werden deshalb nicht ins Modell aufgenommen.

Die Daten erlauben eine Analyse mehrerer Aspekte einer Führungsposition. Dazu zählt die Frage, ob die Person bei ihrer Arbeit eine Vorgesetztenfunktion innehat oder nicht, und wenn ja, wie viele Personen ihr unterstellt sind. Ein weiterer Aspekt ist die Budgetverantwortung sowie die Höhe des verwalteten Budgets. Für die unterschiedlichen Operationalisierungen des Karriereerfolgs werden spezifische

Tabelle 1 Verwendete Stichprobe

1) Ausgangsstichprobe		N = 34 183	100%
Die Fälle wurden sequenziell, entsprechend der Reihenfolge in der Tabelle, ausgeschlossen.			
Master aufgenommen		-5663	-16.6%
Arbeit im Ausland		-880	-2.6%
Bereits im Rentenalter		-24	-0.1%
Nicht erwerbstätig		-2636	-7.7%
Nicht auf Stellensuche		-6446	-18.9%
2) Basisstichprobe		N = 18534	54.2%
3) Substichproben der unterschiedlichen abhängigen Variablen			
Vorgesetztenfunktion zum Zeitpunkt der Erstbefragung		-2523	-7.4%
3a) Substichprobe Vorgesetztenfunktion und Anzahl unterstellte Personen		N = 16011	46.8%
Budgetverantwortung zum Zeitpunkt der Erstbefragung		-1872	-5.5%
Praktikant/in oder Selbständige/r zum Zeitpunkt der Zweitbefragung		-614	-1.8%
3b) Substichprobe Budgetverantwortung und Höhe des Budgets		N = 16048	46.9%
Praktikant/in oder Selbständige/r zum Zeitpunkt der Erst- oder Zweitbefragung		-2395	-7.0%
3c) Substichprobe Einkommenswachstum		N = 16139	47.2%

Erläuterungen: Die angegebenen Anteile beziehen sich immer auf die Ausgangsstichprobe. Die Fälle wurden sequenziell, entsprechend der Reihenfolge in der Tabelle, ausgeschlossen.

Sub-Samples gebildet. Um das oben genannte Problem von post-hoc Rationalisierungen soweit wie möglich zu umgehen, werden Personen, die bereits zum ersten Befragungszeitpunkt eine Vorgesetztenfunktion respektive Budgetverantwortung hatten, nicht berücksichtigt. Nebst den bereits genannten Vorteilen hat dieses Vorgehen den Nachteil, dass die Effekte der Karriere-Aspirationen etwas unterschätzt werden, da die "High-Flyers", also die Personen, die sehr schnell die Karriere-Leiter aufsteigen, nicht berücksichtigt werden. Weiter wird der Effekt der arbeitsbezogenen Werte auf das Einkommenswachstum untersucht. Bei diesen Analysen werden Praktikantinnen und Praktikanten, Selbständige, sowie Personen, die im eigenen Familienbetrieb mitarbeiten, ausgeschlossen. Dieses Vorgehen entspricht dem Standard in der Literatur (z. B. Schmid 2016; Strub und Bannwart 2017). Das Einkommen besteht aus dem auf Vollzeit standardisierten Brutto-Jahreseinkommen sowie aus weiteren Komponenten, welche addiert werden: Einkommen aus Überstunden und Boni sowie ähnlichen Zusatzleistungen. In den Analysen wird das logarithmierte Einkommenswachstum verwendet, welches aus der Differenz zwischen den logarithmierten Einkommen ein Jahr und fünf Jahre nach Studienabschluss besteht.

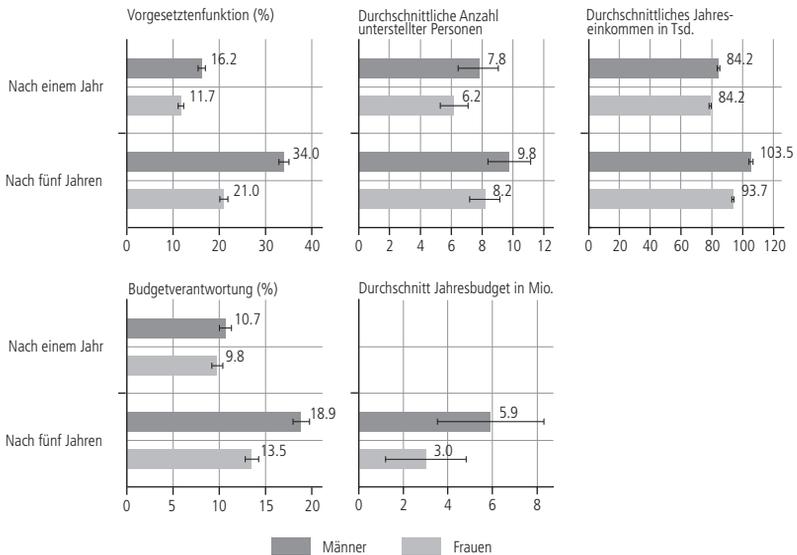
Die verwendeten Daten enthalten detaillierte Informationen zu arbeitsbezogenen Werten – d. h. zur Bedeutsamkeit des beruflichen Aufstiegs, des Einkommens

oder des Prestiges der Firma sowie zum Wert, welcher der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie oder anderen ausserberuflichen Aktivitäten beigemessen wird. Die vollständige Liste mit den für die Analyse verwendeten arbeitsbezogenen Werten findet sich im Online-Supplement. Da die Items nicht zu einer vollständigen und geprüften Skala gehören, wurde theoriegeleitet entschieden, welche Items für die Analysen berücksichtigt werden sollen. Eine zusätzliche, nicht inhaltliche Einschränkung besteht darin, dass nur Variablen verwendet werden können, die in allen drei Abschlussjahrgängen vorkommen. Die Frage wurden folgendermassen gestellt: «Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte bei der Stellensuche?» Die Antwortskala reicht von 1 «überhaupt nicht wichtig» bis 5 «sehr wichtig». Insgesamt werden aus 15 Items die folgenden drei additiven Indizes gebildet: «Karriere-Aspirationen» (beinhaltet Items zur extrinsischen Arbeitsmotivation), «Work-Life-Balance» (Items zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie anderen Lebensbereichen und zu Leistungsdruck) und «sinnvolle Arbeit» (Beispiele dafür sind eine mit den eigenen Überzeugungen übereinstimmende Arbeit zu haben oder sich weiterbilden zu können). Der dritte Index wird lediglich als Kontrollvariable verwendet. Die Zusammenfassung der Items wird zusätzlich mittels einer Hauptkomponentenanalyse statistisch geprüft. Diese ergibt, dass sowohl die gewählte Lösung mit drei Komponenten, wie auch eine mit vier möglich gewesen wären (schiefwinklige Rotation, Kaiser-Meyer-Olkin Mass 0.74 und Cronbach's Alpha jeweils über 0.68, die Tabelle dazu befindet sich im Online-Supplement). Bei vier Komponenten wären die Items, die sich auf die fachliche Weiterentwicklung beziehen, nicht in die Gruppe der «sinnvollen Arbeit» aufgenommen, sondern separat behandelt worden. Da es sich um Kontrollvariablen handelt und es nicht der Fokus der vorliegenden Analysen ist, kann die Version mit drei Komponenten gut gerechtfertigt werden (vgl. Wolff und Bacher 2010). Die additiven Indizes werden zudem so standardisiert, dass alle Werte zwischen 0 und 1 liegen. Dies vereinfacht die Interpretation der Resultate: Die Koeffizienten können nun gleich wie bei binären unabhängigen Variablen betrachtet werden, bei den Marginaleffekten z. B. als prozentuale Veränderung von minimalen zu maximalen Karriere-Aspirationen.

Die Aufnahme von Kontrollvariablen erfolgt literaturgestützt. Wie im theoretischen Teil diskutiert, ist zu erwarten, dass die Humankapitalausstattung einen entscheidenden Einfluss auf den Karriereerfolg hat. Berücksichtigt werden dabei die Studienfachwahl, absolvierte Weiterbildungen und vorgängige Berufserfahrung. Ebenfalls eine Rolle spielen Job-Charakteristika, wie ausgeübter Beruf und die berufliche Stellung, sowie bspw. die Unternehmensgrösse, Branche oder Region (vgl. z. B. Blau und Kahn 2016; Strub und Bannwart 2017). Die vollständige Liste findet sich im Online-Supplement.

Die deskriptiven Analysen weisen für alle verwendeten Variablen Mittelwerte (respektive Anteile) und Standardabweichungen getrennt nach Geschlecht aus. Ebenfalls vermerkt ist die Mittelwertdifferenz, deren Standardfehler und die Informa-

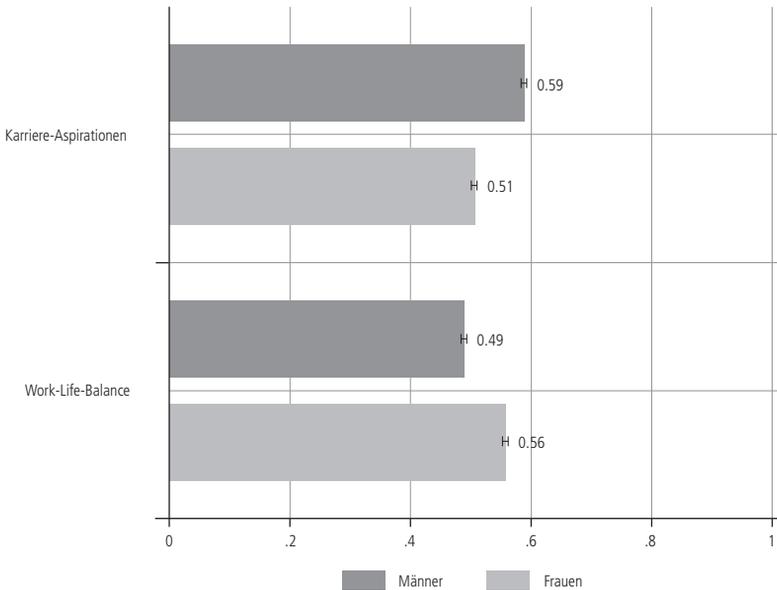
Abbildung 1 Verteilung der abhängigen Variablen nach Geschlecht



Quelle: Bundesamt für Statistik – HochschulabsolventInnenstudie 2009–2013 (eigene Berechnungen)

tion, ob sich die Differenz signifikant zwischen Frauen und Männern unterscheidet (vgl. Online-Supplement). Abbildung 1 zeigt, dass sich die berufliche Karriere der Hochschulabgängerinnen und -abgänger in den ersten Jahren nach dem Studium entwickelt und sie fünf Jahre nach Abschluss häufiger eine Vorgesetztenfunktion innehaben, mehr Geld verdienen und öfter über Budgetverantwortung verfügen als ein Jahr nach Abschluss. Die Höhe des Budgets wird hier nur fünf Jahre nach Abschluss ausgewiesen, da es ein Jahr nach Abschluss nur in sehr groben Kategorien abgefragt wurde, was einen Vergleich erschweren würde. Männer haben in allen untersuchten Aspekten sowohl ein Jahr wie auch fünf Jahre nach Abschluss höhere Werte als Frauen. Während ein Jahr nach Abschluss 16% der Männer bereits Vorgesetzte sind, trifft dies nur auf 12% der Frauen zu. Vier Jahre später sind es 34% der Männer und 21% der Frauen. Der Gender Gap wächst also über die Zeit von 4 auf 13 Prozentpunkte. Männer leiten mit durchschnittlich knapp 8–10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch etwas grössere Teams als Frauen, welche im Mittel 6–8 Angestellte unter sich haben. Budgetverantwortung kommt bei beiden Geschlechtern etwas seltener vor als Führungsverantwortung: 11% der Männer resp. 10% der Frauen verfügen ein Jahr nach Abschluss über ein Budget, fünf Jahre danach sind es 19% der Männer und 14% der Frauen. Die verwalteten Budgets der Männer sind mit durchschnittlich 5.8 Mio. CHF im Jahr deutlich grösser als diejenigen der Frauen, welche im Schnitt

Abbildung 2 Arbeitsbezogene Werte nach Geschlecht



Quelle: Bundesamt für Statistik – HochschulabsolventInnenstudie 2009–2013 (eigene Berechnungen)

2.9 Mio. CHF betragen, was de facto bedeutet, dass Männer auch einen grösseren Einfluss auf die Unternehmensgestaltung haben. Ein Jahr nach Abschluss verdienen Männer durchschnittlich 84 185.– CHF pro Jahr und Frauen 78 795.– CHF. Fünf Jahre nach Abschluss beträgt das Einkommen der Männer 105 764.– CHF und das der Frauen 93 930.– CHF. Die Differenz vergrössert sich also in vier Jahren um 5 Prozentpunkte, von 6 auf 11 Prozent.

Auch bei den arbeitsbezogenen Werten finden sich Geschlechterunterschiede (Abbildung 2): Männer haben etwas höhere Karriere-Aspirationen als Frauen (0.59 vs. 0.51, auf einer Skala zwischen 0 und 1), während den Frauen die Work-Life-Balance mit 0.56 leicht wichtiger ist als den Männern (0.49).

5 Methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der Forschungsfrage werden verschiedene multivariate Regressionsmodelle gerechnet. Die abhängigen Variablen «Vorgesetztenfunktion» und «Budgetverantwortung» sind binär codiert (ja/nein), weshalb logistische Regressionen zur Anwendung kommen (Long 1997). Da Logit-Koeffizienten oder

Odds-Ratios nicht ganz einfach zu interpretieren und zwischen unterschiedlichen Modellen nur bedingt miteinander vergleichbar sind, werden die Resultate in Form von durchschnittlichen Marginaleffekten dargestellt und können als Veränderung in Prozentpunkten interpretiert werden (vgl. Mood 2010). Die beiden Variablen «Anzahl unterstellte Personen» und «Höhe des Budgets» betreffen nur die Personen, die überhaupt eine Vorgesetztenfunktion respektive Budgetverantwortung haben. Allerdings betrifft dies einen selektiven, also nicht zufälligen Teil des Samples, was bei den Analysen entsprechend berücksichtigt werden muss. Um dieser Selektivität Rechnung zu tragen, werden entsprechende Regressionsmodelle verwendet: Personen, die eine Vorgesetztenfunktion haben, leiten im Schnitt eher kleine Teams mit rund 6–7 Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, weshalb für diese Variable eine Zähldatenregression, genauer ein Zero-truncated Binomialmodell berechnet wird. Die Höhe des verwalteten Budgets wird logarithmiert und anhand einer gestutzten Regression ausgewertet (Breen 1996). Das Einkommenswachstum wird ebenfalls logarithmiert. Diese Regressionskoeffizienten können deshalb approximativ als Prozenteffekte interpretiert werden.

Die unterschiedlichen Regressionsmodelle werden jeweils in einem mehrstufigen Verfahren geschätzt. Zuerst wird der bivariate Zusammenhang zwischen Karriere-Aspirationen resp. Präferenz für eine gute Work-Life-Balance und den verschiedenen Indikatoren für Karriereerfolg geprüft. Danach werden sukzessive Humankapitalvariablen, Job-Charakteristika und zuletzt soziodemografische Merkmale hinzugefügt. Diese Modelle werden jeweils für Frauen und Männer getrennt geschätzt, womit sichtbar wird, ob die arbeitsbezogenen Werte für beide Geschlechter den gleichen Effekt haben.

In einem weiteren Schritt wird geprüft, welche Faktoren den Gender Gap möglicherweise erklären können. Mit einer Dekomposition wird der Geschlechterunterschied in einer kontrafaktischen Art zerlegt. Dabei wird die Differenz in einen durch Unterschiede in der Ausstattung (z. B. Ausbildung, Berufserfahrung oder Karriere-Aspirationen) erklärten Anteil und einen unerklärten Anteil aufgeteilt (vgl. Fortin et al. 2011; Jann 2008a). Die Methode ist seit den wegweisenden Arbeiten von Oaxaca (1973) und Blinder (1973) in der Ökonometrie und weiteren Disziplinen sehr verbreitet, wurde jedoch zuvor in ähnlicher Form bereits in der Demografie oder der Epidemiologie (Das Gupta 1978; Kitagawa 1955) angewendet. Die nachfolgenden Zerlegungen werden jeweils sowohl mit den Frauenkoeffizienten, als auch mit denjenigen der Männer durchgeführt. Die Resultate unterscheiden sich, je nach eingenommener Perspektive. Welche Koeffizienten verwendet werden sollten, hängt davon ab, welche Beförderungs- bzw. Lohnstruktur als nicht diskriminierend angenommen wird, diejenige der Frauen oder die der Männer. Die Frage ist also: Verdienen Männer ungerechtfertigt zu viel und werden zu oft befördert, oder ist das Einkommen der Frauen zu Unrecht zu tief und sie werden zu selten befördert? Werden die Frauenkoeffizienten verwendet, fragt man, wie viel häufiger Frauen

in einer Führungsposition wären oder wie viel mehr sie verdienen würden, wenn sie die gleichen Charakteristika (z. B. Berufserfahrung) aufwiesen wie die Männer, aber nach wie vor wie Frauen befördert bzw. bezahlt würden. Dies ist gleichbedeutend mit der Frage, wie viel tiefer das Einkommen der Männer wäre, wenn ihre Charakteristika gleich entlohnt würden wie diejenigen der Frauen. Werden die Männerkoeffizienten verwendet, stellen sich die Fragen in umgekehrter Richtung: Wie viel tiefer wäre das Einkommen der Männer, wenn sie die gleiche Ausstattung hätten wie die Frauen? Wie viel höher wäre das Einkommen der Frauen, wenn sie gleich bezahlt würden wie die Männer?

Für sämtliche Analysen wird die vom Bundesamt für Statistik mitgelieferte GewichtungsvARIABLE verwendet.

6 Ergebnisse

Dass Männer karriereorientierter als Frauen seien und deshalb auch häufiger Karriere machen würden, ist eine weit verbreitete Meinung. Oft folgt daraus der Schluss, dass es keinen Gender Gap in Führungspositionen gäbe und Einkommensunterschiede sich in Luft auflösen würden, wenn Frauen nur genauso karriereorientiert wären wie die Männer. Erreichen Männer nun öfter eine Führungsposition, weil sie karriereorientierter sind als Frauen? Und was ist mit den karriereorientierten Frauen? Haben diese die gleichen Chancen wie die Männer? Für die verschiedenen Aspekte von Karriereerfolg, nämlich eine Vorgesetztenfunktion oder Budgetverantwortung zu haben respektive ein Einkommenswachstum aufzuweisen, werden in einem ersten Schritt nach Geschlecht getrennt jeweils mehrere Modelle schrittweise berechnet. Die ersten beiden Modelle zeigen den Effekt der Karriere-Aspirationen und der Präferenz für eine gute Work-Life-Balance jeweils ohne Kontrollvariablen. Im Modell 3 werden der dritte Index der arbeitsbezogenen Werte, die Präferenz für eine sinnvolle Arbeit, sowie Humankapitalvariablen hinzugefügt. Modell 4 enthält zusätzliche Variablen, welche die Position auf dem Arbeitsmarkt genauer beschreiben (in der Folge Job-Charakteristika genannt). Dazu gehören z. B. der Beschäftigungsgrad, die Branche, die Unternehmensgrösse oder die geografische Region, in der die Person arbeitet. Im 5. Modell werden soziodemografische Merkmale hinzugefügt.

6.1 Effekte der arbeitsbezogenen Werte

Sämtliche Modelle werden für alle fünf abhängigen Variablen in Tabelle A1 (im Anhang) zusammengefasst.

Abbildung 3 stellt zudem den Effekt der arbeitsbezogenen Werte grafisch dar. Die detaillierten Tabellen (mit Auflistung aller Kontrollvariablen) sind ebenfalls im Online-Supplement verfügbar.

Je höher die Karriere-Aspirationen von Personen sind, die zum ersten Befragungszeitpunkt noch keine Vorgesetztenfunktion hatten, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass sie vier Jahre später eine haben. Dieser bivariate Zusammenhang bleibt bestehen, wenn weitere Variablen ins Modell aufgenommen werden, reduziert sich aber deutlich. Unter Kontrolle von Humankapital, Job-Charakteristika und soziodemografischen Merkmalen haben Männer mit maximalen Karriere-Aspirationen gegenüber Männern mit minimalen Karriere-Aspirationen eine um 14.9% höhere Wahrscheinlichkeit, eine Vorgesetztenfunktion zu erreichen. Bei den Frauen beträgt die Differenz etwas mehr als die Hälfte, nämlich 8%. Karriere-Aspirationen haben also bei ambitionierten Männern einen deutlich stärker positiven Effekt als bei ebenso karriereorientierten Frauen. Ist einmal eine Vorgesetztenfunktion erreicht, haben Karriere-Aspirationen keinen signifikanten Einfluss mehr auf die Anzahl der unterstellten Personen.

Personen mit hohen Karriere-Aspirationen haben nicht nur öfter eine Vorgesetztenfunktion als Personen mit tiefen Karriere-Aspirationen, sie haben auch öfter Budgetverantwortung. Ohne weitere Kontrollvariablen haben Frauen und Männer mit maximalen Karriere-Aspirationen, die ein Jahr nach Studienabschluss noch keine Budgetverantwortung hatten jeweils eine etwa 5 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit fünf Jahre danach Verantwortung über ein Budget zu haben als Personen mit minimalen Karriere-Aspirationen. Werden die Kontrollvariablen ins Modell aufgenommen, reduziert sich der Effekt leicht um etwa einen Prozentpunkt und ist (knapp) nicht mehr signifikant. Karriere-Aspirationen verhelfen nicht nur zur Verantwortung über ein Budget, sondern haben auch einen Einfluss auf dessen Höhe. Das bedeutet, dass Personen mit ausgeprägten Karriere-Aspirationen grössere Budgets verwalten als solche mit tieferen Karriere-Aspirationen. Der positive Einfluss von hohen Karriere-Aspirationen ist ohne Kontrollvariablen bei den Frauen etwas stärker als bei den Männern. Unter Kontrolle von Humankapital, Job-Charakteristika und soziodemografischen Merkmalen ist es umgekehrt: Männer mit hohen Karriere-Aspirationen haben ein um 93% höheres Budget als diejenigen ohne grosse Ambitionen. Bei den Frauen beträgt die Differenz 53% und ist nicht mehr signifikant.

Die Aussage, dass Personen, die Karriere machen und viel Geld verdienen wollen, dies auch tun können, trifft auf Männer viel stärker zu als auf Frauen: Ohne Kontrolle von weiteren Einflussfaktoren führen hohe Karriere-Aspirationen bei Männern zu einem um 14 % grösserem Lohnwachstum als tiefe. Frauen mit ebenso hohen Ambitionen haben lediglich ein um 9.6% grösseres Lohnwachstum als diejenigen mit tiefen Ambitionen. Bei den Männern reduziert sich der Effekt unter Hinzunahme von Kontrollvariablen auf ca. 4.5% und bleibt signifikant. Bei den Frauen hingegen sieht die Situation anders aus: Unter Hinzunahme von Humankapitalvariablen reduziert sich der Effekt auf 5.4%. Werden Job-Charakteristika ebenfalls ins Modell aufgenommen, verschwindet er komplett. Werden also Beruf,

Branche, Stellung im Betrieb usw. berücksichtigt, haben Karriere-Aspirationen für Frauen keinen Einfluss mehr auf ihren Einkommenszuwachs.

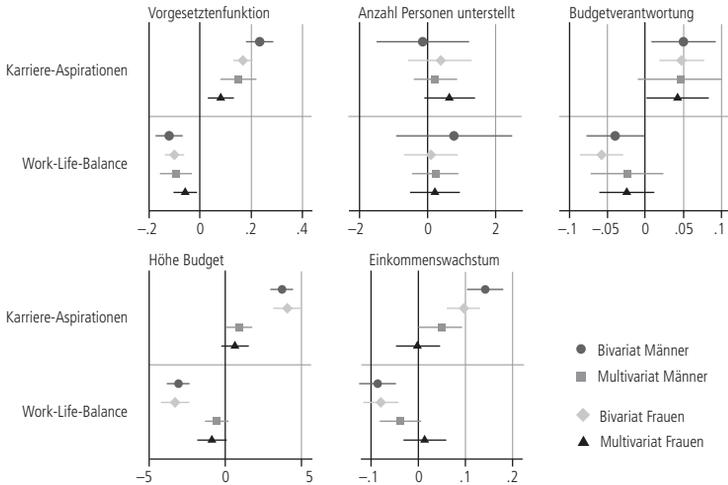
Erwartungsgemäss hat eine starke Präferenz für eine gute Work-Life-Balance einen gegenteiligen Effekt: Je wichtiger diese einer Person ist, desto seltener macht sie Karriere. Die Wahrscheinlichkeit, eine Vorgesetztenfunktion innezuhaben, ist bei Männern und Frauen deutlich geringer, wenn ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen, wie z. B. der Familie, wichtig ist. Bei den Männern ist der negative Effekt sogar etwas stärker: -12 Prozentpunkte im bivariaten Modell und -9.5 Prozentpunkte im Modell mit sämtlichen Kontrollvariablen. Bei den Frauen beträgt der bivariate Wert -10 Prozentpunkte. Dieser reduziert sich deutlicher als bei den Männern auf -6 Prozentpunkte im vollständigen Modell. Wie viele Personen jemandem unterstellt sind, scheint nicht von der Präferenz für eine gute Work-Life-Balance abzuhängen. Wie bereits bei den Karriere-Aspirationen, sind die Effekte weder für Frauen noch für Männer signifikant.

Ein negativer Zusammenhang besteht hingegen auch zwischen der Wahrscheinlichkeit, Verantwortung für ein Budget zu tragen, und der Präferenz für eine gute Work-Life-Balance. Im bivariaten Modell beträgt der Effekt bei den Männern -4.2 Prozentpunkte, bei den Frauen ist er mit -4.8 Prozentpunkten etwas stärker. Werden alle Kontrollvariablen ins Modell aufgenommen, reduziert er sich bei beiden Geschlechtern auf gut 2 Prozentpunkte und ist nicht mehr signifikant. Gleiches gilt auch für die Höhe des verwalteten Budgets: Im bivariaten Modell ist der Effekt der Work-Life-Balance für Frauen etwas stärker negativ und bei beiden Geschlechtern signifikant. Der Effekt verringert sich deutlich, wenn die Humankapitalvariablen hinzugefügt werden. Die Modelle mit Job-Charakteristika und soziodemografischen Faktoren weisen nochmals einen deutlich geringeren Effekt aus und sind für beide Geschlechter nicht mehr signifikant.

Personen, denen eine gute Work-Life-Balance wichtig ist, erzielen in den fünf Jahren nach Studienabschluss einen geringeren Lohnzuwachs als diejenigen, die wenig Wert auf die Vereinbarkeit von Job und anderen Lebensbereichen legen. Werden keine weiteren Einflussfaktoren beachtet, ist dieser Effekt für Frauen mit -7.9% etwas schwächer negativ als für Männer mit -8.6% . Werden weitere Kontrollvariablen aufgenommen, verschwindet der Effekt allerdings bei beiden Geschlechtern.

Die Analysen haben gezeigt, dass insbesondere hohe Karriere-Aspirationen einen positiven Effekt auf die tatsächlich realisierte Karriere haben. Umgekehrt hat die Wichtigkeit einer guten Work-Life-Balance einen negativen, wenn auch weniger deutlichen Effekt auf die tatsächliche Karriere. Diese Befunde gelten mehrheitlich für Frauen und Männer. Allerdings ist der positive Effekt von Karriere-Aspirationen auf die Wahrscheinlichkeit, eine Vorgesetztenfunktion zu besetzen oder ein grösseres Einkommenswachstum zu generieren, für Männer fast doppelt so gross wie für Frauen. Es scheint also, dass sich hohe Karriere-Aspirationen bei Männern eher auszahlen als bei Frauen. Unklar ist bisher allerdings, in welchem Ausmass die

Abbildung 3 Effekte der arbeitsbezogenen Werte auf den Karriereerfolg



Quelle: Bundesamt für Statistik – HochschulabsolventInnenstudie 2009–2013 (eigene Berechnungen)

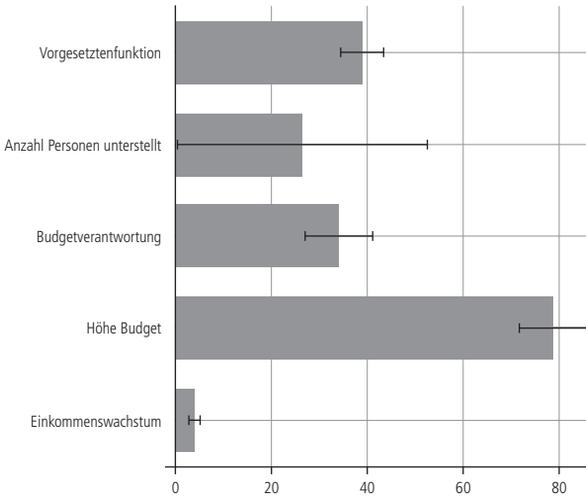
unterschiedlichen arbeitsbezogenen Werte zwischen Frauen und Männern auch den Gender Gap im Karriereerfolg erklären können. Diese Frage wird im nächsten Abschnitt untersucht.

6.2 Gender Gap

Frauen und Männer unterscheiden sich in allen Aspekten des Karriereerfolgs. Männer besetzen häufiger Vorgesetztenfunktionen, leiten grössere Teams, haben öfter Budgetverantwortung sowie ein grösseres Budget, und ihr Einkommen wächst schneller. In Abbildung 4 wird der Gender Gap in Prozent dargestellt. Frauen haben um knapp 40% seltener eine Vorgesetztenfunktion, leiten um 26% kleinere Teams, haben 34% weniger oft die Verantwortung für ein Budget, und wenn sie eines verwalten, ist es um fast 80% kleiner als das der Männer. Zudem fällt ihr Lohnzuwachs 4% tiefer aus. Wie weit diese Differenzen durch Unterschiede in den arbeitsbezogenen Werten, dem Humankapital, den Job-Charakteristika oder soziodemografischen Merkmalen erklärt werden können und wie viel des Gaps unerklärt bleibt, zeigen die nachfolgenden Analysen.

Mit der Oaxaca-Blinder-Zerlegung wird berechnet, welche Variablengruppen wieviel Erklärungskraft für den tieferen Karriereerfolg der Frauen haben und wieviel des Gaps unerklärt bleibt. Der Geschlechterunterschied wird in einen erklärten Anteil (Ausstattungsseffekt) und einen unerklärten Anteil (manchmal Diskriminie-

Abbildung 4 Geschlechterunterschied in Prozent

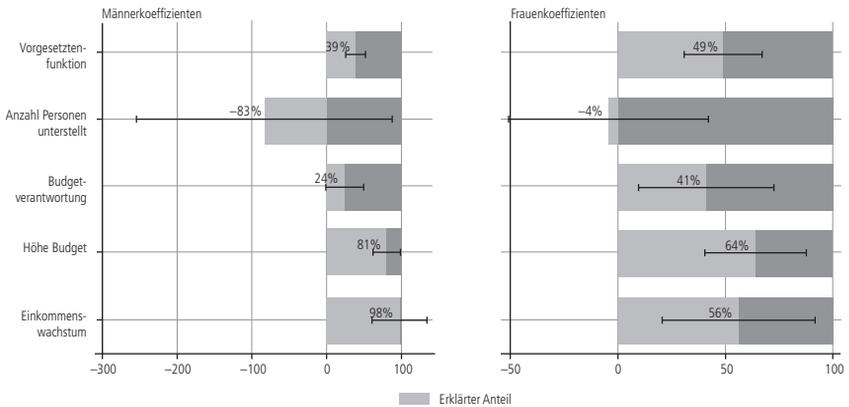


Quelle: Bundesamt für Statistik – HochschulabsolventInnenstudie 2009–2013 (eigene Berechnungen)

rungeffekt genannt) aufgeteilt. Zur Ausstattung gehören das Humankapital, die Job-Charakteristika und die soziodemografischen Merkmale mit sämtlichen, bereits in den Regressionsmodellen verwendeten Variablen. Diese Analysen werden für alle fünf abhängigen Variablen durchgeführt. Abbildung 5 gibt eine Übersicht, sowohl für die Frauen- als auch für die Männerkoeffizienten. Obwohl immer dieselben Modelle gerechnet werden, welche der gleichen theoretischen Logik folgen, fallen die Ergebnisse der verschiedenen Aspekte des Karriereerfolgs unterschiedlich aus. Sämtliche Ergebnisse befinden sich zudem in den Tabellen 2 und 3 im Anhang sowie im Online-Supplement.

Werden die Frauenkoeffizienten verwendet, kann die Hälfte des Geschlechterunterschieds bei den Vorgesetztenfunktionen erklärt werden. Das heisst, Frauen wären um 49% öfter Vorgesetzte, wenn sie gleiche Charakteristika aufweisen würden wie die Männer. Die Berechnung mit den Männerkoeffizienten ergibt einen erklärten Anteil von 39%. Der unerklärte Anteil von 61% bedeutet, dass der Unterschied zu den Männern um 61% geringer wäre, wenn ihre Ausstattung gleich bewertet würde wie die der Männer. Die Differenz bei der Anzahl der unterstellten Personen kann insgesamt nicht mit Unterschieden in der Ausstattung zwischen Frauen und Männern erklärt werden. Der negative Wert von -4% bedeutet, dass Frauen, wenn sie die gleichen Charakteristika aufweisen würden wie die Männer, sogar noch etwas grössere Teams leiten würden. Unterschiede bei der Budgetverantwortung

Abbildung 5 Dekomposition des Geschlechterunterschieds



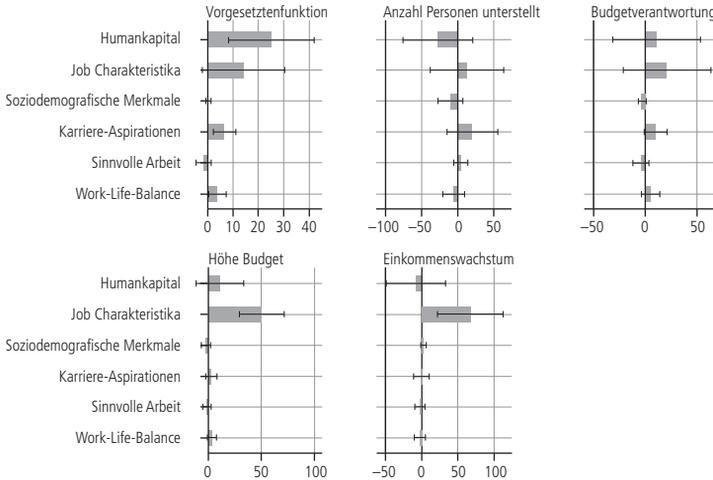
Quelle: Bundesamt für Statistik – HochschulabsolventInnenstudie 2009–2013 (eigene Berechnungen)

können zu 41% auf die unterschiedliche Ausstattung zwischen Frauen und Männern zurückgeführt werden, wenn die Frauenkoeffizienten verwendet werden. Werden hingegen die Männerkoeffizienten verwendet, beträgt der erklärte Anteil lediglich 24%. Umgekehrt ist es bei der Höhe der verwalteten Budgets: Unter Verwendung der Frauenkoeffizienten können 64% des Geschlechterunterschieds erklärt werden, mit den Männerkoeffizienten beträgt der erklärte Anteil 81%. Der tiefere Einkommenszuwachs der Frauen kann bei der Berechnung mit ihren Koeffizienten zu 56% mit unterschiedlichen Charakteristika erklärt werden. Werden die Männerkoeffizienten verwendet, beträgt der erklärte Anteil hingegen 98%. Diese Differenz des erklärten Anteils bedeutet, dass die Eigenschaften, von denen Männer mehr besitzen, für sie auch besonders ertragreich sind. Die detaillierte Zerlegung wird Aufschluss darüber geben, welche Eigenschaften hier besonders relevant sind.

Im Weiteren wird nun der Frage nachgegangen, wie viel des Gender Gaps auf Unterschiede in arbeitsbezogenen Werten zurückzuführen ist. In Abbildung 6 sind die Berechnungen mit den Frauenkoeffizienten dargestellt; Abbildung 7 zeigt die detaillierte Zerlegung anhand der Männerkoeffizienten. Bei der Interpretation der nachfolgenden Ergebnisse sollte beachtet werden, dass einige der Koeffizienten der detaillierten Zerlegungen nicht signifikant von null verschieden sind.

Ungleiche Karriere-Aspirationen zwischen Frauen und Männern erklären bis zu 20% des Geschlechterunterschieds im Karriereerfolg. Hätten Frauen die gleich hohen Karriere-Aspirationen wie Männer, wäre die Differenz bei den Vorgesetztenfunktionen um 6.7% tiefer, bei der Anzahl der unterstellten Personen, sogar 20% und bei der Budgetverantwortung 10%. Höhere Karriere-Aspirationen würden ihnen hingegen kaum zu einem grösseren Einkommenszuwachs verhelfen. Der

Abbildung 6 Detaillierte Dekomposition des Geschlechterunterschieds
Frauenkoeffizienten



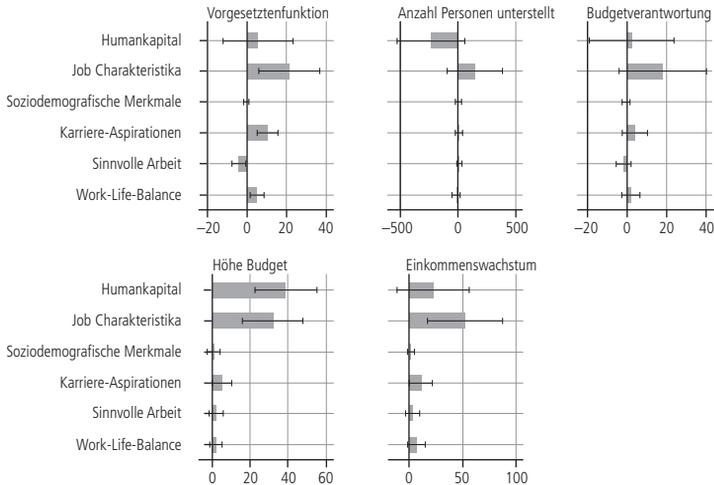
Quelle: Bundesamt für Statistik – HochschulabsolventInnenstudie 2009–2013 (eigene Berechnungen)

Erklärungsbeitrag der Karriere-Aspirationen ist etwas grösser, wenn die Männerkoeffizienten verwendet werden. Dies zeigt sich insbesondere beim Lohnwachstum: Hätten Männer gleich hohe Karriere-Aspirationen wie Frauen, würde ihr Einkommenszuwachs um rund 11% tiefer ausfallen. Das bedeutet schlicht, dass Männer und Frauen mit gleichen Ambitionen ungleiche Erfolgswahrscheinlichkeiten haben.

Der Beitrag der unterschiedlichen Präferenzen bezüglich Work-Life-Balance ist deutlich geringer und liegt im tiefen einstelligen Prozentbereich. Hätten die Frauen diesbezüglich die gleichen Neigungen wie die Männer, erreichten sie beispielsweise 4% häufiger eine Vorgesetztenfunktion oder 5% häufiger Budgetverantwortung. Werden die Männerkoeffizienten verwendet, erklären unterschiedliche Präferenzen betreffend die Work-Life-Balance knapp 7% der Differenz beim Einkommenswachstum. Zur Differenz der anderen Aspekte des Karriereerfolgs ist die Erklärungskraft der Männerkoeffizienten in etwa gleich oder tiefer, als die der Frauenkoeffizienten.

Insgesamt tragen Humankapital und Job-Charakteristika deutlich mehr zur Erklärung der Geschlechterunterschiede bei als die arbeitsbezogenen Werte. Hätten die Frauen die gleiche Humankapitalausstattung wie die Männer, erreichten sie 25% häufiger eine Vorgesetztenfunktion und 11% häufiger Budgetverantwortung. Hingegen wäre ihr Einkommenswachstum um 8% geringer, wenn sie gleich ausgebildet wären wie die Männer. Diese Ergebnisse zeigen zweierlei: Einerseits sind nicht exakt die gleichen Eigenschaften für die verschiedenen Aspekte des Karriereerfolgs relevant und andererseits gibt es Eigenschaften, bei denen die Frauen im Prinzip

Abbildung 7 Detaillierte Dekomposition des Geschlechterunterschieds
Männerkoeffizienten



Quelle: Bundesamt für Statistik – HochschulabsolventInnenstudie 2009–2013 (eigene Berechnungen)

im Vorteil sind und womit der Geschlechterunterschied grösser ausfallen würde, wenn sich Frauen und Männer darin nicht unterscheiden würden. Dies wird durch die negativen Werte angezeigt. Ein Beispiel dafür wäre die Ausbildung: Inzwischen haben Frauen oft eine etwas bessere Ausbildung als Männer, was zu einem höheren Lohn führen sollte. Wird dieser Vorteil nun beseitigt, wäre der Lohnunterschied folglich noch grösser.

Da die untersuchte Population aus Hochschulabsolventinnen und -absolventen besteht, ist der starke Erklärungsgehalt von Humankapital und Job-Charakteristika vermutlich hauptsächlich auf die unterschiedliche Studienfach- und Berufswahl von Frauen und Männern zurückzuführen (vgl. auch Buchmann und Charles 2002; Charles 2005; Charles und Grusky 2004; Dini 2010; England 1992). So arbeiten Frauen deutlich häufiger in Berufen und Branchen, die vergleichsweise geringe Aufstiegschancen und weniger Lohnwachstum bieten (beispielsweise im Bildungsbereich oder in der Pflege).

Geschlechterunterschiede in den arbeitsbezogenen Werten können den geringeren Karriereerfolg der Frauen gegenüber den Männern also nur zu einem relativ kleinen Teil erklären. Dass Frauen in Führungspositionen untervertreten sind, kann demzufolge nicht allein daran liegen, dass Frauen weniger Interesse am beruflichen Fortkommen haben. Weit mehr Erklärungskraft haben die Humankapitalausstattung und die Job-Charakteristika. Trotz sehr detaillierter Modelle bleibt jedoch ein beträchtlicher Anteil der Geschlechterdifferenzen unerklärt.

7 Schlussfolgerungen

Die vorliegende Untersuchung hat für die Schweiz gleich mehrere neue Erkenntnisse generiert. Diese stimmen weitgehend mit Erkenntnissen aus anderen Ländern überein. Sie zeigen erstens, dass das Arbeitsmarktsegment, in dem junge Studienabgängerinnen und -abgänger beschäftigt sind, zumindest teilweise nach meritokratischen Prinzipien⁵ zu funktionieren scheint: Wer hohe Karriere-Aspirationen hat, macht auch eher Karriere. Dies gilt für alle untersuchten Bereiche: Vorgesetztenfunktion, Budgetverantwortung und das Einkommenswachstum. In etwas geringerem Ausmass gilt auch das Umgekehrte: Wer besonderen Wert auf eine gute Work-Life-Balance legt, macht seltener Karriere. Zweitens wurde bestätigt, dass unter Hochschulabsolventinnen und -absolventen gewisse, wenn auch nicht viele, Geschlechterunterschiede in den genannten arbeitsbezogenen Werten bestehen. Männer haben in der Tendenz etwas höhere Karriere-Aspirationen als Frauen und legen eher weniger Wert auf eine gute Work-Life-Balance. Dies erklärt den grösseren Karriereerfolg der Männer aber nur zu einem geringen Anteil. Das immer wieder gehörte Argument, Frauen hätten kein Interesse an einer Karriere und seien deswegen seltener in der Führungsetage anzutreffen oder würden darum weniger verdienen, bestätigt sich zumindest bei jungen, gut gebildeten Frauen nur bedingt. Denn es zeigt sich auch, dass hohe Karriere-Aspirationen den Frauen generell deutlich weniger helfen als den Männern. Ambitionierte Männer besetzen deutlich öfter eine Vorgesetztenfunktion als gleichermassen ambitionierte Frauen und verzeichnen in den ersten Jahren nach Studienabschluss ebenfalls ein stärkeres Lohnwachstum. Gemäss der Humankapitaltheorie antizipieren Frauen Erwerbsunterbrüche und wählen deshalb Berufe, in denen eine geringere Entwertung des Humankapitals stattfindet. Demnach sollten die von Frauen gewählten Jobs im Vergleich mit denjenigen von Männern höhere Einstiegsgehälter und dafür eine flachere Lohnentwicklung aufweisen. Der zweite Teil dieser These wird hier bestätigt, wohingegen für die höheren Einstiegsgehälter empirische Evidenz weiterhin fehlt. Die Hypothese, dass unter Berücksichtigung von Humankapital, Job-Charakteristika und soziodemografischen Merkmalen Geschlechterunterschiede zwischen Frauen und Männern mit unterschiedlichen Präferenzen erklärt werden können, bestätigt sich also nur zu einem relativ geringen Teil. Die Annahmen der Humankapitaltheorie, dass höhere Bildungsinvestitionen zu mehr Karriereerfolg führen, bestätigen sich. Da Frauen heutzutage mindestens genauso gut ausgebildet sind, kann damit aber nur ein kleiner Teil des Geschlechterunterschieds erklärt werden. Inwiefern die Annahmen der New Home Economics zutreffen, ist mit den hier gemachten Analysen eher schwierig zu beurteilen. Einerseits sind die meisten Absolventinnen und Absolventen relativ jung und noch kinderlos, womit

5 Zumindest wenn eine breite Definition von Verdienst verwendet wird, bei der nicht nur der effektive Output eine Rolle spielt, sondern z. B. auch die Anstrengung, der Fleiss oder eben, der Wille (Lamont 1994).

eine geschlechtsspezifische innerfamiliäre Arbeitsteilung noch nicht ins Gewicht fallen sollte. Andererseits haben Frauen ein leicht grösseres Bedürfnis nach einer guten Work-Life-Balance, was mit der Antizipierung von familiären Pflichten zusammenhängen könnte. Dabei scheinen das gesellschaftlich institutionalisierte Geschlechterverhältnis und die damit einhergehende Arbeitsteilung von grösserer Relevanz. Das zeigt sich auch bei der Ausbildung: So ist eine ausgeprägte horizontale Segregation auszumachen, mit besonders vielen Frauen in Berufen, die weniger Karriereaussichten versprechen (insbesondere im Bildungsbereich).

Trotz der Beobachtung sehr vieler Merkmale und einem relativ homogenen Sample kann ein Teil des Gender Gaps in Führungspositionen und beim Einkommen nicht erklärt werden. Die vorliegenden Untersuchungen fokussierten – datenbedingt – ausschliesslich auf die Angebotsseite. Die Nachfrageseite, also die Präferenzen und das Verhalten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, konnte mit den verwendeten Daten nicht analysiert werden. Es ist allerdings anzunehmen, dass auch diese eine Rolle spielt. Mit individuellen Arbeitsmarktdaten ist es jedoch kaum möglich, implizite stereotype Rollenvorstellungen, Vorurteile und Diskriminierungen von Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aufzudecken. Dazu bedarf es ergänzender Untersuchungsanlagen, idealerweise mit experimentellem Charakter wie beispielsweise Correspondence Testing oder Choice Experimente. Diese erlauben – im Idealfall – das, was in Analysen wie den obigen als unerklärten Anteil deklariert wird, genauer zu untersuchen.

8 Literatur

- Abele, Andrea E. und Daniel Spurk. 2009. The Longitudinal Impact of Self-Efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success. *Journal of Vocational Behavior* 74(1): 53–62.
- Abendroth, Anja-Kristin, Ineke Maas und Tanja Van der Lippe. 2011. Human Capital and the Gender Gap in Authority in European Countries. *European Sociological Review* 29(2): 261–273.
- Abraham, Martin und Thomas Hinz. 2005. *Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS.
- Achatz, Juliane. 2005. Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt S. 389–436 in *Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde*, hrsg. von Martin Abraham und Thomas Hinz. Wiesbaden: VS.
- Ashby, Julie S. und Ingrid Schoon. 2010. Career Success: The Role of Teenage Career Aspirations, Ambition Value and Gender in Predicting Adult Social Status and Earnings. *Journal of Vocational Behavior* 77(3): 350–360.
- Babcock, Linda und Sara Laschever. 2007. *Why Women Don't Ask: The High Cost of Avoiding Negotiation – and Positive Strategies for Change* Reprinted. London: Piatkus.
- Balog, Andreas und Eva Cyba. 1990. *Geschlecht als Ursache von Ungleichheiten: Frauendiskriminierung und soziale Schliessung*. Wien. Institut für höhere Studien.
- Becker, Gary S. 1965. A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal* 75(299): 493–517.
- Becker, Gary S. 1975. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with special Reference to Education*, 2nd edition. Chicago; London: University of Chicago Press.

- Becker, Gary S. 1981. *A Treatise on the Family*. Cambridge, Massachusetts, London, England: Harvard University Press.
- Bertschy, Kathrin, Philipp Walker, Annick Baeriswyl und Michael Marti. 2014. Lohndiskriminierung beim Berufseinstieg. Eine quantitative Analyse für die Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 40(2): 279–305.
- BFS (Bundesamt für Statistik). 2015. *Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt. Erste Ergebnisse der Längsschnittbefragung 2013*. Neuenburg: BFS.
- BFS (Bundesamt für Statistik). 2016. *Der Zugang zu Führungspositionen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Eine Analyse auf der Basis der Schweizer Hochschulabsolventenbefragung des Abschlussjahrgangs 2010*. Neuenburg: BFS.
- BFS (Bundesamt für Statistik). 2018. Frauen in Führungspositionen. SAKE, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. Grafik. Neuenburg: BFS.
- Bihagen, Erik und Marita Ohls. 2006. The Glass Ceiling – Where Is it? Women's and Men's Career Prospects in the Private vs. the Public Sector in Sweden 1979–2000. *The Sociological Review* 54(1): 20–47.
- Blau, Francine D. und Lawrence M. Kahn. 2016. *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit – Institute for the Study of Labor.
- Blau, Francine D. und Lawrence M. Kahn. 2017. The gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature* 55(3): 789–865.
- Bliner, Alan S. 1973. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources* 8(4): 436–455.
- Braakmann, Nils. 2010. The Role of Psychological Traits for the Gender Gap in Employment and Wages: Evidence from Germany. *DIW Discussions Paper, German Institute of Economic Research (DIW), Berlin*.
- Braakmann, Nils. 2013. What Determines Wage Inequality Among Young German University Graduates? *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 233(2): 130–158.
- Breen, Richard. 1996. *Regression Models: Censored, Sample Selected or Truncated Data*. Thousand Oaks London New Delhi: Sage Publications.
- Buchmann, Claudia und Thomas A. DiPrete. 2006. The Growing Female Advantage in College Completion: The Role of Family Background and Academic Achievement. *American Sociological Review* 71(4): 515–541.
- Buchmann, Claudia, Thomas A. DiPrete und Anne McDaniel. 2008. Gender Inequalities in Education. *Annual Review of Sociology* 34: 319–337.
- Buchmann, Marlis und Maria Charles. 2002. *Halb drinnen – halb draussen : Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz*. Chur: Rüegger.
- Bühler, Elisabeth und Corinna Heye. 2005. *Fortschritte und Stagnation in der Gleichstellung der Geschlechter 1970–2000*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- Busch-Heizmann, Anne. 2014. Supply-Side Explanations for Occupational Gender Segregation: Adolescents' Work Values and Gender – (A) Typical Occupational Aspirations. *European Sociological Review* 31(1): 48–64.
- Busch, Anne. 2013. Die Geschlechtersegregation beim Berufseinstieg – Berufswerte und ihr Erklärungsbeitrag für die geschlechtstypische Berufswahl. *Berliner Journal für Soziologie* 23(2): 145–179.
- Charles, Maria. 2005. *Entwicklung der beruflichen Segregation nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit in der Schweiz, 1970–2000*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- Charles, Maria und David B. Grusky. 2004. *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford (Calif.): Stanford University Press.
- Chevalier, Arnaud. 2007. Education, Occupation and Career Expectations: Determinants of the Gender Pay Gap for UK Graduates. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 69(6): 819–842.

- Collins, Randall. 2004. Schliessungsprozesse und die Konflikttheorie der Professionen S. 67–86 in *Die Theorie sozialer Schliessung: Tradition, Analysen, Perspektiven*, hrsg. von Jürgen Mackert. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Costa, Paul T. und Robert R. McCrae. 1992. The Five-Factor Model of Personality and its Relevance to Personality Disorders. *Journal of Personality Disorders* 6(4): 343–359.
- Crompton, Rosemary und Clare Lyonette. 2005. The New Gender Essentialism – Domestic and Family ‘Choices’ and their Relation to Attitudes. *The British Journal of Sociology* 56(4): 601–620.
- Dahrendorf, Ralf. 1957. *Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft*. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- Das Gupta, Prithwis. 1978. A General Method of Decomposing a Difference Between Two Rates Into Several Components. *Demography* 15(1): 99–112.
- Dini, Sophia. 2010. *The Impact of Wage Policy and Employment Segregation on the Gender Wage Gap*. Dissertation, Faculté des sciences économiques et sociales, Université de Genève, Genève.
- DiPrete, Thomas A. und Claudia Buchmann. 2013. *The Rise of Women: The Growing Gender Gap in Education and what it Means for American Schools*. New York: Russell Sage Foundation.
- Eagly, Alice H. und Amanda B. Diekmann. 2006. What is the Problem? Prejudice as an Attitude-in-Context. S. 19–35 in *On the Nature of Prejudice: Fifty Years after Allport*, hrsg. von John F. Dovidio, Peter Glick und Laurie A. Rudman. Malden, Oxford, Carlton: Blackwell Publishing.
- Eagly, Alice H. und Steven J. Karau. 2002. Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review* 109(3): 573.
- Elliott, James R. und Ryan A. Smith. 2004. Race, Gender, and Workplace Power. *American Sociological Review* 69(3): 365–386.
- England, Paula. 1992. *Comparable Worth: Theory and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- England, Paula. 1993. The Separative Self: Androcentric Bias in Neoclassical Assumptions S. 37–53 in *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics*, hrsg. von Marianne A. Ferber und Julie A. Nelson. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- England, Paula. 2003. Separative and Soluble Selves: Dichotomous Thinking in Economics. S. 33–60 in *Feminist Economics Today: Beyond Economic Man*, hrsg. von Marianne A. Ferber und Julie A. Nelson. Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Epple, Ruedi, Martin Gasser, Sarah Kersten, Michael Nollert und Sebastian Schief. 2012. *Kantonale Unterschiede in der Gleichstellung der Geschlechter*. Fribourg: Universität Fribourg.
- Falk, Susanne. 2005. *Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf: Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fortin, Nicole. 2008. The Gender Wage Gap Among Young Adults in the United States. The Importance of Money Versus People. *Journal of Human Resources* 43(4): 884–918.
- Fortin, Nicole, Thomas Lemieux und Sergio Firpo. 2011. Decomposition Methods in Economics. S. 1–102 in *Handbook of Labor Economics*, hrsg. von Orley Ashenfelter und David Card. North-Holland: Elsevier.
- Granato, Nadia. 2017. Geschlechterungleichheit in Führungspositionen: Der Einfluss von Arbeitsmarktsegregation und beruflichen Opportunitätsstrukturen. *Zeitschrift für Soziologie* 46(3): 185–200.
- Grove, Wayne A., Andrew Hussey und Michael Jetter. 2011. The Gender Pay Gap Beyond Human Capital. Heterogeneity in Noncognitive Skills and in Labor Market Tastes. *Journal of Human Resources* 46(4): 827–874.
- Hakim, Catherine. 1998. Developing a Sociology for the Twenty-First Century: Preference Theory. *The British Journal of Sociology* 49(1): 137–143.
- Hakim, Catherine. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.

- Hakim, Catherine. 2002. Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers. *Work and Occupations* 29(4): 428–459.
- Heilman, Madeline E. 2012. Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior* 32: 113–135.
- Holst, Elke und Anita Wiemer. 2010. Frauen sind in Spitzengremien der Wirtschaft unterrepräsentiert. *Wirtschaftsdienst* 90(10): 692–699.
- Imdorf, Christian und Sandra Hupka-Brunner. 2015. Gender Differences at Labor Market Entry in Switzerland. S. 267–286 in *Gender, education and employment: an international comparison of school-to-work transitions*, hrsg. von Hans-Peter Blossfeld, Jan Skopek, Moris Triventi und Sandra Buchholz. Cheltenham und Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Jann, Ben. 2008a. The Blinder-Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal* 8(4): 453–479.
- Jann, Ben. 2008b. *Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht – Studien zum Schweizer Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kitagawa, Evelyn M. 1955. Components of a Difference Between Two Rates. *Journal of the American Statistical Association* 50(272): 1168–1194.
- Kuiper, Edith. 2010. Ökonomie: Feministische Kritik mikro- und makroökonomischer Theorien und Entwurf alternativer Ansätze. S. 583–592 in *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*, hrsg. von Ruth Becker und Beate Kortendiek. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH.
- Lamont, Julian. 1994. The Concept of Desert in Distributive Justice. *The Philosophical Quarterly* 44(174): 45–64.
- Leemann, Regula Julia, Philipp Dubach und Stefan Boes. 2010. The Leaky Pipeline in the Swiss University System: Identifying Gender Barriers in Postgraduate Education and Networks Using Longitudinal Data. *Swiss Journal of Sociology* 36(2): 299–323.
- Levy, René. 2018. Der Übergang in die Elternschaft reaktiviert die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern: eine Analyse der Lebensläufe von Männern und Frauen in der Schweiz. *Social Change in Switzerland* 14.
- Liebig, Brigitte. 1997. *Geschlossene Gesellschaft: Aspekte der Geschlechterungleichheit in wirtschaftlichen und politischen Führungsgremien der Schweiz*. Dissertation, Philosophische Fakultät, Universität Zürich, Zürich.
- Long, J. Scott. 1997. *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*. Thousand Oaks London New Delhi: Sage Publications.
- Marini, Margaret Mooney und Pi-Ling Fan. 1997. The Gender Gap in Earnings at Career Entry. *American Sociological Review* 62(4): 588–604.
- Mincer, Jacob und Solomon Polachek. 1974. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy* 82(2): 76–108.
- Mood, Carina. 2010. Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. *European Sociological Review* 26(1): 67–82.
- Nilsson, Karina, Anne Hammarström und Mattias Strandh. 2017. The Relationship between Work and Family Preferences and Behaviors: A Longitudinal Study of Gender Differences in Sweden. *Acta Sociologica* 60(2): 120–133.
- Oaxaca, Ronald. 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14(3): 693–709.
- Oberholzer Michel, Karin. 2003. *Frauenerwerbstätigkeit und Arbeitsmarktsegmentation: Empirische Befunde in der Schweiz*. Dissertation, Hochschule für Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften (HSG), Universität St. Gallen, St. Gallen.

- Ochsenfeld, Fabian. 2012. Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64(3): 507–534.
- Oesch, Daniel, Oliver Lipps und Patrick McDonald. 2017. The Wage Penalty for Motherhood: Evidence on Discrimination from Panel Data and a Survey Experiment for Switzerland. *Demographic Research* 37: 1793–1824.
- Parkin, Frank. 2004. Strategien sozialer Schliessung und Klassenbildung. S. 27–44 in *Die Theorie sozialer Schliessung: Tradition, Analysen, Perspektiven*, hrsg. von Jürgen Mackert. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rössel, Jörg. 2009. *Sozialstrukturanalyse: eine kompakte Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rost, Katja. 2010. Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft. *Die Unternehmung. Schweizerische Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 64(3): 315.
- Schieman, Scott, Markus H. Schafer und Mitchell McIvor. 2013. The Rewards of Authority in the Workplace: Do Gender and Age Matter? *Sociological Perspectives* 56(1): 75–96.
- Schillingreport. 2018. *Schillingreport 2018 | Transparenz an der Spitze – Die Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der hundert grössten Schweizer Unternehmen im Vergleich*. Zürich. Guido Schilling ag.
- Schmid, Flurina. 2016. The Gender Wage Gap in Switzerland over Time. *Swiss Journal of Sociology* 42(3): 442–467.
- Schubert, Frank und Sonja Engelage. 2010. Sind Kinder ein Karrierehindernis für Hochgebildete? Karriere und Familie bei Promovierten in der Schweiz. *Zeitschrift für Soziologie* 39(5): 382–401.
- Schubert, Frank und Sonja Engelage. 2011. Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63(3): 431–457.
- Smith, Ryan A. 2002. Race, Gender, and Authority in the Workplace: Theory and Research. *Annual Review of Sociology* 28(1): 509–542.
- Smith, Ryan A. 2012. Money, Benefits, and Power: A Test of the Glass Ceiling and Glass Escalator Hypotheses. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 639(1): 149–172.
- Strub, Silvia und Livia Bannwart. 2017. *Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- van der Horst, Mariska, Tanja van der Lippe und Esther Kluwer. 2014. Aspirations and Occupational Achievements of Dutch Fathers and Mothers. *Career Development International* 19(4): 447–468.
- Weber, Max. 1972. *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- Wilz, Sylvia M. 2004. Für und wider einen weiteren Begriff von Schliessung. Überlegungen zur Theorie sozialer Schliessung am Beispiel von Geschlechterungleichheiten. S. 213–232 in *Die Theorie sozialer Schliessung*, hrsg. von Jürgen Mackert. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wolff, Hans-Georg und Johann Bacher. 2010. Hauptkomponentenanalyse und explorative Faktorenanalyse. S. 333–366 in *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, hrsg. von Christof Wolf und Henning Best. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

10 Anhang

Sensitivitätsanalysen

Zur Prüfung der Robustheit der gemachten Analysen wurden weitere Modelle gerechnet. Da Betreuungspflichten besonders bei Frauen einen Einfluss auf die

berufliche Karriere haben können, wurden dieselben Analysen nun lediglich mit denjenigen Fällen durchgeführt, die (noch) keine Kinder haben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Effekte von Karriere-Aspirationen und der Präferenz für eine gute Work-Life-Balance ähnlich ausfallen, wenn nur Kinderlose berücksichtigt werden. Dies gilt mehrheitlich auch für die Oaxaca-Blinder-Zerlegungen. Abweichungen gibt es bei der Erklärung des Gender Gaps bei der Vorgesetztenfunktion und der Budgetverantwortung. Dort ist der erklärte Anteil jeweils rund 20 Prozentpunkte grösser, wenn nur Personen ohne Kinder berücksichtigt und zur Berechnung die Frauenkoeffizienten verwendet werden. Wird die Zerlegung mit den Männerkoeffizienten durchgeführt, ist der erklärte Anteil ca. 7 Prozentpunkte geringer.

Bei Lohnanalysen ist es üblich, unwahrscheinlich hohe und tiefe Einkommen auszuschliessen (Oesch et al. 2017). Da dies immer auf Annahmen beruht, die kaum überprüft werden können, wurde dies in den obigen Analysen nicht gemacht. Zur Kontrolle, dass potenziellen Ausreissern nicht zu viel Gewicht beigemessen wird, werden die Analysen ebenfalls unter Ausschluss der höchsten und tiefsten 1% der Löhne durchgeführt. Dies hat zur Folge, dass die Effekte der Karriere-Aspirationen bei den Männern geringer ausfallen. Bei den Frauen ist kein Unterschied feststellbar. Bei der Zerlegung mit den Männerkoeffizienten fällt der erklärte Anteil um knapp 15 Prozentpunkte geringer aus, wenn die Ausreisser ausgeschlossen werden. Ein weiteres Modell enthält Praktikantinnen und Praktikanten, Selbständige und im Familienbetrieb arbeitende Personen. Gegenüber dem Modell, bei dem diese Personen ausgeschlossen wurden, haben die Karriere-Aspirationen einen leicht stärkeren Effekt, sowohl für Frauen, als auch für Männer.

Tabelle A1 Effekte der arbeitsbezogenen Werte auf den Karriereerfolg

	Männer					Frauen				
	Modell 1	Modell 2	Modell 3 ^a	Modell 4 ^b	Modell 5 ^c	Modell 1	Modell 2	Modell 3 ^a	Modell 4 ^b	Modell 5 ^c
Vorgesetztenfunktion										
Karriere-Aspirationen	0.233*** (0.0273)		0.184*** (0.0306)	0.144*** (0.0354)	0.149*** (0.0360)	0.168*** (0.0194)		0.107*** (0.0215)	0.0742** (0.0255)	0.0804** (0.0259)
Work-Life-Balance		-0.123*** (0.0265)	-0.0768** (0.0286)	-0.0769* (0.0316)	-0.0949** (0.0321)		-0.102*** (0.0197)	-0.0777*** (0.0198)	-0.0547* (0.0233)	-0.0598* (0.0240)
N	6609	6618	6029	5133	5042	8162	8179	7669	6184	6012
Anzahl Personen						Anzahl Personen				
Karriere-Aspirationen	0.867 (0.610)		1.763 (0.655)	1.469 (0.474)	1.253 (0.419)	1.465 (0.705)		3.344** (1.269)	1.660 (0.653)	1.900 (0.732)
Work-Life-Balance		2.176 (1.899)	1.042 (0.458)	0.882 (0.337)	1.249 (0.439)		1.105 (0.447)	1.131 (0.428)	1.443 (0.523)	1.241 (0.466)
N	1046	1046	927	787	772	782	783	707	584	568
Budgetverantwortung										
Karriere-Aspirationen	0.0499* (0.0218)		0.0581* (0.0232)	0.0274 (0.0280)	0.0391 (0.0285)	0.0478** (0.0153)		0.0604*** (0.0174)	0.0356 (0.0204)	0.0388 (0.0209)
Work-Life-Balance		-0.0418* (0.0210)	-0.0289 (0.0222)	-0.0195 (0.0245)	-0.0218 (0.0250)		-0.0570*** (0.0150)	-0.0531** (0.0162)	-0.0245 (0.0193)	-0.0243 (0.0196)
N	6789	6797	6171	5272	5177	8034	8052	7519	6065	5884

Fortsetzung der Tabelle A1 auf der folgenden Seite

Fortsetzung von Tabelle A1

	Männer			Frauen				
	Modell 1	Modell 2	Modell 3 ^a	Modell 4 ^b	Modell 3 ^a	Modell 4 ^b	Modell 5 ^c	
Höhe verwaltetes Budget								
Karriere-Aspirationen	3.709*** (0.389)		1.791*** (0.421)	0.885* (0.429)	0.934* (0.435)	4.074*** (0.496)	1.860*** (0.450)	0.530 (0.466)
Work-Life-Balance		-3.081*** (0.389)	-1.290*** (0.368)	-0.614 (0.387)	-0.589 (0.403)	-3.293*** (0.493)	-1.455*** (0.434)	-0.829 (0.501)
N	899	900	788	688	679	664	610	493
Einkommenswachstum								
Karriere-Aspirationen	0.142*** (0.0203)		0.0941*** (0.0230)	0.0421 (0.0238)	0.0486* (0.0240)	0.0964*** (0.0187)	0.0544* (0.0222)	-0.000596 (0.0247)
Work-Life-Balance		-0.0860*** (0.0197)	-0.0451* (0.0214)	-0.0332 (0.0220)	-0.0377 (0.0227)	-0.0794*** (0.0195)	-0.0528* (0.0211)	0.0141 (0.0232)
N	6910	6918	6212	5422	5320	7834	7299	5972

Quelle: Bundesamt für Statistik – Hochschulabsolvent/innenstudie 2009–2013 (eigene Berechnungen)

Standardfehler in Klammern.

^aModell 3: inkl. Humankapital (Kontrollvariablen nicht dargestellt), ^bModell 4: inkl. Humankapital und Job-Charakteristika (Kontrollvariablen nicht dargestellt), ^cModell 5: inkl. Humankapital, Job-Charakteristika und soziodemografische Merkmale (Kontrollvariablen nicht dargestellt).

Darstellung der Koeffizienten: durchschnittliche Marginaleffekte (Vorgesetztenfunktion und Budgetverantwortung), exponierte Koeffizienten (Anzahl Personen), Regressionskoeffizienten (Höhe Budget und Einkommenswachstum, logarithmiert); Kontrollvariablen nicht dargestellt.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tabelle A2 Erklärte Anteile in Prozent, Frauenkoeffizienten

	Vorgesetzten- funktion	Anzahl Perso- nen unterstellt	Budgetverant- wortung	Höhe verwal- tetes Budget	Einkommens- wachstum
Humankapital	25.13** (2.91)	-26.99 (-1.11)	11.23 (0.52)	10.68 (0.94)	-7.973 (-0.38)
Job-Charakteristika	14.24 (1.72)	12.70 (0.49)	21.39 (1.00)	50.45*** (4.69)	66.53** (2.86)
Soziodemografische Merkmale	0.279 (0.52)	-9.723 (-1.13)	-2.681 (-1.48)	-2.292 (-1.01)	2.729 (1.53)
Karriere- Aspirationen	6.740** (2.92)	20.65 (1.18)	9.955 (1.76)	2.983 (1.12)	-0.143 (-0.03)
Sinnvolle Arbeit	-1.517 (-0.98)	4.325 (0.86)	-4.121 (-1.04)	-1.126 (-0.58)	-2.480 (-0.71)
Work-Life-Balance	4.013* (2.37)	-5.363 (-0.69)	5.315 (1.17)	3.376 (1.55)	-2.560 (-0.64)
N	15 957	15 957	16 001	16 001	16 089

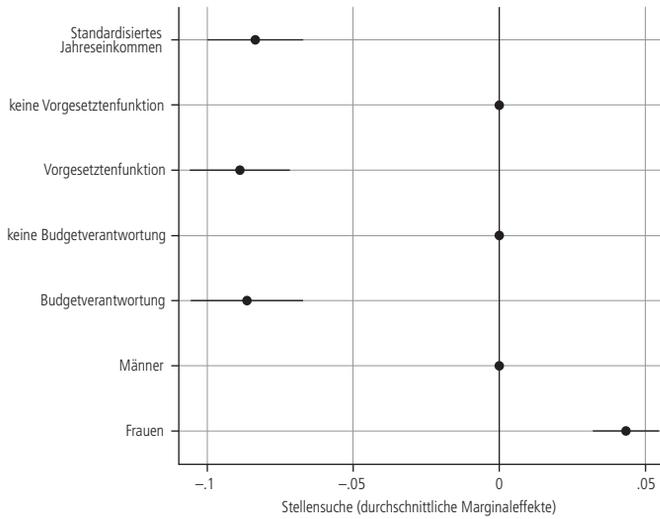
Quelle: Bundesamt für Statistik – HochschulabsolventInnenstudie 2009–2013 (eigene Berechnungen).
z-Statistik in Klammern. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.00$

Tabelle A3 Erklärte Anteile in Prozent, Männerkoeffizienten

	Vorgesetzten- funktion	Anzahl Perso- nen unterstellt	Budgetverant- wortung	Höhe verwal- tetes Budget	Einkommens- wachstum
Humankapital	5.929 (0.66)	-233.0 (-1.55)	2.189 (0.20)	38.89*** (4.67)	22.61 (1.30)
Job-Charakteristika	21.68** (2.76)	143.6 (1.18)	18.04 (1.61)	31.88*** (3.88)	52.19** (2.91)
Soziodemografische Merkmale	-0.190 (-0.30)	2.201 (0.15)	-0.468 (-0.51)	0.651 (0.38)	1.504 (0.96)
Karriere- Aspirationen	10.42*** (3.92)	8.126 (0.51)	4.018 (1.26)	5.190* (2.03)	10.78 (1.96)
Sinnvolle Arbeit	-4.200* (-2.42)	14.22 (1.41)	-1.764 (-0.92)	1.974 (1.06)	3.627 (1.11)
Work-Life-Balance	5.152** (2.73)	-18.34 (-1.02)	1.961 (0.84)	1.925 (1.13)	6.808 (1.71)
N	15957	15957	16001	16001	16089

Quelle: Bundesamt für Statistik – HochschulabsolventInnenstudie 2009–2013 (eigene Berechnungen).
z-Statistik in Klammern. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.00$

Abbildung A1 Wahrscheinlichkeit auf Stellensuche zu sein



Quelle: Bundesamt für Statistik – HochschulabsolventInnenstudie 2009–2013 (eigene Berechnungen)