

Schweizerische Zeitschrift für Soziologie Revue suisse de sociologie Swiss Journal of Sociology

Vol. 52 Issue 1, March 2026

Roman Gibel, Matthias Leanza, Editorial [E]

Núria Sánchez-Mira,
Stephanie Steinmetz, and
Mattia Vacchiano

Florence Lebert Short- and Long-Term Impacts of the Covid-19 Pandemic
on Perceptions of Job Insecurity in Switzerland: The Role
of Short-Time Work and Work-From-Home [E]

Alexander Schmid Social Freedom: Simmel's Paradox of Modernity and the Possibilities
of Relational Sociology [G]

Rolf Becker Is Switzerland the "Best of All Worlds" When it Comes to Relative
Opportunities for Tertiary Education? A Historical and International
Comparison of the Relationship Between Social Background and
Participation in Tertiary Education [G]

Lavinia Gianettoni, Jérôme Blondé, Discrimination and Gender Violence in Switzerland Analyzed
Through the Prism of Heterosexism: Methodological Issues [F]

Christina Bornatici,
Jacques-Antoine Gauthier,
Jean-Marie Le Goff,
and Morgane Déjussel

Malte Doehne and Katja Rost Innovation Diffusion in Large, Heterogeneous Populations:
A Group-Level Network Approach [E]

Editors

Roman Gibel (University of Zurich)
Matthias Leanza (University of Basel)
Núria Sánchez-Mira (University of Neuchâtel)
Stephanie Steinmetz (University of Lausanne)
Mattia Vacchiano (University of Geneva)

Manuscripts and Editorial Correspondence

Revue suisse de sociologie
Faculté des sciences sociales et politiques
Institut des sciences sociales
Université de Lausanne
Geopolis – Mouline
CH-1015 Lausanne
E-mail: socio.journal@sgs-sss.ch

Subscription to the Swiss Journal of Sociology

Seismo Press, Zeltweg 27, CH-8032 Zurich, tel. +41 (0)44 261 10 94
E-mail: info@seismoverlag.ch, <http://www.seismoverlag.ch>.
Annual subscription (three issues) sFr. 120.– Individuals; sFr. 140.– Institutions;
Overseas + sFr. 30.–

Schweizerische Zeitschrift für Soziologie

Revue suisse de sociologie

Swiss Journal of Sociology

Vol. 52, Issue 1, March 2026

Inhalt / Sommaire / Contents

3 Editorial

Roman Gibel, Matthias Leanza, Núria Sánchez-Mira, Stephanie Steinmetz, and Mattia Vacchiano

7 Short- and Long-Term Impacts of the Covid-19 Pandemic on Perceptions of Job Insecurity in Switzerland: The Role of Short-Time Work and Work-From-Home

Impact à court et à long terme de la pandémie de Covid-19 sur la perception de l'insécurité de l'emploi en Suisse : le rôle du chômage partiel et du télétravail
Kurz- und langfristige Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit in der Schweiz: die Rolle von Kurzarbeit und Arbeit im Homeoffice

Florence Lebert

41 Soziale Freiheit: Simmels Paradox der Moderne und die Möglichkeiten der Relationalen Soziologie

Social Freedom: Simmel's Paradox of Modernity and the Possibilities of Relational Sociology

Liberté sociale : le paradoxe moderne chez Simmel et les possibilités de la sociologie relationnelle

Alexander Schmid

61 Ist die Schweiz die „beste aller möglichen Welten“, wenn es um relative Chancen für tertiäre Abschlüsse geht? Ein historischer und internationaler Vergleich zum Zusammenhang von sozialer Herkunft und Teilhabe an tertiärer Bildung

Is Switzerland the "Best of All Worlds" When it Comes to Relative Opportunities for Tertiary Education? A Historical and International Comparison of the Relationship Between Social Background and Participation in Tertiary Education

La Suisse est-elle le « meilleur des mondes » en termes d'opportunités relatives en matière d'enseignement supérieur ? Une comparaison historique et internationale du lien entre l'origine sociale et la participation à l'enseignement supérieur

Rolf Becker

101 Discriminations et violences de genre en Suisse analysées au prisme de l'hétérosexisme : enjeux méthodologiques

Discrimination and Gender Violence in Switzerland Analyzed Through the Prism of Heterosexism: Methodological Issues

Diskriminierung und geschlechtsspezifische Gewalt in der Schweiz analysiert durch das Prisma des Heterosexismus: methodische Fragen

Lavinia Gianettoni, Jérôme Blondé, Christina Bornatici, Jacques-Antoine Gauthier, Jean-Marie Le Goff et Morgane Déjussel

121 Innovation Diffusion in Large, Heterogeneous Populations: A Group-Level Network Approach

Diffusion des innovations dans les populations hétérogènes de grande taille : une approche en réseau au niveau des groupes

Innovationsdiffusion in grossen, heterogenen Populationen: Ein gruppenbasierter Netzwerkansatz

Malte Doehne and Katja Rost

Editorial

Roman Gibel, Matthias Leanza, Núria Sánchez-Mira, Stephanie Steinmetz,
and Mattia Vacchiano

In the first issue of the *Swiss Journal of Sociology* (SJS) each year, we traditionally reflect on the year gone by, share updates on recent developments, and offer an outlook for the year ahead. As reported in the 2025 editorial, the journal underwent a substantial modernization and was successfully relaunched in 2024. Building on this transition, 2025 was characterized by optimization, consolidation, and the strengthening of the journal's foundations. Throughout the year, the editorial team worked closely with the journal manager (Marion Beetschen), Seismo, and the SSA Board to enhance the journal's long-term sustainability, visibility, and governance. These efforts aimed to ensure that SJS remains resilient, efficient, and well positioned for the future. In this context, we continued to refine and optimize the newly established workflow connecting editors, the journal manager, and the publisher, resulting in a more coordinated and transparent editorial process. A central achievement was the successful transfer of the journal's complete archive to the SOAP2 platform. This step not only secures the journal's digital infrastructure over the long term but also improves accessibility, discoverability, and continuity. Alongside this technical consolidation, we further streamlined operations and reduced costs in ways that support sustainability without compromising scholarly quality or the integrity of the publication process.

Furthermore, important steps were taken to strengthen SJS's governance and intellectual direction. Following the departure of Kenneth Horvath (Zurich University of Teacher Education), who contributed enormously to the journal's successful transformation, the remaining editorial team launched a call for new co-editors in April 2025 and was delighted to receive many excellent applications. After internal deliberations and formal approval by the SSA Board, we are pleased to welcome Matthias Leanza (University of Basel) and Mattia Vacchiano (University of Geneva) to the editorial team. At the same time, the editors used this moment of transition as an opportunity to introduce a rotating system for the editorial team, designed to ensure both continuity and renewal in the journal's development. Under this model, editors serve a three-year term, with the possibility of one additional three-year extension. Another important milestone was the renewal and restructuring of the international advisory board at the end of 2025, now renamed the Editorial Advisory Board. Following formal approval by the SSA Board, eleven new members were appointed (the full list of names is available on the journal's website). The composition of the board seeks to strike a balance between expertise, seniority,



regional representation, and gender. The Editorial Advisory Board will support the editors through strategic guidance, promotion of the journal within the scholarly community, and contributions to the peer-review process. Members are appointed for three years, renewable once.

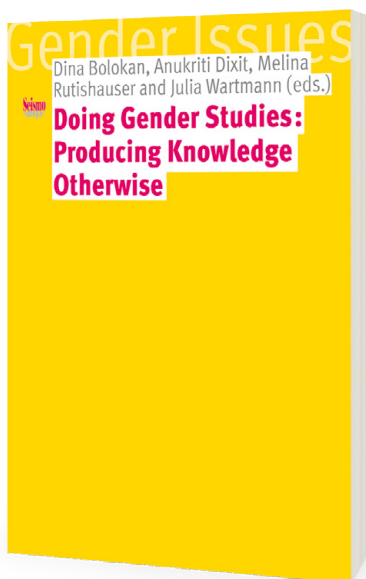
In terms of content, SJS's 2025 volume presented a productive interplay of two special issues, each with a clear thematic focus, and one varia issue, spanning topics from gender and work to the use of visual data in sociological research, as well as economic sociology. This diversity underscores the journal's leading role in advancing sociological knowledge that is theoretically informed, empirically grounded, and relevant to both Swiss and international scholarly debates. Vol. 51 No. 1 opened the year with a special issue titled *New Work – New Problems? Gender Perspectives on the Transformation of Work*. Guest edited by Lucia Lanfranconi, Isabelle Zinn, Stephanie Steinmetz, Gesine Fuchs, and Christina Bornatici, this collection brought together nine contributions originally presented at the 2023 conference of the same name. It explored how evolving forms of work—including remote work, platform work, and flexible arrangements accelerated by the COVID-19 pandemic—intersect with gender norms, inequalities, and organizational practices. Topics ranged from gendered stereotypes surrounding working from home and the implications of teleworking for mobility and work–life balance to collaboration in non-urban workspaces and the regulation of digital sex work. By scrutinizing “new work” through a gender lens, the issue advanced critical insights into the opportunities and risks associated with contemporary labor transformations. Vol. 51 No. 2 was published as a thematically coherent varia issue rather than a formally designated special issue. Under the unifying theme of *Big Visual Data as a New Form of Knowledge*, the contributions highlighted how visual data—from machine-assisted analyses of historical photo collections to virtual museum spaces and planning infrastructures—are reshaping sociological inquiry. With an introduction by Sebastian W. Hoggenmüller, the issue addressed conceptual and methodological questions concerning the materiality and interpretive capacities of visual data in social research. The articles reflected on the processual nature of digital infrastructures, the role of algorithmic conditioning in image production, and the challenges of operationalizing visual sources in empirical research. Vol. 51 No. 3 returned to the format of a special issue, centering on *The Transformation of Banking and Finance*. Edited by Philip Balsiger and Léna Pellandini-Simanyi, this collection examined the sociological dimensions of recent shifts in banking structures, financial practices, and regulatory landscapes. Particular attention was paid to the Swiss context, where the financial sector is both large relative to the national economy and central to political debates about economic change. The contributions analyzed the role of core and peripheral organizations in interest defense, historical transformations of banking elites and strategies, the ways in which financial devices prefigure class habitus, and the emerging forms of economic participation, such as cryptocurrency engagement among young Argentines.

The issue also addressed moral and ethical concerns related to impact investing and explored the motivations underpinning ethical finance in Switzerland.

Looking ahead to 2026, we will continue to provide the Swiss sociology community with engaging insights into a broad range of topics. In doing so, the journal remains committed to publishing theoretically informed, methodologically rigorous, and empirically grounded research that speaks both to the Swiss context and to broader international debates. We expect to publish two *varia* issues featuring contributions, for example, on discrimination and gender-based violence; the short- and long-term impacts of the COVID-19 pandemic on perceptions of job insecurity in Switzerland, with particular attention to reduced working hours and working from home; media repertoires and political engagement in Switzerland from a longitudinal perspective; and innovation diffusion in large, heterogeneous populations using a group-level network approach. Together, these articles reflect the diversity of contemporary sociological research in terms of substantive focus, theoretical perspectives, and methodological strategies. In addition, we will publish a special issue entitled *25 Years of Longitudinal Surveys in Switzerland: Analyzing Social Dynamics in Switzerland and Beyond*, edited by Sandra Hupka-Brunner, Ben Jann, Robin Tillmann, and Valerie-Anne Ryser. This issue will highlight the unique contribution of long-running survey infrastructures to the study of social change and life-course dynamics and showcase how Swiss data can inform both national and comparative research.

Given current social and political challenges, providing reliable insights into core sociological issues is more important than ever. As social inequalities, political polarization, demographic transformations, and technological innovations continue to reshape the foundations of societies, sociology is called upon to foster a nuanced understanding and informed public debate. We therefore warmly invite submissions of high-quality articles and welcome further proposals for special issues.

The Editorial Board
Roman Gibel, Matthias Leanza, Núria Sánchez-Mira,
Stephanie Steinmetz, and Mattia Vacchiano



Dina Bolokan, Anukriti Dixit,
Melina Rutishauser,
Julia Wartmann (eds.)

Doing Gender Studies: Producing Knowledge Otherwise

Series
Gender Issues

ISBN 978-3-03777-310-9
288 pages
15.5 cm x 22.5 cm
Fr. 38.– | Euro 38.–

This volume is rooted in a commitment to epistemic justice in times of rising precarity in academia. It seeks to question the hegemonic definitions of 'doing research'. Commitment to gender studies, as the title suggests, is already an assurance to a form of research that is 'otherwise' – one that looks beyond neoliberal, competitive, and individual-driven agendas. Moreover, the anthology is an attempt to unfollow hierarchies, confront oppressive structures and question taken-for-grantedness in disciplinary knowledge production. The contributors are part of the Inter-university Doctoral Program Gender Studies CH at the universities of Basel, Bern and Zürich. They consist of professors, doctoral students, coordinators and further scholars, that belong to the wider network. They have all 'done' gender studies in various transnational and transdisciplinary contexts. Reflections on how knowledge is produced are thus nurtured by diverse networks of feminist solidarity, an ethics of care and a politics of situated research(ers). Authors engage with the politics of such an 'otherwise' in their respective contexts to illuminate intersubjective and collaborative ways of 'doing gender studies' and of 'producing research otherwise'.

Dina Bolokan holds a PhD in Sociology and has researched and taught at the Centre for Gender Studies at the University of Basel. Their dissertation examines the political economy of labour migration in the European agricultural sector. Bolokan has also been actively involved in the Inter-University Doctoral Program in Gender Studies CH and Basel, moving from student assistant to PhD candidate and later serving as the program coordinator.

Anukriti Dixit is an advanced postdoctoral scholar and lecturer at University of Bern. Her primary research interests include anti-caste and decolonial qualitative research, intersectional policy design and poststructuralist policy analysis. She was awarded a Swiss government excellence scholarship (2019–2020) and a Ford Foundation small grant for feminist research (in 2018, administered through the Institute for Social Sciences trust, New Delhi).

Melina Rutishauser is a PhD candidate in medical anthropology at the University of Basel and part of the Inter-University Doctoral Program Gender Studies CH since 2016. Her research interests include topics such as health, gender and visual representations.

Julia Wartmann received her PhD from the University of Basel for her thesis on the Autonomous Administration of North and East Syria's gender equality reforms. Her work, which investigates the role of freedom's meaning in reinforcing gender binaries, can be situated at the intersection of International Relations and Gender Studies.

Short- and Long-Term Impacts of the Covid-19 Pandemic on Perceptions of Job Insecurity in Switzerland: The Role of Short-Time Work and Work-From-Home

Florence Lebert*

Abstract: This study investigates the short- and long-term impact of Switzerland's initial economic shutdown due to the Covid-19 pandemic on the perception of job insecurity. According to the Swiss Household Panel (SHP) data, perceived job insecurity increased from 2019 to 2020, before declining in subsequent years. Employees on short-time work perceived the most significant initial increase, but reported the greatest subsequent decrease. In the private sector, working fully from home was found to have a protective effect on perceived job insecurity.

Keywords: Job insecurity, Covid-19 pandemic, work from home, remote work, short-time work

Impact à court et à long terme de la pandémie de Covid-19 sur la perception de l'insécurité de l'emploi en Suisse : le rôle du chômage partiel et du télétravail

Résumé: Cette étude examine les effets à court et à long terme du premier semi-confinement en Suisse, lié à la pandémie de Covid-19, sur la perception de l'insécurité de l'emploi. Selon le Panel suisse de ménages (PSM), celle-ci a augmenté entre 2019 et 2020, puis a diminué les années suivantes. Les personnes au chômage partiel ont perçu la plus forte hausse initiale, mais également la baisse subséquente la plus marquée. Pour les employé-e-s du secteur privé, pouvoir travailler entièrement depuis la maison a eu un effet protecteur.

Mots-clés: Insécurité de l'emploi, pandémie de Covid-19, télétravail, travail à domicile, chômage partiel

Kurz- und langfristige Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit in der Schweiz: die Rolle von Kurzarbeit und Arbeit im Homeoffice

Zusammenfassung: Diese Studie untersucht die kurz- und langfristigen Auswirkungen des ersten wirtschaftlichen Shutdowns in der Schweiz infolge der Covid-19-Pandemie auf die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit. Gemäss den Daten des Schweizer Haushalt-Panels (SHP) nahm diese von 2019 bis 2020 zu und ging in den Folgejahren wieder zurück. Personen in Kurzarbeit verzeichneten den stärksten anfänglichen Anstieg, jedoch auch den grössten anschliessenden Rückgang. Für Angestellte im privaten Sektor hatte vollständiges Arbeiten im Homeoffice einen schützenden Effekt.

Schlüsselwörter: Arbeitsplatzunsicherheit, Covid-19-Pandemie, Homeoffice, Heimarbeit, Kurzarbeit

* FORS, University of Lausanne, CH-1015 Lausanne, florence.lebert@fors.unil.ch.

1 Introduction^{1,2}

In March 2020, the World Health Organization (WHO) declared the Covid-19 pandemic, and governments around the world shut down large parts of their economies to contain the spread of the new virus. To buffer the economic shock, many governments established new safety nets or developed existing ones, for example by expanding unemployment protection or introducing wage subsidy schemes (Moreira & Hick, 2021). Moreover, workers were urged to work from home wherever possible (Heidelberger & Schneuwly, 2023).

During the Covid-19 pandemic, Switzerland experienced three phases of partial economic shutdown³ and the population was urged to stay at home. Work-from-home was imposed in spring 2020 and again in the winters of 2020/2021 and 2021/2022 (Heidelberger & Schneuwly, 2023). The Swiss government adopted several measures to stabilise its economy in the meanwhile, and by April 2022, most of the employment support measures were cancelled (Wegmüller & Kemeny, 2023). Short-time working compensation (known as “furlough” in some countries) was one of the most important instruments: To prevent redundancies, some workers had to reduce or completely stop work temporarily as a direct consequence of the pandemic, receiving 80% of their pay for up to 24 months in compensation (SECO, 2022). This turned out to be an effective measure to protect jobs in Switzerland, as no artificial delay in dismissal was observed (Wagenbach, 2021). In April 2020, about 25% of all employees in Switzerland received some short-time working compensation (Wagenbach, 2021) and up to half of the working population was working from home during the first economic shutdown (Refle et al., 2020). It is therefore important to pay attention to these conditions when analysing the effects of the pandemic.

Fortunately, after a sharp decline in 2020, gross domestic product recovered quickly (Wagenbach, 2021; Wegmüller & Kemeny, 2023) and the Swiss economy fared relatively well during the crisis overall.

However, despite the relatively quick recovery, the closure of some economic sectors and the indirect impact on others may have increased the general perception of job insecurity. It is important to understand this dynamic because research has shown that job insecurity has far-reaching negative consequences for workers’ physical and mental health (Kim & von dem Knesebeck, 2016; Klug et al., 2020) and affects a wide range of work-related outcomes such as job satisfaction, trust

1 This study has been realized using data collected by the Swiss Household Panel (SHP), which is based at the Swiss Centre of Expertise in the Social Sciences FORS. The project is financed by the Swiss National Science Foundation. The author declares no conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

2 I would like to thank my colleague Ursina Kuhn for the discussions and the helpful feedback on the paper.

3 This study uses the term “shutdown” instead of the often-used “lockdown” because the Swiss government never forced the population to stay at home, as was the case in other countries such as France or the UK (Hale et al., 2021).

in the organisation, absenteeism and turnover (Klug et al., 2020; Lee et al., 2018; Sverke et al., 2002). Moreover, previous studies have shown that the detrimental effects of perceived job insecurity increase if the adverse conditions persist (e.g., Burchell, 2011). Therefore, it is crucial to adopt a long-term perspective and analyse the evolution of perceived job insecurity throughout the pandemic.

Research has chiefly been carried out on short-term consequences, and focused mainly on specific professional groups such as tech workers (Di, 2021), behaviour analysts (Jimenez-Gomez et al., 2021), restaurant workers (Chen and Eyouun, 2021; Lippert et al., 2021) or hotel employees (Wong et al., 2021). We still lack knowledge, therefore, about the general working population over longer time horizons. The present study asks how the Covid-19 pandemic affected perceptions of job insecurity in Switzerland over the short- and long term, and how workers' experiences during the first economic shutdown influenced these perceptions. Specifically, it investigates whether working from home and short-time working during the first economic shutdown impacted the evolution of perceived job insecurity. The present study has two main advantages. First, using the Swiss Household Panel (SHP) study, data on pre-pandemic employment measures and perceived job insecurity can be used in addition to data from the onset (first economic shutdown) and later phases of the pandemic. Therefore, it is possible to focus on short-term changes in the perception of job insecurity between 2019 and 2020 and on the evolution of perceived job insecurity in later phases of the pandemic (2020–2021 and 2020–2022). Second, the SHP is based on random samples of the general population, providing an overall picture of the Swiss workforce.

The present study shows that following an increase between 2019 and 2020, perceived job insecurity decreased in the subsequent years. The perceptions of employees who worked short-time or partially from home were most affected. Fortunately, those who experienced the largest increases in perceived job insecurity in the early phase of the pandemic also tended to report the largest decreases in later phases.

2 Background and Hypotheses

The pandemic quickly took on unprecedented proportions, overwhelming most people in one way or another (Castiglioni & Gaj, 2020). The strain caused by the shutdown, such as changes in work and school, childcare at home and restrictions on personal freedom, significantly increased stress levels in the population (de Quervain et al., 2020). However, these observations are not conclusive. Some studies suggest that the pandemic led to a reduction in perceived stress, depending on the individual's context. The Job Stress Index (Gesundheitsförderung Schweiz, 2022) slightly improved after 2020 and health-related productivity losses somewhat decreased. Emotional exhaustion among men and older workers also decreased, as has work-related strain among men (Gesundheitsförderung Schweiz, 2022) and

work fatigue, especially for employees in short-time work (Rauvola et al., 2022). Moreover, employees who switched to remote work reported improvements in their work and private life (Tušl et al., 2021) and the general perception of stress decreased, particularly for people with high socio-economic resources (Kuhn et al., 2021). Accordingly, the pandemic was not only a burden on the population; it was also beneficial in some respects. Accordingly, concerns about employment are also likely to vary depending on individual circumstances. In what follows, I will first discuss the theoretical foundations of the present study: the concept of perceived job insecurity, event system theory and the resilience approach. Second, I will describe the state of research. In a third step, I will specifically consider the circumstances of employees in work-from-home and short-time work contexts.

2.1 Perception of Job Insecurity

Job insecurity is often defined as the “perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation” (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, p. 438). Although there may be objectively adverse circumstances, job insecurity is inherently subjective. Employees who face the same adverse circumstances can perceive considerably different levels of job insecurity (De Witte, 2005; Sverke et al., 2002). Job insecurity can be *cognitive* or *ffective* (Huang et al., 2010) and it can concern both the threat of losing the job as a whole (*quantitative job insecurity*) and the threat of losing valued job features, without losing the job, which is also termed *qualitative job insecurity* (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Cognitive job insecurity refers to the perceived risk of job loss or loss of valued job aspects. In contrast, affective job insecurity is an emotional reaction to cognitive job insecurity, manifesting as worries or fear (Huang et al., 2010). In the context of the pandemic, employees were likely more concerned about whether their jobs (more than valued job features) would resist the economic shock. Therefore, in what follows, job insecurity refers to the cognitive evaluation of the risk of job loss.

The perceived threat of job loss implies a threat to one’s financial stability, which in turn causes stress and hinders active life planning (De Witte, 1999). Therefore, the perception of job insecurity has been shown to have far-reaching consequences on individuals’ well-being (e.g. Kim & von dem Knesebeck, 2016; Klug et al., 2020).

In normal times, certain job characteristics – blue-collar jobs (Keim et al., 2014), temporary contracts (Keim et al., 2014; Lee et al., 2018) or private sector jobs (Shoss, 2017) – are more suggestive of perceived job insecurity. Additionally, perceived job insecurity increases with macro-economic factors such as high unemployment rates, shrinking employer demand or technological changes (Klug et al., 2020; Lee et al., 2018; Shoss, 2017).

The Covid-19 pandemic was an external shock that hit economies worldwide. Event system theory (Morgeson et al., 2015) helps describe its impact on employees and their perceptions of job insecurity. This theory focuses on events that break

routines and command our attention. The pandemic can be conceptualised as an event (Lin et al., 2021) whose strength varies from person to person, depending on the event's degree of novelty, disruption and criticality (Morgeson et al., 2015). *Event novelty* describes the degree to which an event differs from current or past events. Novel events are non-routine and unanticipated, and organisations are not usually prepared to face such events (Morgeson et al., 2015). *Event disruption* is the level of discontinuity induced by the event and the magnitude of the perceived threat provoked by the event. Routines and operations are disrupted and employees need to adapt to the event (Morgeson et al., 2015). *Event criticality* is the degree to which an event is perceived as "important, essential, or a priority" (Morgeson & DeRue, 2006, p. 273) and is somewhat oriented towards the future (Lin et al., 2021). Events of high criticality are perceived as a major threat to the individual's future success (Chen et al., 2021). The higher the event's degree of novelty, disruption and criticality, the more likely it is to change individuals' perceptions and behaviours (Lin et al., 2021). Accordingly, the more an employee experiences the pandemic as unexpected and new, disrupting his or her routines and hindering long-term work success, the more likely it is that the employee experienced changing perceptions of job insecurity. How and whether an employee was able to do their job presumably influenced this perception.

However, event system theory describes the changes due to the pandemic in a somewhat static way without considering individuals' adaptability and resilience. I therefore complement event system theory with the resilience approach, which accounts for individuals' adaptation to a non-routine event. Indeed, individuals can successfully adapt to adverse circumstances and gain a sense of resilience (Vella & Pai, 2019). Although there is no universal definition of resilience, most descriptions include the ability to bounce back and experience positive outcomes when exposed to adverse circumstances (Vella & Pai, 2019).

There is a debate about whether resilience is a *trait*, meaning that it depends on individual characteristics, a *capacity*, which depends on the resources an individual can draw upon, or a dynamic *process* resulting from the interaction of the individual and its context (Kossek & Perrigino, 2016). The process-oriented approach recognises that resilience has multiple causes and is not solely dependent on personal characteristics (Kossek & Perrigino, 2016; Vella & Pai, 2019). Rather, in the work context, it is based on both individual and organisational factors.

In this paper, employee resilience is understood as a process of individuals adapting to the pandemic's adverse circumstances. Whether an employee adapts well to the occupational requirements imposed by the containment measures depends on contextual factors such as the possibility of working from home, which is largely determined by the nature of the work. There are jobs, for example in construction or production, that simply cannot be done from home. Furthermore, some employees had to lay down work completely due to the containment measures. Accordingly, some employees would have been more resilient than others. Specifically, continu-

ing one's work despite the adverse circumstances would have helped build a sense of resilience, translating into lower perceptions of job insecurity.

There has been little research on how the pandemic affected workers' perceptions of job insecurity. Exceptions include a Belgian study showing that 21 % of the country's workforce was afraid of job loss as a direct consequence of the Covid-19 pandemic. This number was higher for women and vulnerable groups such as migrants, older employees and employees in temporary work (Lippens et al., 2021). Donnelly et al. (2022) found that 20% to 40% of the US workforce (depending on the time period within the Covid-19 pandemic) reported household job insecurity. Low-educated, low-income, large and non-white households were more likely to experience job insecurity. Other studies found that employees in the restaurant and hotel industry faced great uncertainty about whether and when they would return to work (H. Chen & Eyoum, 2021; Lippert et al., 2021; Wong et al., 2021). A Swiss study has shown that perceived job insecurity has particularly increased for "peripheral workers" (those on a fixed-term contract) compared to "core workers" (Edler & Staub, 2023).

To date, there is very limited evidence on the evolution of perceived job insecurity over the course of the Covid-19 pandemic. Trend analyses from Swiss surveys (the Swiss Human Relations Barometer and Barometer *Gute Arbeit*) showed decreasing levels of perceived job insecurity in 2020 (Hänggeli et al., 2023; Pfrombeck et al., 2020; Schneider et al., 2022). However, a more detailed analysis shows an increase in job insecurity in some sectors immediately following the onset of the pandemic; these included manufacturing, catering, and banking and insurance industries (Pfrombeck et al., 2020). Moreover, Edler and Staub (2023) showed a significant increase in perceived job insecurity in Switzerland between 2019 and autumn/winter 2020. However, this study focused on the first stage of the pandemic and does not describe long-term effects. Furthermore, European data showed that perceived job insecurity declined between the onset of the pandemic, in March, and July 2020, especially for countries such as Germany, France and the Netherlands (Ibanescu, Cristea, et al., 2023; Ibanescu, Gheorghiu, et al., 2023). However, no comparable data for the period before the onset of the pandemic is available.

The Covid-19 pandemic came quickly, the measures to contain the spread of the virus were tough and unprecedented in scale, and the world of work was severely affected. It can therefore be assumed that the pandemic had a high event strength for all individuals. The temporary nature of the short-time compensation and other stabilising measures might not have prevented workers from feeling insecure. It can be assumed that, at the early stage of the pandemic, feelings of job insecurity increased in the general population. However, the political measures taken in Switzerland to stabilise the economy were also prompt, and the economy recovered quickly (Wagenbach, 2021; Wegmüller & Kemeny, 2023). As a result of the relatively good economic situation in the country, the perceived risk of job loss may have decreased significantly in the course of the pandemic. Hypotheses 1a and 1b therefore read as follows:

- › H1a: Perceived job insecurity increased in the general working population after the first economic shutdown.
- › H1b: Perceived job insecurity decreased between 2020 and 2022 to reach pre-pandemic levels.

Although all employees were affected by the Covid-19 pandemic in some way, workers might have been impacted differently depending on the way they could – or had to – work during the economic shutdowns. In Switzerland, work-from-home and short-time work were the most frequent adaptations in the working population: 47% worked from home at least partially during the first economic shutdown (Refle et al., 2020) and one employee out of four was on short-time work (Wagenbach, 2021). Presumably, these were also the most drastic changes faced by employees. Other responses to the economic shutdown included reducing overtime or taking holidays (Refle et al., 2020). However, these were very short-term measures, lasting just a few days or weeks, and were not enough to get workers through the shutdown, let alone the pandemic. Both work-from-home and short-time work required significant adaptation efforts on the part of those affected, and are therefore likely to have had a particularly strong impact on perceptions of job insecurity. This is discussed in more detail below.

2.2 Short-Time Work

The economic crisis precipitated by the Covid-19 pandemic is different from previous recessions. Whereas former crises largely hit sectors such as construction, manufacturing or financial markets (Alon et al., 2020; Moreira & Hick, 2021), the pandemic particularly affected the service sector, notably the tourism and event industry, restaurants, hotels, sales and personal care (Alon et al., 2020; König et al., 2022). For employees who were suddenly on short-time work, the Covid-19 crisis would have had a high level of event novelty and disruption. Also, workers receiving short-time compensation would have been particularly affected by job insecurity, as their work prospects were uncertain and many of them would have lost their jobs without this measure (SECO, 2021). Indeed, studies show that having to reduce working hours, or to stop working completely, increased perceived job insecurity (Edler & Staub, 2023; Ouwerkerk & Bartels, 2022). However, due to their time frames, the aforementioned studies were not able to observe long-term effects.

Although short-time work was introduced to prevent redundancies (SECO, 2022), those affected might not have perceived their jobs as secure. While they were sidelined, they compared themselves to employees who were considered to be *systemically relevant* (Kaldewey, 2022) and whose work was perceived as indispensable (Ouwerkerk & Bartels, 2022), as well as those who could continue to work from home. Given their specific circumstances, employees on short-time work were not able to experience resilience in their jobs but had to realise that their jobs were not

very resistant to the crisis since they had to be secured by a policy measure that was, to make matters worse, only temporary.

As the economy recovered, perceived job insecurity likely decreased (Fan & Qian, 2023). However, the experience of being temporarily laid off is likely to have a lasting effect on one's professional self-image, and some may find it difficult to regain confidence for the future (De Witte, 2016). Moreover, (partial) economic shutdowns are likely to recur over time, and workers who received short-time compensation may not recover their optimism as quickly or completely as those who did not engage in short-time work. Therefore, it can be expected that the perceived job insecurity of the employees who received short-time compensation decreased less in the course of the pandemic than that of workers who have not experienced short-time work. The second hypothesis therefore reads:

- › H2a: In the short run, employees who were on short-time work during the first economic shutdown experienced a steeper increase in perceived job insecurity compared to employees who were not on short-time work.
- › H2b: In the long run, employees on short-time work experienced a weaker decrease in perceived job insecurity compared to employees who were not on short-time work.

2.3 Work-From-Home

One of the measures taken by governments to contain the spread of the novel coronavirus was the obligation to work from home wherever possible. In Switzerland, about one employee out of two worked from home during the first shutdown (Fritschi & Fischer, 2020; Refle et al., 2020). However, this number varied considerably across sectors (FSO, 2022). Although many organisations were indirectly affected by the partial economic shutdowns, employees who could pursue their work more or less normally from home had to worry less about the continuity of their job (Di, 2021). The transition from work-in-the-office to work-from-home was disruptive and required some adaptation, but employees who could work from home found it was possible to accomplish their work and resist external shocks (Fan & Moen, 2022). The ease of transition from the office to home-working depended in part on whether a person had worked from home before the pandemic, as previous work-from-home experience resulted in less emotional exhaustion (Wang et al., 2021) and higher levels of productivity and engagement (Galanti et al., 2021). However, prior work-from-home did not affect other outcomes such as work-family interference, loneliness (Wang et al., 2021) or performance (Bockstahler et al., 2020). Moreover, the situation during the pandemic was different, as, for example, children had to be looked after at home while working (Bockstahler et al., 2020; Dettmers & Plückhahn, 2022). As such, previous work-from-home experience only partially facilitated the transition to remote working.

Existing research shows that employees who could work from home during the economic shutdowns were less likely to apply for short-time compensation (Alipour et al., 2021) or experience job or income loss (Adams-Prassl et al., 2020; Garrote Sanchez et al., 2021). A qualitative study on tech professionals showed that software engineers, in contrast to hardware engineers who mainly work on-site, felt protected from job loss if they were able to perform their work from home (Di, 2021). Moreover, Edler and Staub (2023) showed that perceived job insecurity increased less for employees working from home if they were in academic jobs. In contrast, an Italian study found that working from home was associated with an increase in perceived job insecurity, which rose even further with the number of employees within a household working from home (Nappo et al., 2022). On the other hand, Jimenez-Gomez et al. (2021) found no differences in perceived job insecurity between remote and non-remote workers. The existing evidence on the impact of work-from-home on the perception of job insecurity is therefore inconclusive. However, employees who adapted to the pandemic by working from home likely felt a greater sense of personal and organisational resilience (Kossek & Perrigino, 2016) and a smaller increase in perceived job insecurity compared to employees who could not work from home.

In later phases of the pandemic, many employees kept working remotely because they explicitly wished to do so (Weichbrodt & Soltermann, 2022). But this would likely have been for personal reasons such as a better work-life-balance (Weichbrodt & Soltermann, 2022) or to save on commuting time (Aksoy et al., 2023). As the pandemic progressed and the economy recovered, the influence of remote work on the perception of job insecurity may therefore have diminished along with a general decline in perceived job insecurity. However, employees who were resilient and able to complete their work from home might have drawn on this experience, facing later phases of the pandemic with greater confidence. Their job insecurity is therefore likely to have increased less in the early phase, and decreased more quickly in later phases. This brings us to the third hypothesis:

- › H3a: In the short run, employees who could work from home during the first economic shutdown experienced a smaller increase in perceived job insecurity compared to employees who could not work from home.
- › H3b: In the long run, employees who could work from home experienced a sharper decrease in perceived job insecurity compared to those who could not work from home.

The extent to which a person feels their job is threatened is also likely to depend on the sector in which the employer is based. Compared to the public sector, the private sector is more vulnerable to economic crises (Krämer, 2015) and likely reacts more strongly to short-term economic turbulence. This is because jobs are not funded by state taxes but depend directly on the economic activity and success of the company.

In contrast to the private sector, the public sector usually implements multi-year financial planning (Fuchs et al., 2020), and short-term economic turbulence is therefore less severe for these employees. In fact, while only 6% of public sector employees in Switzerland had to do short-time work during the shutdowns, about 20% of those in the private sector did so (Ehrler et al., 2020). In general, private sector employees have higher perceptions of job insecurity than public sector employees (Anderson & Pontusson, 2007). The inherent stability of public sector jobs, however, means that these employees have less potential for resilience than their private sector counterparts in the context of the pandemic. In the private sector, moreover, there is likely to be a larger difference in feelings of resilience between those who could work from home and those who could not. I therefore hypothesise that being able to work from home, even under adverse circumstances and in times of crisis, is likely to have had a particularly positive impact on perceived job insecurity for employees in the private sector.

- › H4a: In the short run, the beneficial effect of work-from-home is stronger in the private sector than in the public sector.
- › H4b: In the long run, work-from-home leads to a larger decrease in perceived job insecurity in the private sector compared to the public sector.

3 Data and Method

3.1 Data

The empirical part of this paper is based on data from the longitudinal Swiss Household Panel study, which encompasses a wide range of topics (SHP Group, 2024; Tillmann et al., 2021). The SHP started in 1999 with a random sample of 7799 individuals in 5 074 households. Refreshment samples were added in 2004, 2013 and 2020. Typically, all household members aged 14 or over are interviewed annually by telephone (and since 2020, increasingly over the internet).

To test Hypotheses 1 to 4, three different samples were used. To observe the *short-term effects* of the pandemic, Sample A used the pre-pandemic wave of 2019 that was fielded between September 2019 and February 2020, as well as the regular 2020 wave (August 2020 to February 2021) and the supplemental SHP Covid-19 web/paper-pencil survey that was performed between May and June 2020. To investigate the *long-term effects* of the pandemic, Sample B used the SHP Covid-19 survey as well as the regular waves from 2020 and 2021. Sample C used the SHP Covid-19 survey as well as the regular waves from 2020 and 2022. Respondents were included in the samples if they had participated in each wave of interest, if they were over 18 but below the official age of retirement (64 for women and 65 for men), and if they were in paid work (whether employed or self-employed) in the specific waves. Due

to partial non-response, some individuals had to be excluded (see Table 1). With these restrictions, Sample A consisted of 2 450, Sample B of 2 149, and Sample C of 1 911 individuals.

Table 1 Description of the Samples

	Data included	Excluded individuals due to item non-response	Final N
Sample A	Covid-19 + 2019 + 2020	217	2 450
Sample B	Covid-19 + 2020 + 2021	231	2 149
Sample C	Covid-19 + 2020 + 2022	254	1 911

3.2 Measures

Dependent Variable

The main variable of interest is perceived job insecurity, which therefore constitutes the dependent variable of this analysis. The question in the SHP was phrased as follows: “How do you evaluate the risk of becoming personally unemployed in the next 12 months?”. Answers ranged from 0 “no risk at all” to 10 “a real risk”. For the short-term consequences of the pandemic, *change in perceived job insecurity* was calculated as $Y_{2020} - Y_{2019}$, and for the evolution of perceived job insecurity in subsequent years, it was constructed as $Y_{2021} - Y_{2020}$ and $Y_{2022} - Y_{2020}$. These variables ranged from -10 to +10, with positive values indicating an increase and negative values describing a decrease in perceived job insecurity. For descriptive statistics, see Table 2.

Independent Variables

The main independent variables of *short-time work* and *work-from-home* during the first shutdown of the Covid-19 pandemic were measured in the supplemental Covid-19 wave of the SHP. Workers were asked the following question: “Were there any short-term changes in your work situation due to the Corona crisis? Please mark all answers that apply.” Among others, the respondents had the following options: 1) I am short-time working⁴; 2) I am working entirely from home; 3) I am working partly from home. Respondents who reported short-time work were coded 1 on the *short-time* variable and 0 otherwise. The *work-from-home* variable distinguished between respondents not working from home at all, individuals partially working from home, and respondents entirely working from home during the first shutdown.

4 The formulation of the short-time work option for self-employed workers was somewhat different: “I have applied for short-time work or Corona employment replacement for myself”.

Table 2 Descriptive Statistics of the Variables Used in the Regression Models; Data Not Weighted

Variables	Scale	Sample A ^a	Sample B	Sample C
Change in perceived job insecurity	-10-10	0.34 (0.05)	-0.37 (0.05)	-0.6 (0.05)
Short-time work during shutdown	0/1	18.7%	18.4%	18.0%
Working from home during shutdown				
did not work from home	0/1	53.2%	51.7%	50.9%
partially worked from home	0/1	21.7%	22.5%	23.0%
entirely worked from home	0/1	25.1%	25.8%	26.2%
Female	0/1	53.4%	52.1%	51.7%
Age (centred)	18-64	46.4 (0.23)	47.1 (0.24)	46.5 (0.25)
Industrial sector (NOGA) ^b				
Manufacturing	0/1	11.6%	11.3%	11.5%
Construction	0/1	2.4%	2.3%	2.3%
Wholesale, retail; repair motor vehicles	0/1	9.5%	9.5%	9.0%
Hotels and restaurants	0/1	1.9%	1.7%	1.8%
Transport, storage and communications	0/1	4.6%	4.6%	4.6%
Financial intermediation; insurance	0/1	6.0%	5.9%	6.4%
Real estate; renting; computer; research	0/1	14.0%	14.4%	14.5%
Public administration, national defence; compulsory social security	0/1	10.0%	10.6%	10.7%
Education	0/1	12.7%	13.2%	12.9%
Health and social work	0/1	17.0%	16.5%	16.1%
Other community, social and personal services	0/1	5.8%	5.6%	5.6%
Other	0/1	4.6%	4.4%	4.7%
Non-Swiss	0/1	5.0%	4.4%	4.5%
Changes in regional unemployment rates	-3.7-3.8	0.4 (0.01)	0.3 (0.01)	-0.5 (0.01)
Self-employed during shutdown	0/1	9.9%	9.5%	9.2%
Pre-pandemic work-from-home	0/1	47.0%	47.4%	47.4%
Change of job or employer	0/1	8.9%	8.7%	17.4%
Type of contract				
Permanent contract	0/1	86.1%	87.5%	87.8%
Fixed-term contract	0/1	5.7%	4.5%	4.2%
Unknown type of contract	0/1	8.2%	8.0%	8.0%
Working in the private sector	0/1	61.6%	60.6%	60.9%
Number of individuals		2 450	2 149	1 911

a) For continuous variables, means (M) and standard errors of the mean (SEM) are reported; for dummy variables, the share of category 1 is reported. b) Due to empty or low incidence, some categories are recoded into the group "other". These are agriculture, hunting, forestry; electricity, gas and water supply; extra-territorial organisations. Source: Swiss Household Panel, 2019-2022.

Respondents were classified as working in the *public sector* (coded 0) versus the *private sector* (coded 1) to test whether this affected the relationship between work-from-home and perceived job insecurity.

Control Variables

Some characteristics known to influence perceptions of job insecurity might be correlated with the independent variables (Alipour et al., 2023; Garrote Sanchez et al., 2021; Hijzen & Salvatori, 2022; Keim et al., 2014) and are therefore controlled for in the regression analyses. For *gender*, a dummy variable was coded 1 for females and 0 otherwise. *Age* was centred on the grand mean. Moreover, a dummy variable was added for *non-Swiss* respondents (coded 1). To control for *preparedness for work-from-home*, a dummy variable distinguished between individuals who already worked from home in 2019 (coded 1) and individuals who didn't. Furthermore, the respondent's *type of contract* was controlled for, distinguishing between permanent and fixed-term contracts. Since the contract type did not apply to workers in private households or family businesses, an additional category for "unknown type of contract" was added. In addition, *self-employment* in the Covid-19 wave was controlled for (coded 1 for the self-employed, 0 otherwise). A variable coded 1 for respondents who had a *change of job or employer* between waves, and *changes in unemployment rates* in the major regions of Switzerland were controlled for (BFS, 2023). Finally, the General Classification of Economic Activities (NOGA) was used to control for the respondents' *industrial sector* (FSO, 2008). "Health and social work" was used as the reference category because it was the largest group in the samples. As the respondents' industry was highly collinear with the workers' level of education, educational level could not be controlled for.

Except for *change of job or employer* which was measured at the second observation (for sample C it was measured in both 2021 and 2022), all control variables were measured at the first observation (i.e., in 2019 for Sample A and 2020 for Samples B and C).

3.3 Method

Ordinary least squares (OLS) regressions with change scores for the dependent variables (Allison, 1990) were used to estimate the impact of the work situation during the pandemic's first economic shutdown. Change scores for perceived job insecurity were calculated as $Y_{t2} - Y_{t1}$, as explained in the measurement section above, and regressed on the independent and control variables. This means that the models do not explain absolute levels of perceived job insecurity, but changes in these levels between different time points. As educational level could not be controlled for, and to correct for non-response and attrition, cross-sectional survey weights were used (for 2019 in Sample A and for 2020 in Samples B and C).

Preliminary analyses with change scores for perceived job insecurity between 2019 and 2022 showed no significant effects for short-time work or work-from-home (see Table A.1 in the Appendix). It was therefore necessary to look at shorter periods to discern the evolution of perceived job insecurity at different stages of the pandemic.

To test the *short-term effects* of short-time work and work-from-home on changes in perceived job insecurity, Sample A was used (see Table 3). Model 1 contains all the control variables, Model 2 adds short-time work and Model 3 additionally includes work-from-home. Finally, an interaction term was added to Model 4 to test the relevance of private versus public sector employment for the relationship between work-from-home and perceived job insecurity.

The *long-term effects* of short-time work and work-from-home on perceived job insecurity are reported in Table 4. Models 1 to 4 were based on Sample B, referring to changes between 2020 and 2021, and on Sample C, measuring the changes between 2020 and 2022. Model 1 contains all the control variables. Model 2 additionally includes short-time work. In Model 3, work-from-home was added and Model 4 includes the interaction term *work-from-home x private sector*.

4 Results

4.1 The Short-Term Impact of Short-Time Work and Work-From-Home on Perceptions of Job Insecurity

The first part of each hypothesis (1a, 2a, 3a and 4a) is concerned with an aspect of short-term impact. Long-term impacts are reported in the next subsection.

To test Hypothesis 1a, I refer to the descriptive statistics in Table 2 showing a general increase in perceived job insecurity of about 0.34 units between the 2019 pre-pandemic wave and the 2020 wave ($M = 0.34$, 95% confidence interval (CI) = [0.24, 0.43]). The results confirm Hypothesis 1a.

Model 1 in Table 3 shows that women, older-than-average employees and employees who changed their job or employer between 2019 and 2020 reported a decrease in perceived job insecurity. In contrast, it increased considerably for workers in the private sector. Unsurprisingly, hotel and restaurant workers (when used as the reference category; not reported here) were the most affected by the shutdown. Having worked from home before the pandemic, being self-employed during the first shutdown, the type of contract and fluctuations in regional unemployment rates did not affect changes in perceived job insecurity.

To test Hypothesis 2a – that employees on short-time work would experience the steepest increase in perceived job insecurity – short-time work was included as an independent variable in Model 2. Employees on short-time work during Switzerland's first economic shutdown did indeed report a bigger increase in perceived job

Table 3 OLS Regression Analyses Predicting Changes in Perceived Job Insecurity Between 2019 and 2020; Data Is Weighted

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Female	-0.193*	-0.245**	-0.241**	-0.247**
	(0.108)	(0.107)	(0.107)	(0.107)
Age (centred)	-0.010**	-0.010**	-0.010**	-0.011**
	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.005)
Industrial sector (NOGA) (ref. health and social workers)				
Manufacturing	0.303	0.144	0.207	0.200
	(0.206)	(0.205)	(0.206)	(0.206)
Construction	0.121	0.176	0.178	0.137
	(0.323)	(0.320)	(0.319)	(0.318)
Wholesale, retail; repair motor vehicles	0.306	0.183	0.259	0.267
	(0.213)	(0.212)	(0.212)	(0.212)
Hotels and restaurants	3.231***	2.820***	2.847***	2.849***
	(0.356)	(0.358)	(0.356)	(0.356)
Transport, storage and communications	0.331	0.157	0.223	0.209
	(0.258)	(0.257)	(0.257)	(0.257)
Financial intermediation; insurance	0.170	0.327	0.431*	0.456*
	(0.250)	(0.249)	(0.254)	(0.254)
Real estate; renting; computer; research	0.332*	0.359*	0.430**	0.406**
	(0.192)	(0.190)	(0.192)	(0.192)
Public administration, national defence; compulsory social security	0.249	0.268	0.337	0.329
	(0.228)	(0.226)	(0.228)	(0.230)
Education	0.203	0.194	0.262	0.214
	(0.216)	(0.214)	(0.217)	(0.222)
Other community, social and personal services	0.297	0.236	0.227	0.275
	(0.253)	(0.251)	(0.251)	(0.251)
Other	-0.090	0.041	0.129	0.119
	(0.265)	(0.263)	(0.264)	(0.264)
Non-Swiss	0.064	-0.014	0.018	0.027
	(0.137)	(0.136)	(0.136)	(0.135)

Continuation of Table 3 on the next page.

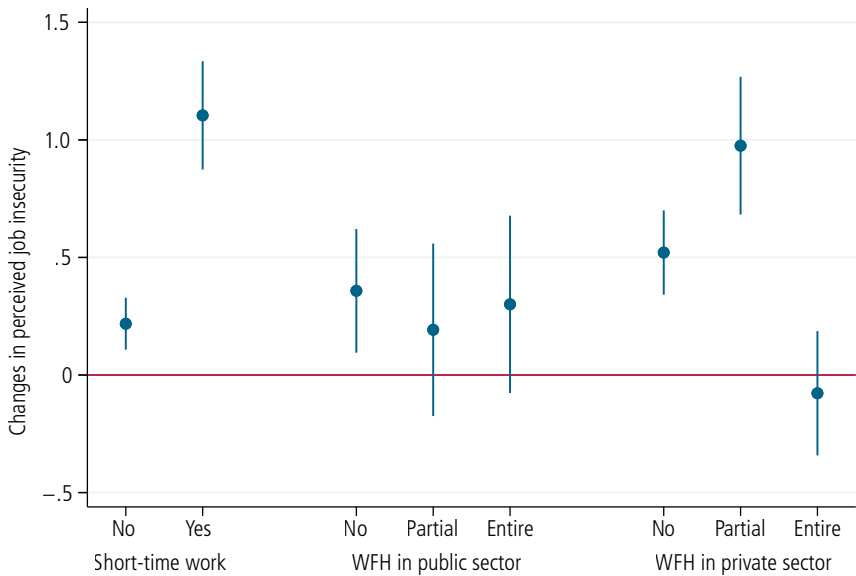
Continuation of Table 3.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Change in regional unemployment rate	0.099 (0.136)	0.134 (0.135)	0.148 (0.135)	0.155 (0.134)
Self-employed during shutdown	-0.029 (0.225)	-0.133 (0.224)	-0.152 (0.223)	-0.143 (0.223)
Pre-pandemic work-from-home	0.022 (0.111)	0.055 (0.110)	0.167 (0.117)	0.169 (0.116)
Change of job or employer	-0.287* (0.171)	-0.250 (0.170)	-0.243 (0.169)	-0.225 (0.169)
Type of contract (ref. permanent contract)				
Fixed-term contract	0.028 (0.212)	0.078 (0.211)	0.101 (0.210)	0.062 (0.210)
Unknown type of contract	0.149 (0.231)	0.169 (0.228)	0.132 (0.229)	0.133 (0.229)
Private sector	0.321** (0.147)	0.159 (0.148)	0.172 (0.147)	0.163 (0.171)
Short-time work		0.920*** (0.134)	0.897*** (0.135)	0.886*** (0.134)
Work-from-home (ref. no work from home)				
Partially worked from home			0.189 (0.135)	-0.166 (0.213)
Entirely worked from home			-0.409*** (0.136)	-0.057 (0.221)
Private sector x partially worked from home				0.620** (0.269)
Private sector x entirely worked from home				-0.541** (0.261)
Constant	-0.040 (0.186)	-0.081 (0.185)	-0.135 (0.186)	-0.122 (0.192)
Observations	2 450	2 450	2 450	2 450
Adjusted R-squared	0.042	0.059	0.065	0.070

Note: Standard errors in parentheses, *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Calculations based on Sample A.
Source: Swiss Household Panel, 2019–2020.

insecurity between 2019 and 2020 compared to employees not on short-time work. Figure 1 shows the linear predictions of changes in perceived job insecurity for workers who were on versus not on short-time work during the first shutdown (it also contains the linear predictions for employees with work-from-home arrangements, which will be described below). While employees who did do short-time work experienced a slight increase in perceived job insecurity, the increase was significantly higher for those on short-time work ($b = 1.1, p < 0.001$), confirming Hypothesis 2a.

Figure 1 Predictive Margins of Short-Time Work and Work-From-Home by Sector



Note: Linear predictions of changes in perceived job insecurity for short-time work and work-from-home (WFH) by sector based on Model 4 of Table 3. Confidence intervals are set at 95% and data is weighted. Source: Swiss Household Panel, 2019–2020.

Hypothesis 3a assumed that employees who worked from home during the first economic shutdown in 2020 would have experienced a smaller increase in perceived job insecurity compared to those who could not work from home. To test this, *work-from-home* was included in Model 3 in Table 3. Indeed, employees who worked entirely from home showed a smaller increase in perceived job insecurity than those who could not work from home at all ($b = -0.409, p = 0.003$). These results show that being able to perform the entirety of one’s work from home had a protective effect on perceived job insecurity. Unexpectedly, employees who *partially* worked from home showed some increase in perceived job insecurity. However, the

increase was not significant in this model ($b = 0.189$, $p = 0.163$). Hypothesis 3a is partially confirmed.

According to Hypothesis 4a, work-from-home should have been particularly beneficial for employees working in the private sector. To test this, interaction terms introduced in Model 4 turned out to be statistically significant, while the main effects (referring to work-from-home in the public sector) were not. Therefore, the protective effect of work-from-home only holds for individuals working in the private sector. Moreover, it was only present if the entirety of one's work could be accomplished from home ($b = -0.541$, $p = 0.038$). In contrast, employees in the private sector who only partially worked from home reported the steepest increase in perceived job insecurity ($b = 0.620$, $p = 0.021$). Figure 1 shows the linear predictions of changes in perceived job insecurity for the extent of work-from-home by sector, confirming Hypothesis 4a.

4.2 The Long-Term Impact of Short-Time Work and Work-From-Home on Perceptions of Job Insecurity

The descriptive statistics in Table 2 show that perceptions of job insecurity declined by 0.37 units ($M = -0.37$, 95% CI = $[-0.46, -0.27]$) between 2020 and 2021 and by 0.6 units between 2020 and 2022 ($M = -0.6$, 95% CI = $[-0.71, -0.49]$), reaching even lower than pre-pandemic levels, confirming Hypothesis 1b. These results are supported by Figure A.1 in the Appendix, predicting absolute levels of perceived job insecurity.

Model 1 in Table 4 included the control variables only. To test Hypothesis 2b, expecting workers on short-time work to experience a weaker long-term decrease in perceived job insecurity (between 2020 and 2021/2022), short-time work was included in Model 2. Both a one- and a two-year follow-up period showed a significantly bigger decrease in job insecurity for those who did short-time work during the first shutdown. Following a steep rise in perceived job insecurity from 2019 to 2020, workers on short-time work also reported a significant decline in the subsequent years, which is contrary to the expectations of Hypothesis 2b.

Furthermore, no significant long-term effects of work-from-home on perceived job insecurity could be observed: employees who could work from home did not report larger decreases in job insecurity than those who could not. This holds both for the private and public sectors and therefore rejects both Hypotheses 3b and 4b. However, Models 3 and 4 (particularly Model 4 on the left) show a tendency for decreasing levels of perceived job insecurity for employees who partially worked from home, and increasing levels for those who worked entirely from home. However, tested against full work-from-home as the reference category (not reported), this convergence remains statistically insignificant. This observation shows that those who reported the largest increase in the short run also experienced the biggest

Table 4 OLS Regression Analyses Predicting Changes in Perceived Job Insecurity Between 2020 and 2021/2022; Data Is Weighted

	Changes in perceived job insecurity between 2020 and 2021				Changes in perceived job insecurity between 2020 and 2022			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Female	-0.131 (0.107)	-0.114 (0.107)	-0.113 (0.107)	-0.112 (0.107)	-0.034 (0.119)	-0.022 (0.119)	-0.020 (0.119)	-0.020 (0.119)
Age (centred)	-0.010** (0.005)	-0.010** (0.005)	-0.010** (0.005)	-0.009** (0.005)	-0.008 (0.005)	-0.008 (0.005)	-0.009 (0.005)	-0.008 (0.005)
Industrial sector (NOGA) (ref. health and social workers)								
Manufacturing	-0.983*** (0.204)	-0.899*** (0.205)	-0.910*** (0.206)	-0.910*** (0.206)	-0.863*** (0.224)	-0.802*** (0.226)	-0.796*** (0.227)	-0.795*** (0.227)
Construction	0.019 (0.327)	0.005 (0.327)	0.010 (0.327)	0.019 (0.327)	0.815** (0.362)	0.815** (0.362)	0.830** (0.362)	0.834** (0.363)
Wholesale, retail; repair motor vehicles	-0.169 (0.208)	-0.120 (0.208)	-0.135 (0.209)	-0.137 (0.209)	-0.043 (0.237)	-0.011 (0.237)	-0.016 (0.238)	-0.015 (0.238)
Hotels and restaurants	-1.065*** (0.367)	-0.824** (0.374)	-0.830** (0.374)	-0.841** (0.374)	-2.360*** (0.408)	-2.179*** (0.419)	-2.182*** (0.418)	-2.182*** (0.419)
Transport, storage and communications	-0.234 (0.257)	-0.186 (0.257)	-0.207 (0.258)	-0.215 (0.258)	-0.504* (0.288)	-0.480* (0.288)	-0.482* (0.289)	-0.483* (0.289)

Continuation of Table 4 on the next page.

Continuation of Table 4.

	Changes in perceived job insecurity between 2020 and 2021				Changes in perceived job insecurity between 2020 and 2022			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Financial intermediation; insurance	-0.428 (0.260)	-0.486* (0.260)	-0.518* (0.267)	-0.533** (0.267)	-0.233 (0.278)	-0.270 (0.278)	-0.249 (0.285)	-0.254 (0.286)
Real estate; renting; computer; research	0.013 (0.189)	-0.011 (0.188)	-0.037 (0.192)	-0.042 (0.192)	-0.272 (0.208)	-0.290 (0.208)	-0.278 (0.211)	-0.279 (0.211)
Public administration, national defence; compulsory social security	-0.025 (0.215)	-0.031 (0.214)	-0.055 (0.217)	-0.055 (0.219)	-0.160 (0.237)	-0.162 (0.237)	-0.153 (0.241)	-0.148 (0.244)
Education	0.019 (0.208)	0.037 (0.208)	0.011 (0.212)	0.029 (0.217)	0.035 (0.233)	0.048 (0.233)	0.067 (0.237)	0.077 (0.243)
Other community, social and personal services	0.155 (0.251)	0.197 (0.251)	0.194 (0.252)	0.173 (0.253)	-0.218 (0.285)	-0.183 (0.286)	-0.164 (0.286)	-0.167 (0.287)
Other	0.111 (0.275)	0.085 (0.274)	0.052 (0.276)	0.033 (0.278)	0.179 (0.297)	0.168 (0.297)	0.160 (0.299)	0.159 (0.300)
Non-Swiss	0.469*** (0.159)	0.488*** (0.159)	0.482*** (0.159)	0.481*** (0.159)	0.136 (0.173)	0.143 (0.173)	0.131 (0.173)	0.130 (0.174)
Change in regional unemployment rate	0.448** (0.187)	0.442** (0.186)	0.452** (0.187)	0.446** (0.187)	-0.093 (0.230)	-0.108 (0.230)	-0.109 (0.230)	-0.111 (0.231)

	Changes in perceived job insecurity between 2020 and 2021				Changes in perceived job insecurity between 2020 and 2022			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Self-employed during shutdown	-0.137 (0.240)	-0.074 (0.240)	-0.057 (0.240)	-0.048 (0.241)	-0.231 (0.267)	-0.190 (0.267)	-0.160 (0.268)	-0.160 (0.269)
Pre-pandemic work-from-home	0.009 (0.109)	-0.021 (0.109)	-0.057 (0.115)	-0.062 (0.115)	0.056 (0.121)	0.036 (0.121)	0.023 (0.127)	0.022 (0.127)
Change of job or employer	-0.890*** (0.175)	-0.880*** (0.175)	-0.873*** (0.175)	-0.886*** (0.175)	-0.867*** (0.148)	-0.854*** (0.148)	-0.858*** (0.148)	-0.860*** (0.148)
Type of contract (ref. permanent contract)								
Fixed-term contract	0.143 (0.239)	0.125 (0.238)	0.111 (0.238)	0.138 (0.240)	-0.486* (0.275)	-0.511* (0.276)	-0.529* (0.276)	-0.520* (0.277)
Unknown type of contract	0.266 (0.262)	0.244 (0.261)	0.248 (0.262)	0.243 (0.262)	-0.041 (0.279)	-0.063 (0.279)	-0.089 (0.280)	-0.088 (0.281)
Private sector	-0.035 (0.139)	0.048 (0.141)	0.041 (0.141)	0.046 (0.165)	-0.120 (0.155)	-0.066 (0.157)	-0.076 (0.158)	-0.086 (0.185)
Short-time work		-0.438*** (0.137)	-0.432*** (0.138)	-0.430*** (0.138)		-0.293* (0.155)	-0.296* (0.156)	-0.295* (0.156)
Work-from-home (ref. no work from home)								
Partially worked from home			-0.057 (0.132)	0.078 (0.207)			-0.216 (0.146)	-0.205 (0.230)
Entirely worked from home			0.138 (0.136)	0.008 (0.215)			0.051 (0.150)	0.004 (0.242)

Continuation of Table 4 on the next page.

Continuation of Table 4.

	Changes in perceived job insecurity between 2020 and 2021				Changes in perceived job insecurity between 2020 and 2022			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Private sector x partially worked from home				-0.232 (0.263)				-0.021 (0.291)
Private sector x entirely worked from home				0.212 (0.259)				0.074 (0.290)
Constant	-0.178 (0.181)	-0.164 (0.180)	-0.155 (0.182)	-0.157 (0.188)	-0.165 (0.224)	-0.167 (0.224)	-0.124 (0.225)	-0.120 (0.231)
Observations	2 149	2 149	2 149	2 149	1 911	1 911	1 911	1 911
Adjusted R-squared	0.034	0.038	0.038	0.038	0.052	0.054	0.054	0.053

Note: Standard errors in parentheses, ***p<0.01, **p<0.05, * p<0.1. Calculations based on Sample B on the left and Sample C on the right side. Source: Swiss Household Panel, 2020–2022.

decrease in the long run, cancelling out the effect overall, as shown in Table A.1 in the Appendix. It shows that neither short-time work nor work-from-home affected longer-term changes in perceived levels of job insecurity between 2019 and 2022. The slightly less favourable evolution of perceived job insecurity for employees who partially worked from home is nonetheless insignificant.

5 Discussion

There has been little research, either from the short- or long-term perspective, that addresses the question of how the Covid-19 pandemic affected employees' perceptions of job insecurity, and the few existing studies mainly give insights into specific professional groups (Chen & Eyoun, 2021; Di, 2021; Jimenez-Gomez et al., 2021; Lippert et al., 2021; Wong et al., 2021). The present study based on the longitudinal SHP has two main advantages: First, it measures the impact of the pandemic on the general working population. Second, due to its design, it is possible to investigate the short- and long-term effects of the pandemic by comparing pre-pandemic waves to early and later stages of the pandemic.

This study aimed to investigate the short- and long-term impact of two prevalent conditions of the first economic shutdown on perceptions of job insecurity: short-time work and work-from-home. This yields four main findings. First, the Covid-19 pandemic increased the perception of job insecurity in the general working population. However, this effect was not of long duration. Within 24 months of the onset of the pandemic, perceived job insecurity was already lower than pre-pandemic levels.

Second, the economic shutdown did not affect all employees in the same way. Relying on event system theory, it was assumed that perceived job insecurity would particularly increase for employees who experienced a high level of novelty, disruption and criticality. It may be assumed that work disruption and criticality were highest for employees on short-time work due to the economic shutdown. Their daily (work) routines would have been widely affected, and the long-term effects of the pandemic would have been particularly incalculable, given that short-time compensation was only a temporary measure. The results confirm that employees on short-time work experienced the highest increase in perceived job insecurity. While some employees proved systemically relevant and others were able to relocate their physical workplace, those on short-time work had little opportunity to perceive themselves and their jobs as resilient. The present results are in line with previous findings (Edler & Staub, 2023; Ouwerkerk & Bartels, 2022). Interestingly, and against expectations, workers on short-time work also experienced the steepest decline in job insecurity in subsequent years. The swift normalisation of workers' perceptions of job insecurity seems to reflect the rapid recovery of the Swiss econ-

omy. Although short-time work turns out to be mainly a short-term predictor, it still plays a central role in the perception of job insecurity: Short-time work is an effective way of protecting jobs (Wagenbach, 2021), but it also reveals which jobs are vulnerable to crises. Therefore, it can be considered an antecedent of perceived job insecurity (Klug et al., 2024).

Third, for workers in the private sector, work-from-home turned out to be a protective factor against perceived job insecurity if the entirety of the job could be accomplished from home. Although the transition from office work to work-from-home might have been very disruptive, this was presumably transitory (Fan & Moen, 2022; Razmerita et al., 2021). After a period of adaptation, remote workers might have built resilience and confidence, realising that they could bounce back and accomplish their work under the most adverse circumstances. However, against expectations, the protective effect was only apparent for individuals who could do the entirety of their work from home. In contrast, employees who only partially worked from home displayed the biggest increase in perceived job insecurity. These employees presumably experienced more disruption in their daily work routines and may constitute a specific group, as they obviously could not entirely shift to work-from-home. It may be that these workers tried hard to accomplish their work from home, but had jobs with low work-from-home capacity (Alipour et al., 2023). On the one hand, these employees have not developed a sense of resilience by switching to work-from-home and thus gaining confidence that their jobs will remain secure in the future. On the other hand, this group may not have received enough support from their employers, or not enough attention from the government, and there might have been fewer protective measures to secure these jobs. More detailed data would be necessary to understand whether these employees held jobs with low work-from-home capacity, whether they lacked support to make the transition to remote work, or whether there were other reasons for their partial work-from-home. In the long run, workers who partially worked from home tended to experience the biggest decrease in perceived job insecurity. The relationship between work-from-home and the perception of job insecurity has been little explored so far, and the findings are still inconclusive (see Di, 2021; Edler & Staub, 2023; Jimenez-Gomez et al., 2021; Nappo et al., 2022). The distinction between partial and complete work-from-home has proven crucial and might explain why previous studies did not find a robust protective effect of work-from-home. Edler and Staub (2023), for example, used the same data source but combined all workers with any amount of work-from-home into a single category. The beneficial effects of working entirely from home may therefore have been masked by workers who partially worked from home. The present study is consistent with Adams-Prassl et al. (2020) who show that the higher the proportion of tasks that can be done from home, the lower the risk of actual job loss. It is not only the mere possibility of working from home that is crucial for securing one's job, but also the amount of work that can be done remotely.

Fourth, the present study showed that work-from-home mattered only for employees working in the private sector. This sector is sensitive to the macroeconomic situation (Anderson & Pontusson, 2007; Krämer, 2015), which is reflected in the workforce: Working entirely from home turned out to be an advantage during the pandemic in terms of perceived job insecurity, while partially working from home has been revealed to be a disadvantage. In contrast, in the public sector, where jobs are financed by tax revenues, the possibility of working from home had no effect on perceived job insecurity. To the best of my knowledge, this novel finding has not yet been described in the literature, and it underlines the importance of taking the sector into account when analysing the effects of the pandemic on work-related outcomes.

A couple of recommendations can be made based on the present study. It shows that employers and managers can make a difference for their workforce if they support them in adapting to new circumstances. Work-from-home can be an efficient way to perform one's work under adverse conditions and to protect oneself from the perception of job insecurity, so employers should support their staff in making this transition. Specifically, they should focus on those employees who can only partially work from home and determine what additional measures are needed to enable them to perform the entirety of their work from home in times of crisis. Governments should also support the adaptations needed to face future crises, providing financial resources to promote digitalisation and digital education, and to increase cybersecurity (Federal Council, 2024). However, governments should also provide resources to secure jobs that cannot be done from home, as perceived job security is an important prerequisite for good mental and physical health (Kim & von dem Knesebeck, 2016; Klug et al., 2020).

Although the present study expands existing knowledge on the effects of the Covid-19 pandemic on the perception of job insecurity, it also has some limitations. First, short-time work and work-from-home have been treated separately, whereas some people experienced a combination of the two. The present data do not allow us to analyse these cases, with only 53 to 72 relevant instances (depending on the sample). Second, there is no information on the ease of transition for employees who switched to working from home. Although the pre-pandemic experience of working from home is a good proxy for ease, we cannot distinguish between individuals who had an easy versus a difficult transition. Third, this study only considered individuals who were employed at the time of the interview. However, some individuals dropped out due to unit non-response, and some (18 to 23 cases, depending on the sample) became unemployed between waves and were therefore excluded from the analyses. Although this is a very small number, they result in a conservative estimate as those with the highest levels of job insecurity may have been excluded. It is also important to recall that the analyses are based on three different samples. It would have been possible to use a single sample with respondents who participated in every wave of interest, but this would have reduced the sample by about 14% and might have introduced some selectivity and, therefore, the present results are

presumably more accurate with the adopted procedure. Although the final samples are highly overlapping, with 74% of respondents represented in all three samples, 13% in two samples and a further 13% in only one, the models should, however, be compared with caution.

Overall, we should be cautious about generalising the present findings. Depending on the economic context and how governments handled the Covid-19 pandemic (World Bank Group, 2022), the effects of short-time work and work-from-home on perceived job insecurity may have been different. Moreover, the results might have been different if the economic crisis had had a different origin: Klug et al. (2024) focused on the Great Recession of 2008 and found a similar short-term increase in perceived job insecurity for employees on short-time work, but they also found a lasting effect of short-time work on perceived job insecurity, in contrast with the present study. This suggests that the cause of the economic crisis is likely to have influenced the longer-term course (KOF, 2021).

The present study shows that work-from-home can be protective for the perception of job insecurity. However, it is known that large parts of the workforce do not have access to work-from-home due to the nature of their job (Lund et al., 2020). Furthermore, there is a strong relationship between the ability to work from home and the employee's level of education: Low-educated workers are less likely to have access to work-from-home options compared to highly educated workers (Lund et al., 2020; Refle et al., 2020). This difference might increase inequality within the workforce. Therefore, future research should explore the potentially discriminating effects of work-from-home.

In summary, the pandemic was an important external shock that drastically increased perceived levels of job insecurity in Switzerland in the short term. Luckily, the negative effects were not of long duration, and a quick recovery could be observed. The insights of the present study are important as the future might bring new (and unforeseen) challenges, such as new pandemics, natural disasters linked to climate change or other triggers of economic crisis (Jimenez-Gomez et al., 2021).

6 Data availability

The data underlying this article are available in SWISSUbase at <https://www.swiss-ubase.ch/en/catalogue/studies/6097/18018/overview>.

7 References

- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C. (2020). Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. *Journal of Public Economics*, 189(104245). <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104245>

- Aksoy, C. G., Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Dolls, M., & Zarate, P. (2023). *Time savings when working from home* (No. 30866; NBER Working Paper Series). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w30866>
- Alipour, J.-V., Fadinger, H., & Schymik, J. (2021). My home is my castle – The benefits of working from home during a pandemic crisis. *Journal of Public Economics*, *196*, 104373. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2021.104373>
- Alipour, J.-V., Falck, O., & Schüller, S. (2023). Germany's capacity to work from home. *European Economic Review*, *151*, 104354. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104354>
- Allison, P. D. (1990). Change scores as dependent variables in regression analysis. *Sociological Methodology*, *20*, 93–114. <https://doi.org/10.2307/271083>
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). *This time it's different: The role of women's employment in a pandemic recession*. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w27660>
- Anderson, C. J., & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, *46*, 211–235. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2007.00692.x>
- BFS. (2023). *Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Geschlecht und Grossregion*. Arbeit und Erwerb. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/els-ilo.assetdetail.26505720.html>
- Bockstahler, M., Jurecic, M., & Rief, S. (2020). *Working from home experience. An empirical study from the user perspective during the corona pandemic*. Frauenhofer IAO.
- Burchell, B. (2011). A temporal comparison of the effects of unemployment and job insecurity on Well-being. *Sociological Research Online*, *16*(1), 66–78. <https://doi.org/10.5153/sro.2277>
- Castiglioni, M., & Gaj, N. (2020). Fostering the reconstruction of meaning among the general population during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, *11*, 567419. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.567419>
- Chen, H., & Eyoum, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, *94*(102850). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102850>
- Chen, Y., Liu, D., Tang, G., & Hogan, T. M. (2021). Workplace events and employee creativity: A multi-study field investigation. *Personnel Psychology*, *74*(2), 211–236. <https://doi.org/10.1111/peps.12399>
- de Quervain, D., Aerni, A., Amini, E., Bentz, D., Coynel, D., Gerhards, C., Fehlmann, B., Freytag, V., Papassotiropoulos, A., Schick Tanz, N., Schlitt, T., Zimmer, A., & Zuber, P. (2020). *The Swiss Corona Stress Study*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/jqw6a>
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, *31*(4), 1–6. <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- De Witte, H. (2016). On the scarring effects of job insecurity (and how they can be explained). *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *42*(2), 99–102. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3545>
- Dettmers, J., & Plückhahn, W. (2022). Suddenly working from home: Effects of the corona crisis on psychological job demands and resources and the role of telecommuting. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, *66*(3), 113–128. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000374>
- Di, D. (2021). Surviving is succeeding: How tech workers handle job insecurity during COVID-19. *American Behavioral Scientist*, 1–19. <https://doi.org/10.1177/00027642211052958>
- Donnelly, R., Zajdel, R., & Farina, M. P. (2022). Inequality in household job insecurity and mental health: Changes during the COVID-19 pandemic. *Work and Occupations*, *49*(4), 457–482. <https://doi.org/10.1177/07308884221123255>

- Edler, S., & Staub, I. (2023). The impact of the Covid-19 pandemic on perceived employment (in)security in Switzerland. *Swiss Journal of Sociology*, 49(1), 179–214. <https://doi.org/10.2478/sjs-2023-0010>
- Ehrler, F., Monsch, G.-A., & Steinmetz, S. (2020, October 27). Arbeitssituation im Lockdown und Erwartungen für die Zukunft – DeFacto. DeFacto. <https://www.defacto.expert/2020/10/27/arbeits-situation-im-lockdown-und-erwartungen-fuer-die-zukunft/>
- Fan, W., & Moen, P. (2022). Working more, less or the same during COVID-19? A mixed method, intersectional analysis of remote workers. *Work and Occupations*, 49(2), 143–186. <https://doi.org/10.1177/07308884211047208>
- Fan, W., & Qian, Y. (2023). State contexts, job insecurity, and subjective well-being in the time of COVID-19. *Journal of Happiness Studies*, 24(6), 2039–2059. <https://doi.org/10.1007/s10902-023-00669-9>
- Federal Council. (2024). *Strategie Digitale Schweiz 2024*. Federal Council. <https://digital.swiss/userdata/uploads/strategie-dch-de.pdf>
- Fritschi, T., & Fischer, G. (2020). *Arbeitsbedingungen in der Corona-Krise. Spezialbefragung zum Barometer Gute Arbeit* (Travail.Suisse). Berner Fachhochschule. https://arbor.bfh.ch/14349/1/barometer_gute_arbeit_corona_18.8.20_v6.pdf
- FSO. (2008). *NOGA 2008 General Classification of Economic Activities. Introduction*. Swiss Federal Statistical Office.
- FSO. (2022). *Teleheimarbeit* [Federal Statistical Office]. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kultur-medien-informationsgesellschaft-sport/informationsgesellschaft/gesamtindikatoren/volkswirtschaft/teleheimarbeit.assetdetail.22404518.html>
- Fuchs, S., Mertes, A., Ramsden, A., & Rey, A. (2020). Öffentliche Planungs- und Steuerungssysteme für das 21. Jahrhundert. *Yearbook of Swiss Administrative Sciences*, 11(1). <https://doi.org/10.5334/ssas.146>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Garrote Sanchez, D., Gomez Parra, N., Ozden, C., Rijkers, B., Viollaz, M., & Winkler, H. (2021). Who on earth can work from home? *The World Bank Research Observer*, 36(1), 67–100. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkab002>
- Gesundheitsförderung Schweiz. (2022). *Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Produktivität bei Erwerbstätigen in der Schweiz während der Covid-19-Pandemie. Eine Längsschnittstudie gibt Aufschluss* [Faktenblatt 76]. Gesundheitsförderung Schweiz. <https://friendlyworkspace.ch/de/media/684>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/AMR.1984.4279673>
- Hale, T., Angrist, N., Goldszmidt, R., Kira, B., Petherick, A., Phillips, T., Webster, S., Cameron-Blake, E., Hallas, L., Majumdar, S., & Tatlow, H. (2021). A global panel database of pandemic policies (Oxford COVID-19 Government Response Tracker). *Nature Human Behaviour*, 5(4), Article 4. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01079-8>
- Hänggeli, A., Fritschi, T., & Lehmann, O. (2023). “Barometer Gute Arbeit”. *Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2023* (No. Schlussbericht; Travail. Suisse). Berner Fachhochschule. https://www.sachdokumentation.ch/bestand/pdf/DS_3604.pdf
- Heidelberger, A., & Schneuwly, J. (2023). *Ausgewählte Beiträge zur Schweizer Politik: Verlauf und Bekämpfung der Covid-19-Pandemie, 2020–2022*. Institut für Politikwissenschaft, Universität Bern. <https://anneepolitique.swiss/prozesse/61142-verlauf-und-bekampfung-der-covid-19-pandemie>
- Hijzen, A., & Salvatori, A. (2022). *The impact of the COVID-19 crisis across different socio-economic groups and the role of job retention schemes—The case of Switzerland*. <https://doi.org/10.1787/38fc6bad-en>
- Huang, G.-H., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z., & Ren, X. (2010). Affective job insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 20–39. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400102>

- Ibanescu, B.-C., Cristea, M., Gheorghiu, A., & Pascariu, G. C. (2023). The regional evolution of job insecurity during the first COVID-19 wave in relation to the pandemic intensity. *Letters in Spatial and Resource Sciences*, 16(1), 13. <https://doi.org/10.1007/s12076-023-00337-9>
- Ibanescu, B.-C., Gheorghiu, A., Cristea, M., Pascariu, G. C., Team, P., & Leander, P. (2023). The evolution of job insecurity in spatial contexts in Europe during COVID-19 pandemic. *International Regional Science Review*, 46(5–6), 552–576. <https://doi.org/10.1177/01600176231160485>
- Jimenez-Gomez, C., Sawhney, G., & Albert, K. M. (2021). Impact of COVID-19 on the applied behavior analysis workforce: Comparison across remote and nonremote workers. *Behavior Analysis in Practice*, 14(4), 873–882. <https://doi.org/10.1007/s40617-021-00625-0>
- Kaldewey, D. (2022). Was bedeutet Systemrelevanz in Zeiten der Pandemie? *Berliner Journal für Soziologie*, 32(1), 7–33. <https://doi.org/10.1007/s11609-022-00464-y>
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269. <https://doi.org/10.1037/a0036743>
- Kim, T. J., & von dem Knesebeck, O. (2016). Perceived job insecurity, unemployment and depressive symptoms: A systematic review and meta-analysis of prospective observational studies. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(4), 561–573. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1107-1>
- Klug, K., Bernhard-Oettel, C., Selenko, E., & Sverke, M. (2020). Temporal and person-oriented perspectives on job insecurity. In Y. Griep & S. D. Hansen (Eds.), *Handbook on the temporal dynamics of organizational behavior* (pp. 91–104). Edward Elgar Publishing.
- Klug, K., Bernhard-Oettel, C., & Sverke, M. (2024). The paradox of job retention schemes: A latent growth curve modeling approach to immediate and prolonged effects of short-time work on job insecurity and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 25(6), 72. <https://doi.org/10.1007/s10902-024-00787-y>
- KOF. (2021). *Comparing the coronavirus crisis and the financial crisis: Eight differences and similarities* (KOF Bulletin). KOF Swiss Economic Institute. <https://kof.ethz.ch/en/news-and-events/kof-bulletin/kof-bulletin/2021/10/Comparing-the-coronavirus-crisis-and-the-financial-crisis-eight-differences-and-similarities.html>
- König, M. D., Rauch, J., Shakar, P., & Wörter, M. (2022). *How were companies affected during the first and second waves of the corona pandemic in Switzerland? An analysis based on KOF survey data, short term work and company websites* (No. 32; Grundlagen für die Wirtschaftspolitik). Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Kossek, E. E., & Perrigino, M. B. (2016). Resilience: A review using a grounded integrated occupational approach. *Academy of Management Annals*, 10(1), 729–797. <https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1159878>
- Krämer, R. (2015). *Kapitalismus verstehen. Einführung in die politische Ökonomie der Gegenwart*. VSA Verlag.
- Kuhn, U., Klaas, H. S., Antal, E., Dasoki, N., Lebert, F., Lipp, O., Monsch, G.-A., Refle, J.-E., Rysler, V.-A., Tillmann, R., & Voorpostel, M. (2021). Who is most affected by the Corona crisis? An analysis of changes in stress and well-being in Switzerland. *European Societies*, 23(sup1), S942–S956. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1839671>
- Lee, C., Huang, G.-H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Lin, W., Shao, Y., Li, G., Guo, Y., & Zhan, X. (2021). The psychological implications of COVID-19 on employee job insecurity and its consequences: The mitigating role of organization adaptive practices. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 317–329. <https://doi.org/10.1037/apl0000896>
- Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., Weytjens, J., & Baert, S. (2021). How do employees think the COVID-19 crisis will affect their careers? *PLOS ONE*, 16(5), e0246899. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246899>

- Lippert, J. F., Furnari, M. B., & Kriebel, C. W. (2021). The impact of the Covid-19 pandemic on occupational stress in restaurant work: A qualitative study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10378. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910378>
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., & Smit, S. (2020). What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries. *McKinsey Global Institute*, 1–13.
- Moreira, A., & Hick, R. (2021). COVID-19, the Great Recession and social policy: Is this time different? *Social Policy & Administration*, 55(2), 261–279. <https://doi.org/10.1111/spol.12679>
- Morgeson, F. P., & DeRue, D. S. (2006). Event criticality, urgency, and duration: Understanding how events disrupt teams and influence team leader intervention. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 271–287. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.02.006>
- Morgeson, F. P., Mitchell, Terence R., & Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 40(4), 515–537. <https://doi.org/10.5465/amr.2012.0099>
- Nappo, N., Fiorillo, D., & Lubrano Lavadera, G. (2022). Subjective job insecurity during the COVID-19 pandemic in Italy. *Italian Economic Journal*, 1–27. <https://doi.org/10.1007/s40797-022-00209-z>
- Ouwerkerk, J. W., & Bartels, J. (2022). Is anyone else feeling completely nonessential? Meaningful work, identification, job insecurity, and online organizational behavior during a lockdown in the Netherlands. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1514), Article 3. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031514>
- Pfrombeck, J., Feierabend, A., Schärer, L., Kornblum, A., Grote, G., & Staffelbach, B. (2020). *Schweizer HR-Barometer 2020. Digitalisierung und Generationen* (HR-Barometer). Universitäten Luzern und Zürich, ETH Zürich. https://www.research-collection.ethz.ch/bitstream/handle/20.500.11850/445553/HRBarometer2020_Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2022). Short-term effects of short-term work: Dynamics in fatigue across two national lockdowns. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 64(7), 550–556. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002537>
- Razmerita, L., Peroznejad, A., Pantelli, N., & Kärreman, D. (2021). *Adapting to the enforced remote work in the Covid 19 pandemic*. 633–646. <https://doi.org/10.18690/1978-961-286-485-9>
- Reffe, J.-E., Voorpostel, M., Lebert, F., Kuhn, U., Klaas, H. S., Ryser, V.-A., Dasoki, N., Monsch, G.-A., Antal, E., & Tillmann, R. (2020). *First results of the Swiss Household Panel–Covid-19 Study* (FORS Working Paper Series). FORS. <https://iris.unil.ch/entities/publication/bbbbf73-6729-4752-b103-5fde0ee7b8cc>
- Schneider, L., Meyer, D., Feierabend, A., Grote, G., & Staffelbach, B. (2022). *Schweizer HR-Barometer 2022. Innovation und Scheitern* (HR-Barometer). Universitäten Luzern und Zürich, ETH Zürich. https://www.research-collection.ethz.ch/bitstream/handle/20.500.11850/585318/HRBarometer2022_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SECO. (2021). *Pandemie prägt Schweizer Arbeitsmarkt im Jahr 2020* [Medienmitteilung]. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/seco/nsb-news/medienmitteilungen-2021.msg-id-81887.html>
- SECO. (2022). *Kurzarbeitsentschädigung. Information für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen*. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- SHP Group. (2024). *Living in Switzerland Waves 1-24 (including a long file) + Covid 19 data + Beta version wave 25 [Dataset]*. FORS – Swiss Centre of Expertise in the Social Sciences. Financed by the Swiss National Science Foundation. <https://doi.org/10.48573/n4ms-5830>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>

- Tillmann, R., Voorpostel, M., Antal, E., Dasoki, N., Klaas, H., Kuhn, U., Lebert, F., Monsch, G.-A., & Ryser, V.-A. (2021). The Swiss Household Panel (SHP). *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 242(3), 403–420. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2021-0039>
- Tušíl, M., Brauchli, R., Kerksieck, P., & Bauer, G. F. (2021). Impact of the COVID-19 crisis on work and private life, mental well-being and self-rated health in German and Swiss employees: A cross-sectional online survey. *BMC Public Health*, 21(1), 741. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10788-8>
- Vella, S.-L. C., & Pai, N. B. (2019). A theoretical review of psychological resilience: Defining resilience and resilience research over the decades. *Archives of Medicine and Health Sciences*, 7(2), 233–239. https://doi.org/10.4103/amhs.amhs_119_19
- Wagenbach, M. (2021). *Spezialthema: Die Folgen von Covid-19 für den Arbeitsmarkt in der Schweiz* (Konjunkturtenendenzen SECO). Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publicationen_Dienstleistungen/Publicationen_Formulare/Wirtschaftslage/Konjunkturtenendenzen/Spezialthema/spezialthema_folgen_covid-19_arbeitsmarkt.pdf.download.pdf/KT_2021_04_spezialthema.pdf
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wegmüller, P., & Kemeny, F. (2023). *Exkurs: Erste Jahresergebnisse für 2022 – Schweizer BIP wächst um 2,1 %* (Konjunkturtenendenzen SECO). Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publicationen_Dienstleistungen/Publicationen_Formulare/Wirtschaftslage/Konjunkturtenendenzen/Spezialthema/kt_2023_01_exkurs_bip22.pdf.download.pdf/kt_2023_01_exkurs_bip22.pdf
- Weichbrodt, J., & Soltermann, A. (2022). *FlexWork Survey 2022: Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobil-flexibler Arbeit*. Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. <https://doi.org/10.26041/fhnw-4458>
- Wong, A. K. F., Kim, S. S., Kim, J., & Han, H. (2021). How the COVID-19 pandemic affected hotel Employee stress: Employee perceptions of occupational stressors and their consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 93(102798). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102798>
- World Bank Group. (2022). *Finance for an equitable recovery*. The World Bank. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2022/brief/chapter-1-introduction-the-economic-impacts-of-the-covid-19-crisis>

Appendix

The Appendix shows additional analyses based on data from 2019 and 2022, without accounting for interim changes in the intervening years, except for job/employer changes. All other sample inclusion criteria are the same as in the main analysis.

Table A.1 thus describes changes in perceived job insecurity between 2019 and 2022 without taking into consideration changes from one year to the next. It shows no significant effects of short-time work and work-from-home on changes in perceived job insecurity. This result highlights the importance of breaking the three-year span, from 2019 to 2022, into shorter periods to gain insight into changes that occurred due to short-time work and working from home during the first economic shutdown in Switzerland. Furthermore, it shows that the shock of the pandemic did not have lasting effects. In fact, the situation has returned to normal after two years.

Table A1 OLS Regression Predicting Changes in Perceived Job Insecurity Between 2019 and 2022; Data Is Weighted

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Female	-0.209*	-0.221*	-0.218*	-0.222*
	(0.118)	(0.119)	(0.118)	(0.118)
Age (centred)	-0.012**	-0.012**	-0.012**	-0.012**
	(0.005)	(0.005)	(0.006)	(0.006)
Industrial sector (ref. health and social workers)				
Manufacturing	-0.144	-0.185	-0.154	-0.151
	(0.221)	(0.224)	(0.225)	(0.225)
Construction	0.896**	0.899**	0.903**	0.893**
	(0.353)	(0.353)	(0.353)	(0.353)
Wholesale, retail; repair motor vehicles	0.112	0.089	0.125	0.130
	(0.241)	(0.242)	(0.243)	(0.243)
Hotels and restaurants	0.121	0.021	0.036	0.052
	(0.376)	(0.384)	(0.384)	(0.385)
Transport, storage and communications	-0.362	-0.385	-0.361	-0.371
	(0.286)	(0.286)	(0.287)	(0.287)
Financial intermediation; insurance	0.022	0.053	0.080	0.088
	(0.271)	(0.272)	(0.279)	(0.279)
Real estate; renting; computer; research	-0.084	-0.073	-0.047	-0.057
	(0.210)	(0.210)	(0.213)	(0.213)
Public administration, national defence; compulsory social security	-0.247	-0.243	-0.223	-0.217
	(0.245)	(0.245)	(0.249)	(0.251)
Education	-0.307	-0.310	-0.296	-0.296
	(0.235)	(0.235)	(0.238)	(0.244)
Other community, social and personal services	-0.096	-0.113	-0.128	-0.105
	(0.283)	(0.283)	(0.284)	(0.284)
Other	-0.188	-0.164	-0.131	-0.134
	(0.284)	(0.285)	(0.286)	(0.287)
Non-Swiss	-0.043	-0.050	-0.035	-0.036
	(0.151)	(0.151)	(0.151)	(0.151)

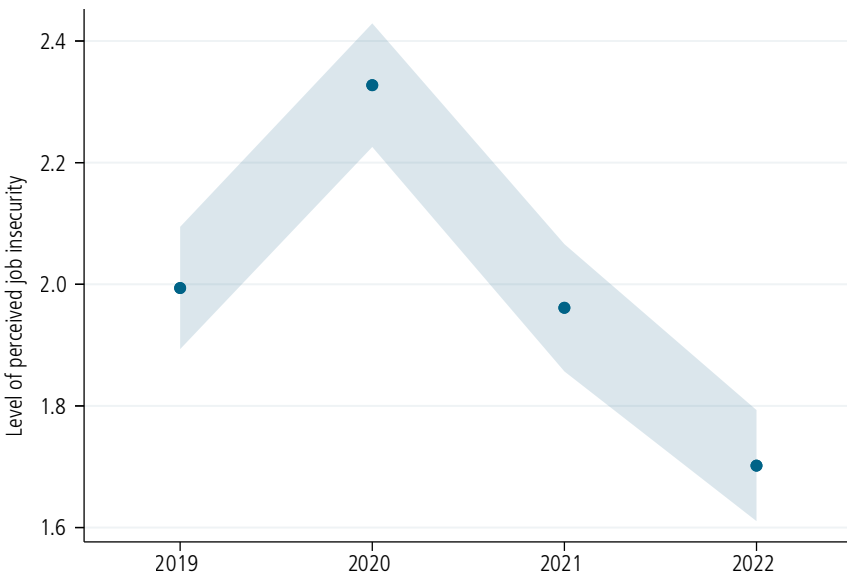
Continuation of Table A1.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Change in regional unemployment rate	0.114 (0.130)	0.123 (0.130)	0.129 (0.130)	0.132 (0.130)
Self-employed during shutdown	0.094 (0.256)	0.073 (0.257)	0.059 (0.257)	0.054 (0.257)
Pre-pandemic work-from-home	0.063 (0.121)	0.071 (0.121)	0.112 (0.128)	0.114 (0.128)
Change of job or employer	-0.345*** (0.133)	-0.355*** (0.133)	-0.356*** (0.134)	-0.358*** (0.134)
Type of contract (ref. permanent contract)				
Fixed-term contract	-0.988*** (0.252)	-0.967*** (0.252)	-0.939*** (0.253)	-0.953*** (0.253)
Unknown type of contract	-0.070 (0.258)	-0.060 (0.258)	-0.063 (0.259)	-0.053 (0.259)
Private sector	-0.126 (0.161)	-0.160 (0.163)	-0.154 (0.163)	-0.204 (0.193)
Short-time work		0.193 (0.153)	0.187 (0.153)	0.181 (0.153)
Work-from-home (ref. no work from home)				
Partially worked from home			0.180 (0.145)	-0.031 (0.230)
Entirely worked from home			-0.152 (0.149)	-0.075 (0.240)
Private sector x partially worked from home				0.356 (0.291)
Private sector x entirely worked from home				-0.127 (0.285)
Constant	0.105 (0.194)	0.103 (0.194)	0.060 (0.197)	0.096 (0.206)
Observations	1920	1920	1920	1920
Adjusted R-squared	0.015	0.015	0.016	0.016

Note: Standard errors in parentheses, *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$
Source: Swiss Household Panel, 2019–2022.

Based on the same sample as Table A.1, and using pooled OLS regressions, Figure A.1 predicts absolute levels of perceived job insecurity (as opposed to the change scores in the main analyses) for each year, with perceived levels of job insecurity as the dependent variable and year dummies as the independent variables (data is weighted). It shows that perceived job insecurity was highest in 2020 and significantly dropped thereafter, with the lowest levels of perceived job insecurity in 2022.

Figure A.1 Predicted Absolute Levels of Perceived Job Insecurity by Year With Confidence Intervals at 95%; Data Is Weighted



Source: Swiss Household Panel, 2019–2022.

Soziale Freiheit: Simmels Paradox der Moderne und die Möglichkeiten der Relationalen Soziologie

Alexander Schmidl*

Zusammenfassung: Gibt es wirklich nur die egoistische Erfüllung individueller Freiheiten auf der einen Seite und den gesellschaftlichen Zwang auf der anderen Seite? Mit Simmels gesellschaftshistorischen Analysen lässt sich zeigen, warum es sich in dieser Gegenüberstellung zuspitzt und Freiheit unerfüllt erscheinen muss. Jedoch lässt sich mit einer Relationalen Soziologie in Anschluss daran auch ein neuer Aspekt von Freiheit herausarbeiten, der gerade die soziale Fundierung betont und für empirische Forschung nutzbar ist.

Schlüsselwörter: Allgemeine Soziologie, Gesellschaftstheorie, Individualisierung, Liberalismus, Subjekttheorie

Social Freedom: Simmel's Paradox of Modernity and the Possibilities of Relational Sociology

Abstract: Is there just the selfish fulfilment of individual liberties on the one hand and social coercion on the other? Simmel's socio-historical analyses show why this contrast is so sharp and why freedom must appear unfulfilled. However, following on from this, a relational sociology can also be applied to identify a new aspect of freedom that emphasises its social foundation and can be utilised for empirical research.

Keywords: General sociology, social theory, individualization, liberalism, subjectivation theory

Liberté sociale : le paradoxe moderne chez Simmel et les possibilités de la sociologie relationnelle

Résumé : Existe-t-il réellement, d'un côté, une réalisation égoïste des libertés individuelles et, de l'autre, une contrainte sociale? Les analyses socio-historiques de Simmel permettent de montrer pourquoi cette opposition s'exacerbe et pourquoi la liberté semble inaccessible. Cependant, en s'appuyant sur une sociologie relationnelle, il est possible de faire ressortir un nouvel aspect de la liberté qui met précisément l'accent sur son fondement social et qui peut être utilisé pour la recherche empirique.

Mots-clés : Sociologie générale, théorie sociale, individualisation, libéralisme, théorie du sujet

* Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, D-91054 Erlangen, Alexander.Schmidl@fau.de.

1 Einleitung

Das Thema der Freiheit hat in den letzten Jahren eine hohe gesellschaftliche Aufmerksamkeit erlangt – sei es durch die Regeln während der COVID-19-Pandemie (zum Beispiel durch die Volksinitiative *Für Freiheit und körperliche Unversehrtheit*), durch die Fragen wirtschaftlicher und ziviler Freiheiten (vom Think Tank Avenir Suisse mit dem Freiheitsindex etwa vorangetrieben) oder über die politischen Freiheiten, die weltweit durch autoritäre Tendenzen eingeschränkt werden (wenngleich die entsprechenden politischen Akteure in ihrer Selbstbeschreibung bestimmte Freiheiten gerade aufrecht erhalten wollen). Neben der Philosophie, den Politikwissenschaften und den Rechtswissenschaften widmet sich auch die Soziologie aktuell dem Freiheitsthema in Bezug auf die gesellschaftliche Vorstellung des Freiseins von sozialen Normen (Amlinger & Nachtwey, 2022), die Diskussionen um Meinungsfreiheit und Cancel Culture (Revers & Traummüller, 2020), die vermeintliche Verbotskultur, die typische Triggerpunkte darstellt (Mau et al., 2024) sowie grundsätzlich zum Begriff der Freiheit in den Sozialwissenschaften (Saam & Bielefeldt, 2023).

In den sogenannten Klassikern der Soziologie lassen sich ohne Weiteres die Grundlagen einer *Soziologie der Freiheit* finden. Allen voran macht Georg Simmel die Freiheit zu einem zentralen Thema der modernen Gesellschaft und einer allgemeinen Soziologie. Betrachtungen dazu finden sich in den Hauptwerken *Soziologie* (Simmel, 1908) und *Philosophie des Geldes* (Simmel, 1907). In der Aufsatzsammlung *Brücke und Tür* (Simmel, 1957) erscheint das bis dahin unveröffentlichte Manuskript „Das Individuum und die Freiheit“, das in einer neu editierten Version (Simmel, 1984) titelgebend für den Band mit Simmels Aufsätzen wird. Zuletzt hatte auch Hans-Peter Müller (2023) mit „Georg Simmel und die Freiheit“ wieder auf die Relevanz in Simmels Werk und dessen Aktualität hingewiesen. In der weiteren Theoriegeschichte findet sich das Freiheitsthema ansonsten etwa in der Perspektive der Kritischen Theorien (Honneth, 2020; Marcuse, 1956/1998) oder der Individualisierungstheorie und Risikogesellschaft (Beck, 1986).

Simmel thematisiert die Freiheit sowohl als einen sozialtheoretischen Grundbegriff, als auch die spezifische Freiheit der Moderne und weist auf die Widersprüche der Freiheit in differenzierten Gesellschaften hin. Einerseits ist die individuelle Freiheit ein hohes Gut, insbesondere seit der Aufklärung und in der westlichen Welt. Damit verbunden ist ein moralischer Imperativ, dass Individuen aktiv, autonom, handlungsfähig und frei in ihrer Wahl sind oder sein sollen – ein Prinzip, das auch in die Sozialtheorien diffundiert (Burkitt, 2016, p. 329). Andererseits blickt die Soziologie auf die sozialen Ungleichheiten, die sozialstrukturellen Bedingungen, wie die Individuen davon geprägt sind und warum sie vielleicht gar keine Wahl haben.

Wird Freiheit in erster Linie als ein persönliches Besitzrecht verstanden (Amlinger & Nachtwey, 2022, p. 14) und bestehen die Freiheitsbestrebungen vor allem darin, sich frei von verschiedenen gesellschaftlichen Institutionen zu machen, muss *soziale Freiheit* als ein Widerspruch in sich erscheinen. Dieses Spannungsverhältnis

zwischen individueller Freiheit und gesellschaftlicher Determination ist der Ausgangspunkt dieser Abhandlung. Leitend ist dafür die Beobachtung, dass die Freiheit im gesellschaftlichen Diskurs wieder stärker in den Fokus rückt, dabei aber häufig auf einen libertären Freiheitsbegriff enggeführt wird. Die Soziologie ist dadurch auf der einen Seite gefordert, solche sozialen Phänomene zu rekonstruieren und zu analysieren, und auf der anderen Seite selbstreflexiv an einem eigenen und genuin soziologischen Begriff weiterzuarbeiten. Hierin wird an Saam (2023) angeschlossen, die in ihrer Rekonstruktion sozialer Freiheitsbegriffe zwischen feministischen, neo-hegelianischen und neoweberianischen Ansätzen unterscheidet. Das Ziel besteht darin, den Freiheitsbegriff zu diskutieren, zu schärfen, als Analyseinstrument zu nutzen und damit letztlich auch im Sinne von Amlinger und Nachtwey (2022) gesellschaftliche Freiheitsverständnisse kritisch betrachten zu können. Damit soll ein eigener Begriff sozialer Freiheit als soziologisches Analyseinstrument entwickelt sowie die gesellschaftliche Verwendung des Freiheitsbegriffs beobachtbar werden. Die verschiedenen Perspektiven und Begriffsschattierungen dienen dabei als diskursive Referenzen. Letztendlich können sowohl alltagsweltliche Verständnisse von Freiheit als auch soziologische Theoriekonsequenzen – und das Verhältnis zwischen ihnen – wieder zum Untersuchungsgegenstand werden.

Die Abhandlung ist wie folgt aufgebaut: Ausgangspunkt ist die Problembeschreibung des Spannungsverhältnisses von individueller Freiheit und sozialer Determinierung anhand der entsprechenden Subjektverständnisse (Kapitel 2). Verwiesen wird dabei auf die Structure-Agency Debatte, die Konzeptionen von Co-Determinismen sowie die Neubetrachtungen im Rahmen der Relationalen Soziologie. Diese Ansätze dienen als Beobachtungsheuristiken, mit denen im Folgenden die Analysen vertieft werden. Georg Simmels Betrachtungen zu den Veränderungen gesellschaftlicher Verhältnisse und insbesondere den Veränderungen von Freiheitsbeziehungen in der modernen Gesellschaft schliessen hieran an (Kapitel 3). Massgeblich für die Herausarbeitung einer sozialen Freiheit ist die von ihm angestossene und von Berlin und Bowring weitergeführte Unterscheidung in positive und negative Freiheit sowie die Unterscheidung von Form und Inhalt der Freiheit. Schliesslich wird ein Vorschlag erarbeitet, der soziale Freiheit nicht als eine begrenzte Ressource beschreibt, die individuelle Akteure zu verteilen versuchen. Vielmehr können mit einer über Simmel hinausgehenden relationalen Soziologie erstens Subjekte als grundsätzlich relational verstanden werden und zweitens Freiheit als ein Ergebnis des Sozialen betrachtet werden (Kapitel 4). Mit dieser Perspektive lassen sich empirische Befunde neu einbinden, in der Folge auch Hinweise auf die Operationalisierung von Freiheit (in quantitativer Forschung) sowie die Identifizierung von Freiheitsaspekten (in qualitativen Daten) erarbeiten. Eine solche Verknüpfung dient insbesondere dem Dialog zwischen Theorie und Empirie (Kapitel 5). Diese Abhandlung ist insgesamt als ein Beitrag zur Entwicklung eines analytischen Begriffs sozialer Freiheit zu verstehen, der auch als Beobachtungsinstrument dienen kann, worüber im Schlussteil auf methodologischer Ebene kritisch reflektiert wird (Kapitel 6).

2 Autonome Subjekte, soziale Determination, relationale Bedingungen

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.“ Zerlegt man den berühmten ersten Artikel der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948, offenbaren sich einige interessante Annahmen. Freiheit und Gleichheit bestehen zur Geburt, ebenso eine Handlungsrationalität und ein Verständnis für Normen und Werte, die letztlich zu einer Solidarität in Gemeinschaft anleiten können. Eigenschaften, die nicht erworben werden müssen, sondern gegeben sind und mit guten Absichten eingesetzt werden. Dieses bereits vollkommene Subjekt muss von seinem sozialen Umfeld und den gesellschaftlichen Strukturen nicht weiter befähigt werden, im Gegenteil, diese Bedingungen würden das Subjekt behindern. Die entsprechenden Rechtsnormen, als gesellschaftliche Institutionen, dienen dazu, das Subjekt zu schützen. Bereits bei Rousseau, zu Beginn der Aufklärung, ist eine solche Konstellation angelegt, wie wir wissen („Der Mensch ist frei geboren und doch liegt er überall in Ketten.“). Es lässt sich hier vom autonomen Subjekt der Bewusstseinsphilosophie sprechen, das Reckwitz (2022, p. 158) ebenso bei Descartes, in der subjektivistischen Vernunftphilosophie bei Kant und in der ökonomischen Handlungsphilosophie bei Locke und Smith erkennt. Subjektivität und Handlungsfähigkeit bestehen in diesem Sinne vor und unabhängig vom Sozialen (Reckwitz, 2022, p. 158). Diese Handlungsfähigkeiten und der Wunsch, sie einzusetzen, werden häufig in Verbindung mit der individuellen Freiheit gebracht (Dépelteau, 2008, p. 55). Boudon (1982) beispielsweise betonte die Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit als eine individuelle Freiheit, wenngleich damit auch unbeabsichtigte Folgen einhergehen. Aus handlungstheoretischer Perspektive ist das Soziale ein Ergebnis von Handlungen individueller Akteure, die insbesondere nutzenmaximierend und rational (Rational Choice Theorien) beziehungsweise aktiv handelnd und die Welt sinnhaft interpretierend (Ethnomethodologie) agieren und sich laufend mit anderen Akteuren abstimmen. Einseitige Positionen wurden dahingehend erweitert, dass Entscheidungen unter bestimmten Rahmenbedingungen stattfinden und ein Modell wie das der „bounded rationality“ angemessener ist (Esser, 1990; Selten, 2001), ebenso wie soziale Situationen nicht immer wieder von Neuem gedeutet werden müssen, sondern kulturelle Deutungsschemata zur Verfügung stehen (Zerubavel, 1997). In den Handlungsentscheidungen sind damit die möglichen Entscheidungen und Deutungen anderer bereits enthalten. Es handelt sich daher nicht um voneinander isolierte Subjekte, im Prinzip sind auch nicht die Subjekte an sich von Interesse, sondern die Handlungen. Die Bedeutung der (relativ) freien Entscheidungsprozesse ist in erster Linie methodologisch bedingt. Diese Einheiten werden untersucht, um kausale Verhältnisse zu modellieren und Tiefenerklärungen zu bieten. Im Rahmen eines solchen methodologischen Individualismus wird in der Regel auf ontologische Aussagen über den Menschen, seine Freiheit und ähnliches

verzichtet. Die Freiheit bezieht sich vielmehr auf die Möglichkeit, zwischen Handlungsalternativen zu wählen oder Sinnkonstruktionen vorzunehmen.

Von der anderen Seite her blickend analysiert die Soziologie, wie soziale Strukturen Lebensverläufe und soziale Positionen bestimmen und wie beispielsweise Ungleichheiten reproduziert werden. Strukturfunktionalistische Positionen, die insbesondere Handlungen als streng deterministisch betrachtet haben, sind dabei ebenso moderateren Formen gewichen, wie die Debatten um Struktur und Handlungsträgerschaft (siehe Archer, 2003; Bourdieu & Wacquant, 1992; Giddens, 1984). Angenommen werden dabei Wechselwirkungen zwischen Struktur und Handlung, die weiter oder enger miteinander verzahnt sind, bis hin zu Giddens *structuration theory* (1984), in der Struktur und Handlung nicht mehr gegenübergestellt werden.

Sofern jedoch Struktur und Handlung wechselseitig aufeinander wirken – und die Struktur ontologischen Charakter hat, – bedeutet der Einfluss der sozialen Struktur oder sozialen Ordnung mit ihren Normen und Werten eine Einschränkung der ansonsten freien Subjekte. Solche Gegenüberstellungen lassen sich auch empirisch beobachten, wenn nämlich ein Verständnis von einem autonomen und nach Freiheit strebenden Subjekt, das sich möglichst frei und unabhängig machen soll, gesellschaftlich etabliert wird und sich in Narrativen reproduziert. Entsprechende Deutungen und Handlungsprämissen haben Amlinger und Nachtwey (2022) in ihrem empirischen Material vielfältig und anschaulich zu Tage gebracht. Freiheit kann dann zwar wieder als eine Loslösung und Freisetzung betrieben werden, es wäre aber eine un-soziale Freiheit. Hier ist Amlinger und Nachtwey (2022, p. 89) zuzustimmen, dass es sich um einen simplen Egoismus handelt, der die Unabhängigkeit von der Gesellschaft für möglich hält. Demgegenüber bestünde die Aufgabe darin, wechselseitige Abhängigkeit zu berücksichtigen und gleichzeitig Freiheit als etwas Soziales zu verstehen (Amlinger & Nachtwey, 2022, p. 353), um einen Begriff sozialer Freiheit konturieren zu können.

Die aktuellen Subjekttheorien der Soziologie haben den Gegensatz von *structure* und *agency* aufgelöst, insofern sie weder von einem autonomen Subjekt ausgehen (vgl. Alkemeyer & Brümmer, 2017, p. 700; Reckwitz, 2022, p. 158; Stäheli, 2000, p. 48), noch von einem strukturell determinierten (vgl. Traue & Pfahl, 2022, p. 26 sowie insgesamt die Subjektivierungsforschung). Vielmehr betrachten sie die Prozesse der Subjektivierung, in denen zum Beispiel ein freies Subjekt, das für seine Rechte einsteht, hervorgehen kann. Alkemeyer und Bröckling bringen es folgendermassen auf den Punkt:

[Subjekte] beziehen sich reflexiv auf sich selbst und ihre Umwelt, begreifen sich als Einheiten und werden von ihrer Umwelt als Einheiten wahrgenommen. Subjekte sind adressierbar, haben einen Namen und eine Biografie, sie besitzen körperlich-leibliche Materialität und entwickeln einen spezifischen

Habitus. Zugleich sind Subjekte weder transzendente Quellpunkte aller Erfahrung noch autonome Schöpfer ihrer selbst. Ein Subjekt ist man nicht, man wird dazu gemacht und muss sich selbst dazu machen. (Alkemeyer & Bröckling, 2018, p. 17)

Anders als beim autonomen Subjekt sind hier soziale Strukturen nicht nur gegen das Individuum gestellt, sie befähigen es auch. Das heisst, soziale Ordnungen können zweierlei: sowohl die Subjekte unterwerfen als auch handlungsmächtige Subjekte hervorbringen (Bosančić, 2019). Speziell die empirische Subjektivierungsforschung stellt hierzu die Frage, in welchem Verhältnis Unterwerfung und Befähigung stehen (Schürmann & Pfahl, 2022, p. 5).

Zuletzt sei ein theoretischer Ansatz angesprochen, bei dem die Unterscheidung von Handlung und Struktur gänzlich aufgelöst wird und dennoch ein Subjekt-konzept vorliegt, jener der Relationalen Soziologie. Mit dieser tautologisch anmutenden Bezeichnung (Traue, 2017, p. 246) wird die Betonung auf die Beziehungen gelegt. Während auch in der Netzwerkanalyse der Fokus auf Beziehungen liegt, da aber methodologisch begründet ist, wird ihnen in einer zugespitzten Form überhaupt ein ontologischer Vorrang gegenüber den Entitäten gegeben. Am pointiertesten formuliert findet sich dieser Ansatz im „Manifesto for a Relational Sociology“ (Emirbayer, 1997), massgeblich erweitert wurde er von Dépelteau (2008; 2018). Die leitenden Theorieprinzipien sind Antiessentialismus und, etwas nachrangiger, Prozessualität. Das Ziel ist es, Beziehungen konsequent als Grundeinheit des Sozialen zu betrachten und die Prozesse zu verfolgen, in denen die jeweiligen Einheiten hervorgehen. Dépelteau spitzt es in Auseinandersetzung mit den Arbeiten von Archer (2000; 2003) so zu, dass es weder eine Struktur ohne Handlung gibt, noch eine Handlung ohne Struktur. Im Grunde macht es nur Sinn, diese Pole aufzulösen, beziehungsweise abzulösen von Trans-Aktionen, die, aneinandergereiht, das Soziale ausmachen (Dépelteau, 2008, p. 61). So gesehen gibt es zuerst keine isolierbaren Subjekte, die sich frei fühlen oder soziale Strukturen, die das einschränken (oder ermöglichen) würden, sondern nur Effekte von diesen Beziehungen, aus denen etwas wie Freiheit hervorgehen kann. In einer weiteren, moderateren Ausarbeitung findet sich eine solche Herangehensweise in „The Relational Subject“ (Donati & Archer, 2015). Dabei blicken Donati und Archer auf die Selbst, die in Beziehungen treten und dabei erst zu Subjekten werden. Diese haben dann wiederum die Möglichkeit, die eigene Entwicklung reflexiv einzufangen (Donati, 2016, p. 355), sogar überhaupt die biografische und historische Subjektwerdung zu begreifen (Schmidl, 2022, p. 291). Entscheidend ist hier nicht mehr so sehr, ob man grundsätzlich von starken, bestehenden oder schwachen, formbaren Subjekten ausgeht, sondern wie steil die Entwicklung verläuft, in denen selbstbewusste und reflexive Subjekte entstehen, die auch in der Lage sind, Beziehungen produktiv zu gestalten (Schmidl, 2022, p. 252–267).

Als Zwischenfazit lässt sich das Verhältnis von (freien) Subjekten und (bindenden) Strukturen als scheinbar gegenüberliegend beschreiben. Allerdings stellen bestimmte Strukturen auch Ermöglichungsbedingungen von individueller Freiheit dar. Für die Betrachtung *sozialer* Freiheit scheint dies produktiver zu sein, zumindest sofern man noch bei einer Unterscheidung von Handlung und Struktur bleibt. Ansonsten steht ein über den Co-Determinismus hinausgehender Ansatz zur Verfügung, der diese Gegenüberstellung insgesamt auflöst. Eine Relationale Soziologie nämlich, die die soziale Freiheit als eine Eigenschaft von Bindungen versteht, aus der heraus erst individuelle oder strukturelle Freiheiten erwachsen. Simmel wird gemeinsam mit Elias häufig als ein Vordenker der Relationalen Soziologie betrachtet (Emirbayer, 1997, p. 288; Mützel & Kressin, 2021; Papilloud, 2018). Massgeblich ist dafür unter anderem seine Definition von Gesellschaft als die Summe aller Wechselwirkungen (Simmel, 1890, p. 13f; 1908, p. 2–7) und die gegenseitige Bedingung von Individuum und Gesellschaft. Für das Leben heisst es, so schreibt er, *„dass die individuelle Seele nie innerhalb einer Verbindung stehen kann, ausserhalb deren sie nicht zugleich steht, dass sie in keine Ordnung eingestellt ist, ohne sich zugleich ihr gegenüber zu finden.“* (Simmel, 1908, p. 38, Hervorhebungen im Original). Da sowohl relationale Aspekte als auch die Entwicklung der Freiheit in seinen Arbeiten wichtige Themen darstellen, werden seine Betrachtungen im Folgenden in Hinblick auf eine Herausarbeitung sozialer Freiheit genutzt.

3 Simmel und die Freiheit der Moderne

Ein Thema wie das der Freiheit ist für Simmel besonders interessant, er kann hier seine Vorliebe für paradoxe Argumente (Müller, 2021, p. 271) ausspielen. Neben den sozialtheoretischen Grundlagen ist seine Beschäftigung mit der Freiheit aber vor allem ein modernisierungstheoretisches und gesellschaftsdiagnostisches Projekt. Die Freiheit gehört zu einem der zentralen Aspekte einer Allgemeinen Soziologie und dient dabei auch der Konturierung der Soziologie als die Wissenschaft von der *modernen* Gesellschaft. Bereits in „Über sociale Differenzierung“ (1890) zeigt Simmel, wie sich die Sozialorganisation der Gesellschaft und mit ihr die Freiheitsdimensionen verändern. Durch die Aufhebung der Leibeigenschaft, den Wegfall einiger Restriktionen in der Berufswahl durch Familien und Zünfte sowie beispielweise die erweiterten Möglichkeiten in der Wahl der Ehepartnerinnen und -partner vergrößert sich der Kreis jener Personen, mit denen Kontakte geknüpft werden können. Die „Kreuzung sozialer Kreise“ (Simmel, 1890, p. 70–99) ist es geradezu, was das Individuum ausmacht. Man könnte sagen, sowohl die Freiheitsmöglichkeiten als auch die Bindungsmöglichkeiten steigen. Wie auch schon in Simmels Reflexionen um den Streit, der eben keine Beziehungslosigkeit ist, sondern eine bestimmte Art der Beziehung, findet sich diese Sichtweise auf soziale Beziehungen auch hier:

Wenn die Entwicklung der Individualität, die Überzeugung, mit allem einzelnen Wollen und Fühlen den Kern unseres Ich zu entfalten, als Freiheit gelten soll, so tritt sie unter diese Kategorie nicht als blosse Beziehungslosigkeit, sondern gerade als eine ganz bestimmte Beziehung zu Anderen. (Simmel, 1907, p. 315)

Simmel beobachtet in seinen detaillierten historischen Studien, welche Arten von sozialen Loslösungen stattfinden, welche Folgen sie haben und welche Möglichkeiten neuer Bindungen in Anspruch genommen werden. Wir haben beispielsweise Dienstepersonal, das die Arbeit in grossbürgerlichen Häusern für die Arbeit in Fabriken aufgibt (Simmel, 1907, p. 299), Grundherren, die von den Bauern statt Naturalien Geldzins verlangen (Simmel, 1907, p. 300) oder die Ritter, deren persönliche Dienste gegenüber Heinrich II. durch Geldabgaben ersetzt wurden (Simmel, 1907, p. 439). Bindungen in konkreten Dienstleistungen oder Anbauwirtschaften werden durch sachliche Beziehungen ersetzt und ermöglichen Freiheiten, da die Individuen nicht an bestimmte Tätigkeiten, Orte oder Personen gebunden sind. Allerdings ist es „nur Freiheit von etwas, nicht Freiheit zu etwas“ (Simmel, 1907, p. 447). Simmel führt damit den Begriff der *negativen Freiheit* ein:

Die Freiheit scheint zunächst bloss negativen Charakter zu tragen; nur im Gegensatz zu einer Bindung hat sie ihren Sinn, sie ist immer Freiheit von etwas und erfüllt ihren Begriff, indem sie die Abwesenheit von Hindernissen ausspricht. Allein in dieser negativen Bedeutung verharrt sie nicht; sie wäre ohne Sinn und Wert, wenn das Abstreifen der Bindung nicht sogleich durch einen Zuwachs an Besitz oder Macht ergänzt würde: wenn sie Freiheit von etwas ist, so ist sie doch zugleich Freiheit zu etwas. (Simmel, 1907, p. 445)

In Bezug auf die Frage nach der sozialen Freiheit ist nun entscheidend, dass ein *frei sein von* um ein *frei sein zu* komplementiert werden muss. Isaiah Berlin (1958/1993) schliesslich führte die Aspekte der positiven und der negativen Freiheit im Detail aus (ohne sich auf Simmel zu beziehen). Die positive Freiheit interpretiert er vor einem politikwissenschaftlichen Hintergrund als die Freiheit, regiert zu werden (Berlin, 1958/1993, p. 749), womit einerseits ein Selbstbestimmungsrecht verbunden ist, andererseits aber auch die Gefahr, in den Ziel- und Sinnsetzungen der Ideologien verstrickt zu bleiben. Im Kontext der Erfahrungen des Zweiten Weltkrieges und des Stalinismus plädiert er letztlich für die Sicherung von negativer Freiheit als Schutz des Privaten vor staatlichen Eingriffen. Damit bleibt die positive Freiheit inhaltlich unbestimmt.

Finn Bowrings grosses Verdienst ist es, das Konzept der positiven Freiheit soziologisch weiter fruchtbar zu machen. Neben Simmels Freiheit diskutiert er auch andere klassisch-soziologische Betrachtungen von Freiheit, die er dieser Unterschei-

dung von positiver und negativer Freiheit zuordnet. Marx' Schluss, dass die negative Freiheit eine Fantasie ist, sich von der sozialen und materiellen Realität lösen zu können (vgl. Bowring, 2015, p. 160), entspricht jenen Ansätzen in der Soziologie, die die Determination des Handelns betonen und nur eine eingeschränkte Freiheit des Handelns sehen. Durkheim wiederum, so Bowring, folgert aus einer rein negativen Freiheit Zustände der Anomie, ähnlich wie es Simmel mit der Sinn- und Wertlosigkeit der Freiheit beschrieben hat (Bowring, 2015, p. 161f). Bowring schlägt auch ein eigenes Verständnis positiver Freiheit vor, das er als ein öffentliches, politisches Handeln begriff. Mit Verweis auf Arendt wird dabei vor allem die Souveränität als mit der (individuellen) Freiheit unvereinbar zurückgestuft (Bowring, 2015, p. 167f) und mit Gorz eine Perspektive eingenommen, die zwar eine politische Dimension hat, aber auch relational gelesen werden könnte, wenn die Freiheit nicht im Inneren, sondern in der Welt zu suchen sei (Bowring, 2015, p. 168).

Mit Simmel und im Rahmen der soziologischen Theorien muss die positive Freiheit aber keineswegs auf den Bereich des Politischen begrenzt bleiben. Eher interessiert, welche gesellschaftlichen Institutionen positive und negative Freiheit formen. Was ermöglicht also ein *frei sein von* sowie ein *frei sein zu*? Paradigmatisch für die negative und rein formale Freiheit ist das Geld. Es bietet Freiheit, jedoch ist noch offen, wozu sie genutzt werden kann. In dieser Grundkonstellation hat die Individualisierungsforschung ein zunehmendes Mass an (negativen) Freiheiten identifiziert, vor allem aber eine Orientierungslosigkeit und ein Unbehagen in der Moderne (Beck, 1986; Berger et al., 1975; Taylor, 1995), die sich an die Bedenken von Simmel und Durkheim anschliessen. Interessant war und ist dabei zu sehen, wie die Freiheitsmöglichkeiten mit Sinnbedarfen zu befüllen versucht werden, sei es durch Konsum, neue Religionen und Freizeit, durch Re-Traditionalisierung und Eskapismus. An dieser Stelle scheint sich Simmels Individualisierungstheorie nicht zu bestätigen, beziehungsweise an ihre Grenzen zu stossen. Er geht von einer je einzigartigen Individualität aus, die sich dann erfüllen kann, wenn sie die richtigen Gegenstücke erhält (Simmel, 1908, p. 726). Die Chancen, diese zu entdecken und zu binden, steigen mit den Freiheiten der Moderne (Simmel, 1908, p. 726), jedoch bleiben sie vielfach unerreicht oder unerfüllt. Empirische Daten wie die zu Einsamkeitsgefühlen, die in der Schweiz bei 5% der Gesamtbevölkerung auftreten (BFS, 2023, p. 40), sind in diesem Sinne sehr aufschlussreich, betrifft die Einsamkeit doch nicht das Alleinsein, sondern die Bindungslosigkeit (Simmel, 1908, p. 77). Begreift man Einsamkeit oder fehlende Sinngebungskompetenzen nicht als individuelle Mängel, kommt es auf die gesellschaftlichen Institutionen, ihre Vermittlungsprozesse sowie die Kontaktmöglichkeiten an. An diesem Punkt ist aber die Kritik Berlins berechtigt, der in der positiven Freiheit eben jene Gefahr sieht, dass sie von gesellschaftlichen Akteuren mit entsprechenden Machtressourcen inhaltlich okkupiert wird.

Simmel hatte selbst zwei Lösungsvorschläge, wie von Hans-Peter Müller herausgearbeitet wurde. Erstens ist es das individuelle Gesetz. Was widersprüchlich

klingen mag, meint, die eigenen Wünsche zu formulieren und sich konsequent daran zu orientieren. Simmel stellte bereits in Rechnung, dass es sich hier nur um eine „*aristokratische Individualität*“ handelt (Müller, 2021, p. 284, Hervorhebungen im Original). Wenig überraschend ist daher auch Simmels Interesse an der realisierten Reinform dieses individuellen Gesetzes, nämlich bei Goethe (ausführlich dazu Müller, 2023). Zweitens ist es die Orientierung an den Sinnangeboten des Marktes, wie in Simmels Analysen zur Mode deutlich wird, die sowohl eine Konformität im Sozialen als auch eine Individualität ermöglicht. Wobei Simmel auch hier zögerlich bleibt, denn im Gegensatz zu den Franziskanern, die nichts haben, aber alles besitzen, ist es beim modernen Menschen umgekehrt, wenn er alles hat, aber nichts besitzt (Müller, 2021, p. 284).

Damit lässt sich nun auf das zentrale Paradoxon der modernen Freiheit schliessen. Moderne Gesellschaften sind darum bemüht, Individualität und Autonomie zu schaffen. Es wurden daher Subjektivierungsprozesse installiert, durch die Individuen sich als Subjekte verstehen, positionieren und sprechen. Gleichzeitig ist es gelungen, die negative Freiheit – durch bestimmte Rechte beispielsweise – auszuweiten und zu stabilisieren. Die positive Freiheit kann jedoch nicht in der gleichen Masse zur Verfügung gestellt werden, Vorgaben in dieser Richtung würden dem Prinzip der autonomen Subjekte widersprechen, die sich aber dennoch an verfügbaren Deutungsmustern orientieren. Schliesst man hieran empirische Beobachtungen an, scheint es sich sogar noch zuzuspitzen. Es führt nämlich offensichtlich dazu, dass mehr negative Freiheit gefordert wird, da liberale Freiheitsideen dominieren, wie Amlinger und Nachtwey eindrücklich zeigen. Die Problemlage ist nun paradox: Die Erfüllung der individuellen Freiheitsbedürfnisse ist mit bloss negativen Freiheiten unwahrscheinlich. Sofern aber die positiven Freiheiten nicht realisiert werden, das heisst keine subjektiv sinnhafte Gestaltung der Inhalte der Freiheit gelingt, kanalisiert sich das Freiheitsbedürfnis in der Forderung nach mehr negativer Freiheit.

Eine solche Engführung von negativen Freiheitsbedürfnissen auf der einen Seite lässt auf der anderen Seite die Frage entstehen, ob nicht der gesellschaftliche Zusammenhalt gefährdet ist. So könnte ein Zusammenhang zwischen libertären Freiheitsverständnissen und Sorgen um den gesellschaftlichen Zusammenhalt bestehen. Letzteres haben beispielsweise Mau, Lux und Westheuser (2024) als Ausgangspunkt für ihre Untersuchung zur Polarisierung der Gesellschaft genommen. Sie kommen, ebenso wie Münch (2023), zu dem Schluss, dass die (deutsche) Gesellschaft nicht einem einfachen Sinne polarisiert ist. Bei der Freiheit ist es ähnlich gelagert: Die negative Freiheit autonomer Subjekte ist in der gesellschaftlichen Wahrnehmung unerfüllt und mit Simmel lässt sich erklären, warum sie auch nicht erfüllt werden kann. Allerdings ist eine soziologische Betrachtung von Freiheit nicht auf dieses enge Freiheitsverständnis begrenzt, sondern umfasst auch die soziale Freiheit, jene positive Freiheit relationaler Subjekte, die deshalb nicht unerfüllt und unerreichbar sein muss.

4 Soziale Freiheit einer relationalen Soziologie

Das im Rahmen soziologischer Theorien ganz unterschiedlich konzipierbare Verhältnis von Individuum und Gesellschaft hat Konsequenzen für die Subjektverständnisse und die Freiheitsbegriffe. Richtet sich der Fokus auf autonome Subjekte, erscheint die individuelle Freiheit durch soziale Restriktionen immer eingeschränkt und unvollendet. Hier beginnt ein Prozess des Abwägens der Freiheit des einen Individuums zur Freiheit des anderen, oder grundsätzlich zwischen der Freiheit und der Sicherheit. Mit Simmel lässt sich zeigen, dass es sich um ein für die moderne Gesellschaft charakteristisches Problem handelt, das sich auch in gegenwärtigen Freiheitsansprüchen wiederfinden lässt. Neben diesen rekonstruktiven und gesellschaftsdiagnostischen Leistungen ist vor allem sein Hinweis auf die positive Freiheit wichtig. Wie wird ein *frei sein von* zu einem *frei sein zu* realisiert? Weil Simmel letztlich wieder zum einzigartigen Individuum mit seiner „individuellen Seele“ (Simmel, 1908, p. 38) zurückkehrt, findet er hier zu keiner Lösung, denn aus sich heraus schafft das Individuum keine inhaltlich reichhaltige Freiheit (oder nur die wenigen materiell Privilegierten) und die Orientierung an äusseren Instanzen birgt wieder die Gefahr einer (ideologisch gefärbten) Fremdbestimmung.

Allerdings besteht die Möglichkeit, sein Konzept von Freiheiten theoretisch in einer Richtung zu verfolgen, die die Idee der Wechselwirkungen als Grundeinheit des Sozialen weiterentwickelt hat. Es stellt den Versuch dar, Simmels theoretisches Problem mit Mitteln zu lösen, die er an anderer Stelle eingeführt hat, die aber erst in den letzten 30 Jahren zu einer Relationalen Soziologie ausgearbeitet wurden. Notwendig dazu ist es, auf den ontologischen Charakter von Handlungen und Strukturen zu verzichten, beziehungsweise den Beziehungen einen Vorrang zu geben. Handlungen existieren ebenso wenig wie Strukturen von vornherein (Dépelteau, 2008, p. 53, 61). Das Problem wird damit auf den Kopf gestellt. Nicht die Individuen besitzen Freiheit und verlieren sie im Sozialen, sondern die Beziehung zeichnet sich durch Freiheit aus, die Individuen zu Gute kommt. Da es Subjekte gibt, die frei agieren und Strukturen, die das ermöglichen, muss nach der *Agency ohne Akteure* und der *Struktur ohne Tiefenstruktur*, wie es Diaz-Bone (2017) formuliert hat, gesucht werden.

Interessant sind in diesem Zusammenhang die bei Donati und Archer bezeichneten „goods“, die aus den Beziehungen entstehen und nicht auf die einzelnen Subjekte zurückführbar sind, das heisst eine eigene Ebene bilden. Beispiele hierfür sind Vertrauen, Hilfe, Kollaboration oder Sicherheit (Donati, 2015, p. 261), denn diese Phänomene drücken immer Beziehungen aus und können nicht als Eigenschaften einzelner Entitäten verstanden werden. In diesem Sinne könnte auch *Freiheit* hinzugefügt werden, verstanden als ein Gut, das nur zwischen in einer bestimmten Weise verbundenen Subjekten entsteht. Soziale Freiheit wäre also nicht dann gegeben, wenn sie voneinander unabhängig sind, sondern gerade weil sie sich gegenseitig Freiheiten ermöglichen. Relationale Subjekte würden ihre Freiheit durch

die Beziehungen erlangen, die im weiteren als Ressourcen verfügbar sind und sich in Institutionen festigen.

Um eine solche Perspektive zu konturieren, wird sie in einem ersten Schritt in den Vergleich zu ähnlichen relationalen Konzeptionen gestellt. Eine solche Konzeption sozialer Freiheit auf Basis einer grundsätzlichen Relationalität unterscheidet sich nämlich vom Konzept der relationalen Autonomie, wie es unter anderem von Catriona Mackenzie (2019; Mackenzie & Stolja, 2000) geprägt wurde. Verwendung findet diese Perspektive in der Medizinethik, in Erziehungskonzepten oder in der Pflege, ist aber umstritten (Saam, 2023, p. 139f). In diesem Ansatz wird Autonomie nicht mehr als Eigenschaft von isolierten Individuen begriffen. Es handelt sich vielmehr um eine soziale Eigenschaft, das heisst eine, die sich gerade nicht durch Unabhängigkeit, sondern durch Abhängigkeit auszeichnet. Klassische Verständnisse von Autonomie werden dadurch grandios irritiert. Hier werden aber in erster Linie nur persönliche Beziehungen als Freiheitsermöglichungen betrachtet, wogegen die Relationale Soziologie allgemeine Bindungen als deren Grundlage betrachtet. Eine andere Abgrenzung einer relationalen Soziologie sozialer Freiheit ist gegenüber Axel Honneths Konzept sozialer Freiheit zu ziehen. Er bezieht sich vor allem auf eine hegelsche Sozialphilosophie und thematisiert Anerkennungsprozesse als Schlüssel von Freiheit. Indem „der Mangel an ernsthaften Anstrengungen, soziale statt bloss ‚negative‘ Freiheit zu verwirklichen“ (Honneth, 2020, p. 9) betont wird, entspricht das Konzept einer *sozialen, relationalen* und *positiven* Ebene der Freiheit. Honneth bringt zudem eine interessante dritte Variante neben der positiven und der negativen Freiheit ins Spiel, indem er den Prozesscharakter der Willensbildung und den kooperativen Prozess des Freiheitsvollzugs (Honneth, 2020, p. 140–149) betont. Damit setzt er nicht beim Subjekt an, das in einer bestimmten Weise Ausdruck sozialer Verhältnisse ist oder notwendiger Teil einer Freiheitsbeziehung. Vielmehr will er zeigen, dass die Freiheit sozial ist, weil die Freiheitsinteressen kooperativ hergestellt und die Freiheitsrechte gemeinsam erkämpft werden. Beispielhaft bezieht er sich einerseits auf demokratische Prozesse, die aus weit mehr als individuellen Wahlentscheidungen bestehen sowie andererseits „Praktiken wechselseitiger Fürsorge und Zuneigung“ (Honneth, 2020, p. 53), die als gesellschaftliche Prinzipien wechselseitiger Anerkennung im grösseren Massstab gedacht werden könnten. Auch Amlinger und Nachtwey denken in Richtung einer Solidarität. Genauer herauszuarbeiten wäre, welche Solidarität genau hier ansetzen müsste, und vor allem, welcher Mechanismus Solidarität und Freiheit verbindet.

Als Grundlage sozialer Freiheit beschreibt Aakvaag (2015; 2016) den Ausbau sozialer Institutionen und will dabei über den seiner Meinung nach zu engen Blick Honneths hinausgehen (Saam, 2023, p. 141). Institutionen stellen nämlich eine Vielzahl von Sinnangeboten und Handlungsmöglichkeiten bereit, zwischen denen aufgrund der institutionellen Differenzierung gewählt werden kann. Anknüpfend an Weber nennt er konkret die Familie, die Religion, die Politik, die

Kunst, die Wissenschaft, die erotische Liebe und die Wirtschaft (Aakvaag, 2016, p. 348). Diese ermöglichen Freiheiten, da kollektive Ressourcen bereitgestellt sowie verschiedene Rollen und Aufgaben damit gewählt werden können und zwischen ihnen gewechselt werden kann (Aakvaag, 2016, p. 347f). Er spricht davor bereits von einer *substanziellen* Freiheit, da nicht bloss Prinzipien gemeint sind, sondern die Institutionen konkret die praktische Verwirklichung von Freiheit ermöglichen (Aakvaag, 2015, p. 352). Hinzuzufügen wären – noch mit Blick auf die relationale Autonomie – beispielsweise Infrastrukturen, die in Form von Verkehrsinfrastruktur Bewegungsfreiheiten bieten, ohne an konkrete Personen gebunden zu sein. Auch damit werden ganz alltagspraktisch Möglichkeitsräume enorm erweitert, wofür auch immer sie genutzt werden wollen. Sozial sind diese Freiheiten, insofern sie neben den politischen und ökonomischen von eigener Art sind, beziehungsweise die gesamte Lebensführung und die Lebensstile betreffen (Aakvaag, 2015, p. 352). Während im Zuge der Individualisierungsdiskurse Freiheitsgewinne mit neuen Einschränkungen, Freiheitsverlusten und Belastungen gegengerechnet wurden, will Aakvaag (2016) explizit das Nullsummenspiel überwinden, wenngleich berücksichtigt bleibt, dass der allgemeine Zugewinn an Freiheiten nicht auch Gleichheit bedeutet, sondern mit Dimensionen sozialer Ungleichheiten verbunden ist (vgl. auch Becks Fahrstuhleffekt, 1986).

Konklusiv zu Simmel, der Nähe und Distanz, Konflikt und Einheit, oder Freiheit und Bindung als dialektisch verbunden betrachtet, wäre es zumindest unangemessen, die spezifisch positive soziale Freiheit gegen einen anderen Umstand abzuwägen. Freiheit und Sicherheit, oder Freiheit und Kontrolle zum Beispiel als gegeneinander begrenzend zu setzen, so als ginge das eine nur auf Kosten des anderen. Ebenso verhält es sich mit der Freiheit der Individuen zueinander. Klassische philosophische, rechtswissenschaftliche und politikwissenschaftliche Konzepte fordern eine Aufmerksamkeit ein, dass die Freiheit des einen Individuums nicht grenzenlos sein darf, sondern an den Freiheitsrechten des anderen Individuums Halt machen muss. Rawls beispielsweise argumentiert in dieser Richtung, dass Menschen zu Gunsten anderer ihre Freiheiten beschränken müssen und darauf achten sollen, jeweils einen fairen Beitrag zu leisten (Rawls, 1971/1991, p. 133). Könnte es aber nicht auch eine Dimension der Freiheit geben, die unbegrenzt ist, da sie nicht geteilt werden muss, sondern allen zur Verfügung steht? Mit Simmel und Aakvaag gemeinsam argumentierend, gibt es soziale Institutionen, die Freiheit ermöglichen. Deren Ausbau und deren Verfügbarkeit für alle sozialen Gruppen würde entsprechend Möglichkeiten schaffen, positive Freiheiten zu nutzen, die sich nicht gegenseitig aufheben, sofern es nicht andere, knappe Ressourcen involviert. Das betrifft auch nicht nur die Bindungen, die aufgrund der Freiheiten moderner Gesellschaften ausgesucht werden. Denn, so Beck und Sopp (1997, p. 10), das kann auch dazu führen, dass nur noch jene Bindungen eingegangen werden, die dem Individuum Vorteile verschaffen. Der Schlüssel könnte darin liegen, jene Freiheiten

zu finden, die sich individuell vergrössern, wenn sie sozial hervorgebracht werden und sich dabei nicht gegenseitig beschränken.

5 Empirische Bezüge sozialer Freiheiten

Auf der Suche nach den institutionellen Bindungen sozialer Freiheiten und in Anschluss an die historischen Betrachtungen von Simmel lassen sich auch gesellschaftliche Beobachtungen und empirische Erkenntnisse neu einordnen. Sie verweisen auf die Grundlagen sozialer Freiheit, die mit einer relationalen Perspektivierung sichtbar werden sowie auf die spezifischen Freiheitsgewinne moderner Gesellschaften. Methodologische Grundlage dafür ist ein methodologischer Relationismus, mit dem zuerst die Bindungen im Sinne positiver Freiheiten erkennbar gemacht werden.

In Anlehnung an Donati und Archers *Güter* sind es jene Phänomene, die Vertrauen, Sicherheit oder eben Freiheit bedeuten. Aakvaag liefert in dieser Hinsicht bereits Hinweise und nennt unter anderem die Familie, die Politik und die Wissenschaft. Dabei kommt es ihm darauf an, dass diese Bereiche zugänglich sind und zwischen ihnen auch nach Bedarf gewählt werden kann. Mit Simmel könnte man sagen, dass die Individuen Wahlmöglichkeiten in Bezug auf die Beziehungen haben, über Simmel hinausgehend, dass diese Beziehungen die Subjekte dann als solche erst hervorbringen. Bildung wäre ein Beispiel dafür, da sie Selbstreflexionsprozesse anstösst, die Dialog- und Urteilsfähigkeit fördert und ein Wissen um gesellschaftliche und kulturelle Praktiken schafft. Die Bildungsexpansion ist zudem einer der zentralen Motoren sozialen Aufstiegs, höheren Einkommens und gesellschaftlicher Partizipation. In der Schweiz ist in den letzten Jahren der Anteil an Hochschulabschlüssen stark gestiegen (2022 lag er bei rund 30%), vor allem Frauen nutzen die Bildungsmöglichkeiten (BFS, 2023, p. 24f). Diese Gruppe profitiert hierdurch auch in Hinblick auf die Partnerwahl (Blossfeld & Timm, 2003, p. vii), ein zentraler Fokus auch bereits bei Simmel. Freiheit heisst hier also, dass gesellschaftliche Institutionen es ermöglicht haben, bestimmte Zugewinne an positiver Freiheit wie in der Berufs- oder Partnerwahl zu realisieren. Solche Befunde veranschaulichen, dass Freiheit und Bindung nicht als Gegensätze zu verstehen sind. In diesem Sinne sind auch bestimmte räumliche Freiheiten einzuordnen, wie sie etwa durch das Schengen-Abkommen vor 40 Jahren entstanden sind und sukzessive ausgebaut wurden (derzeit aber wieder vereinzelt zurückgenommen werden). Vor allem aber die Freizügigkeitsrechte der Europäischen Union lassen sich besser verstehen, wenn sie nicht als ein frei sein *von* räumlicher Bindung, sondern als eine frei sein *zu* der Wahl des Lebensmittelpunkts und der Arbeit verstanden werden. Gerade auch Gesellschaften wie die schweizerische verzeichnen seit dem Personenfreizügigkeitsabkommen mit der Europäischen Union einen Zuzug insbesondere von hochgebildeten und hochqualifizierten Arbeitskräften (BFS, 2023, p. 24). Gleichzeitig muss berücksichtigt bleiben,

dass die Inanspruchnahme von Freiheitsmöglichkeiten faktisch ungleich verteilt ist (in Bezug auf Mobilität und die Europäische Integration siehe im Detail Recchi & Favell, 2009) oder politische Freiheiten ungenutzt bleiben (vgl. Kriesi, 2005). Auch die Inanspruchnahme kultureller Angebote und die Möglichkeit, kulturelle Formen weiterzuentwickeln, kann als eine positive Freiheit verstanden werden, die ebenso sozialstrukturell gebunden ist. Während negative Freiheit die Errungenschaften der Moderne auf einer prinzipiellen, formalen und rechtlichen Ebene betrifft, ist die positive Freiheit daher stärker mit der Frage sozialer Ungleichheiten verbunden und damit für die Soziologie ein relevanter Fokuspunkt, der sich auf Theorie- und Empirieebene bearbeiten lässt.

6 Methodologische Diskussion

Dieser Forschungsbeitrag hatte zum Ziel, mit den Mitteln der Allgemeinen Soziologie sowie der Relationalen Soziologie Freiheit gesellschaftsdiagnostisch und sozialtheoretisch zu diskutieren. Damit wurde das Dilemma der autonomen Subjekte und ihren negativen Freiheitsaspirationen offenbart. Während dieses gesellschaftliche Problem nicht weiter lösbar ist ohne normative Konzepte einzuführen, erlaubt die soziologische Theorie aber die Arbeit mit eigenen sozialtheoretischen Begriffen. Entsprechend lassen sich relationale Subjektkonzeptionen in den Vordergrund rücken, die zeigen, dass die Subjektivität nicht nur den eigenen Intentionen entspringt, sondern sozial hervorgebracht wird. Hierdurch wird mit der Relationalen Soziologie ein von Simmel nicht gelöstes Problem adressiert, das die Herausarbeitung einer sozialen Freiheit erlaubt. Dabei richtet sich der Fokus auf die positive Freiheit, all jene Institutionen und Strukturen, die es den subjektfähigen Entitäten erlauben, sich zu subjektivieren und ihre Freiheit positiv zu realisieren.

Variiert man den Begriff der Freiheit, lassen sich unterschiedliche Phänomene betrachten und ins Verhältnis setzen. Saam (2023, p. 143–145) zeigt dies am Beispiel einer Studie von Shir-Wise (2019). In ihren qualitativen Interviews hoben Mittelschichtsangehörige in Israel die Freiheit in der intensiven Freizeitgestaltung besonders hervor. Shir-Wise dagegen sah in dem Streben nach einer produktiven Freizeitgestaltung eher eine protestantische Arbeitsethik. Die Freiheit in der Konstruktion erster Ordnung ist eine Selbstdisziplinierung in der Rekonstruktion zweiter Ordnung (vgl. Saam, 2023, p. 144f). Wechselt man von einer kritischen zu einer relationalen Theorieperspektive kann auch der umgekehrte Fall eintreten. Das deutsche Forschungszentrum für Gesellschaftlichen Zusammenhalt hat in seiner Pilotstudie 2020 folgende Aussage mitaufgenommen: „Ein gutes Zusammenleben in einer Gesellschaft bedeutet für mich, dass man ungebunden leben kann und nicht auf andere angewiesen ist.“ (FGZ, 2025). Dass mehr als die Hälfte der Befragten dieser Aussage „voll und ganz“ oder „eher schon“ zustimmt, ist ein interessanter Hinweis auf die

Ansprüche negativer Freiheit. So wie die Selbstbeschreibung, sich unfrei zu fühlen, die Schubert (2023) mit der Forderung „In Ruhe gelassen [zu] werden“ überschreibt, kann dies mit einem Hinweis auf die Herausbildung kompetenter Subjekte erklärt und einem Verweis auf die Institutionen positiver Freiheit kontrastiert werden. Das bedeutet, die Phänomene verändern sich mit der Theorieperspektive und der methodologischen Haltung, da die Soziologie ihre Gegenstände nicht einfach vorfindet, sondern mit ihren begrifflichen und empirischen Instrumentarien erschließt.

Empirisch wird das Thema der Freiheit zudem leicht übersehen, wenn etwa andere Themen im Vordergrund stehen, diese aber durchaus mit Freiheit in Zusammenhang gebracht werden können. Wie Marie-Kristin Döbler (2023; 2024) an Beispielen wie Elternschaft oder Alter zeigt, tauchen Bezüge zu Freiheit immer wieder als Ethnosemantik in Erzählungen auf. Als Forschungsdesiderat formuliert wäre auch das Freiheitsverständnis marginalisierter Gruppen interessant, zumal damit Hinweise enthalten sein können, an welchen Stellen Freiheit in Gegenwartsgesellschaften unerreicht ist und in welcher Richtung sie angestrebt wird.

Durch den Bezug zu Methoden der empirischen Sozialforschung und den empirischen Daten ergeben sich Reflexionspotenziale für die Theorieansätze. Die Relationale Soziologie etwa öffnet auf sozialtheoretischer Ebene zahlreiche innovative Perspektiven, kann bislang aber nur vage angeben, wie diese Beziehungen und Beziehungseffekte empirisch zu untersuchen sind. Im Sinne eines dialogischen Verhältnisses von empirischer Sozialforschung und theoretisch-begrifflicher Diskussionen lassen sich mit verschiedenen Aspekten eines Freiheitsbegriffs durchaus einige der vielfältigen Dimensionen empirisch erschliessen. Das betrifft auf der einen Seite die Möglichkeiten der Operationalisierung von Freiheit, mit der auf gesellschaftliche Diskurse rekurriert wird oder eigene Fragen von Freiheit messbar zu machen versucht werden. Auf der anderen Seite betrifft es die Kategorienbildung, die in qualitativer Forschung an das empirische Material herangelegt oder mit ihm entwickelt werden kann. Neben diesen aggregierten Individualdaten und subjektiven Sinnkonstruktionen lassen sich auch Makrophänomene hierin versammeln, wodurch gesellschaftsdiagnostische Beobachtungen begrifflich strukturiert werden. Eine Ausrichtung auf positive, soziale Freiheit kann in jedem Fall bereichernd sein, schafft gleichzeitig aber auch die Herausforderung, die verschiedenen Begriffsdimensionen der Freiheit theoretisch zu reflektieren und in ein Verhältnis zu setzen.

7 Acknowledgement

Ich möchte Nicole J. Saam für die Inspiration zu dieser Abhandlung und den Austausch danken sowie den Teilnehmenden des Oberseminars „Neuere Forschungen aus der Methodologie der Sozialwissenschaften“, darunter Marie-Kristin Döbler, Katrin Drasch, Stefanie Ens und Gerhard Krug, für die bereichernden Diskussionen

und Kommentare. Enorm hilfreich war zudem die Diskussion zum Verhältnis der Theoriepositionen und Methodologien im Rahmen des Review-Prozesses.

8 References

- Aakvaag, G. C. (2015). Institutional differentiation and individual freedom. *Acta Sociologica*, 58(4), 343–356. <https://doi.org/10.1177/0001699315578741>
- Aakvaag, G. C. (2016). Out of the doll's house. From zero-sum to positive-sum social freedom. *Distinction. Journal of Social Theory*, 17(3), 337–354. <https://doi.org/10.1080/1600910X.2016.1211023>
- Alkemeyer, T., & Bröckling, U. (2018). Jenseits des Individuums. Zur Subjektivierung kollektiver Subjekte. Ein Forschungsprogramm. In T. Alkemeyer, U. Bröckling, & T. Peter (Eds.), *Jenseits der Person. Zur Subjektivierung von Kollektiven* (pp. 17–31). transcript.
- Alkemeyer, T., & Brümmer, C. (2017). Subjektivierung und Techniken des Selbst. In A. Kraus et al. (Eds.), *Handbuch „Schweigendes Wissen“: Erziehung, Bildung, Sozialisation, Lernen* (pp. 700–711). Beltz Juventa.
- Amlinger, C., & Nachtwey, O. (2022). *Gekränkte Freiheit. Aspekte des Libertären Autoritarismus*. Suhrkamp.
- Archer, M. (2000). *Being Human*. Cambridge University Press.
- Archer, M. (2003). *Structure, Agency and the Internal Conversation*. Cambridge University Press.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Suhrkamp.
- Beck, U., & Sopp, P. (1997). Individualisierung und Integration. Versuch einer Problemskizze. In U. Beck & P. Sopp (Eds.), *Individualisierung und Integration. Neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus?* (pp. 9–19). Leske + Budrich.
- Berger, P. L., Berger, B., & Kellner, H. (1975). *Das Unbehagen in der Modernität*. Campus.
- Berlin, I. (1958/1993). Zwei Freiheitsbegriffe. *Deutsche Zeitschrift für Philosophie*, 41(4), 741–775.
- BFS (Bundesamt für Statistik). (2023). *Statistischer Sozialbericht Schweiz 2023*.
- Blossfeld, H.-P., & Timm, A. (Eds.). (2003). *Who marries whom? Educational Systems as Marriage Markets in Modern Societies*. Kluwer Academic.
- Bosančić, S. (2019). Interpretative subjectivation analysis – A critical perspective on the discursive situatedness of human subjectivities. *Society Register*, 3(1), 87–104. <https://doi.org/10.14746/sr.2019.3.1.05>
- Boudon, R. (1982). *The Unintended Consequences of Social Action*. Macmillan.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1992). *An Invitation to Reflexive Sociology*. University of Chicago Press.
- Bowring, F. (2015). Negative and Positive Freedom: Lessons from, and to, Sociology. *Sociology*, 49(1), 156–171. <https://doi.org/10.1177/0038038514525291>
- Burkitt, I. (2016). Relational agency: Relational sociology, agency and interaction. *European Journal of Social Theory*, 19(3), 322–339. <https://doi.org/10.1177/1368431015591426>
- Dépelteau, F. (2008). Relational Thinking: A Critique of Co-Deterministic Theories of Structure and Agency. *Sociological Theory*, 26(1), 51–73. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2008.00318.x>
- Dépelteau, F. (2018). Relational Thinking in Sociology: Relevance, Concurrence and Dissonance. In F. Dépelteau (Ed.), *The Palgrave Handbook of Relational Sociology* (pp. 3–33). Palgrave Macmillan.
- Díaz-Bone, R. (2017). Theoretische und methodologische Perspektiven auf Agency und relationale Soziologie im Spannungsfeld. In H. Löwenstein & M. Emirbayer (Eds.), *Netzwerke, Kultur und Agency* (pp. 336–354). Beltz Juventa.
- Döbler, M.-K. (2023). Freiheit und Sicherheit im Alter. In N. J. Saam & H. Bielefeldt (Eds.), *Die Idee der Freiheit und ihre Semantiken. Zum Verhältnis von Freiheit und Sicherheit* (pp. 309–320). transcript.

- Döbler, M.-K. (2024). Bedeutungen von Freiheiten und Sicherheiten. Eine exemplarische Analyse elterlicher Lebensläufe. *cultura & psyché*, 5(5), online. <https://doi.org/10.1007/s43638-024-00093-7>
- Donati, P. (2015). The emergence of collective Relational Subjects and their societal impact: beyond the market/state binary code. In P. Donati & M Archer (Eds.), *The Relational Subject* (pp. 229–262). Cambridge University Press.
- Donati, P. (2016). The ‚Relational Subject‘ According to a Critical Realist Relational Sociology. *Journal of Critical Realism*, 14(4), 352–375. <https://doi.org/10.1080/14767430.2016.1166728>
- Donati, P. & Archer, M. (2015). *The Relational Subject*. Cambridge University Press.
- Emirbayer, M. (1997). Manifesto for a Relational Sociology. *American Journal of Sociology*, 103(2), 281–317. <https://doi.org/10.1086/231209>
- Esser, H. (1990). ‚Habits‘, ‚Frames‘ und ‚Rational Choice‘. Die Reichweite von Theorien der rationalen Wahl (am Beispiel der Erklärung des Befragtenverhaltens). *Zeitschrift für Soziologie*, 19(4), 231–247.
- FGZ (Forschungszentrum Gesellschaftlicher Zusammenhalt. (2025). Interaktive Indikatoren. Zugänglich über: <https://fgz-risc-data.de/interaktive-indikatoren/> (zuletzt aufgerufen am 16. 06. 2025).
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. University of California Press.
- Honneth, A. (2020). *Die Armut unserer Freiheit. Aufsätze 2012–2019*. Suhrkamp.
- Kriesi, H. (2005). *Direct Democratic Choice: The Swiss Experience*. Lexington Books.
- Mackenzie, C. (2019). Feminist Innovation in Philosophy: Relational Autonomy and Social Justice. *Women's Studies International Forum*, 72, 144–151. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2018.05.003>
- Mackenzie, C., & Stoljar, N. (Eds.). (2000). *Relational Autonomy. Feminist Perspectives on Autonomy, Agency, and Social Self*. Oxford University Press.
- Marcuse, H. (1956/1998). *Eros and Civilization. A Philosophical Inquiry into Freud*. Routledge.
- Mau, S., Lux, T., & Westheuser, L. (2024). *Triggerpunkte. Konsens und Konflikt in der Gegenwartsgesellschaft* (7. Ed.). Suhrkamp.
- Müller, H.-P. (2021). *Krise und Kritik. Klassiker der soziologischen Zeitdiagnose*. Suhrkamp.
- Müller, H.-P. (2023). Georg Simmel und die Freiheit. In C. Marty, H.-P. Müller, & B. Thierault (Eds.), *Kulturrkritik im Namen der Freiheit. Von Georg Simmel bis Hannah Arendt* (pp. 15–31). transcript.
- Münch, R. (2023). *Polarisierte Gesellschaft. Die postmodernen Kämpfe um Identität und Teilhabe*. Campus.
- Mützel, S., & Kressin, L. (2021). From Simmel to Relational Sociology. In S. Abrutyn & O. Lizardo (Eds.), *Handbook of Classical Sociological Theory* (pp. 217–238). Springer.
- Papilloud, C. (2018). Georg Simmel and Relational Sociology. In F. Dépelteau (Ed.), *The Palgrave Handbook of Relational Sociology* (pp. 201–215). Palgrave Macmillan.
- Rawls, J. (1971/1991). *Eine Theorie der Gerechtigkeit* (6. Ed.). Suhrkamp.
- Recchi, E. & Favell, A. (Eds.). (2009). *Pioneers of the European Integration. Citizenship and Mobility in the EU*. Elgar Publishing.
- Reckwitz, A. (2022). Subjektivierung. In R. Gugutzer, G. Klein, & M. Meuser (Eds.), *Handbuch Körpersoziologie 1* (2. Ed.) (pp. 157–162). Springer VS.
- Revers, M., & Traummüller, R. (2020). Is Free Speech in Danger on University Campus? Some Preliminary Evidence from a Most Likely Case. *Kölnner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72(3), 471–497. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00713-z>
- Saam, N. J. 2023. Konzepte sozialer Freiheit. In N. J. Saam & H. Bielefeldt (Eds.), *Die Idee der Freiheit und ihre Semantiken. Zum Verhältnis von Freiheit und Sicherheit* (pp. 135–148). transcript.
- Saam, N. J., & Bielefeldt, H. (Eds.). (2023). *Die Idee der Freiheit und ihre Semantiken. Zum Verhältnis von Freiheit und Sicherheit*. transcript.
- Schmidl, Alexander. (2022). *Relationen. Eine postphänomenologische Soziologie der Körper, Technologien und Wirklichkeiten*. Velbrück.

- Schubert, K. (2023). In Ruhe gelassen werden. Das Zusammenspiel von negativer und sozialer Freiheit in der Kritik an Identitätspolitik. In N. J. Saam & H. Bielefeldt (Eds.), *Die Idee der Freiheit und ihre Semantiken. Zum Verhältnis von Freiheit und Sicherheit* (pp. 148–158). transcript.
- Schürmann, L., & Pfahl, L. (2022). Position und Positionierung in der Subjektivierungsforschung. In Bosančić, S. et al. (Eds.), *Positioning the Subject. Methodologien der Subjektivierungsforschung/ Methodologies of Subjectivation Research* (pp. 3–22). Springer VS.
- Selten, R. (2001). What is Bounded Rationality? In G. Gigerenzer & R. Selten (Eds.), *Bounded Rationality. The Adaptive Toolbox* (pp. 13–36). MIT Press.
- Shir-Wise, M. (2019). Disciplined Freedom: The Productive Self and Conspicuous Busyness in „Free“-Time. *Time & Society*, 28(4), 1668–1694. <https://doi.org/10.1177/10961463X18769786>
- Simmel, G. (1890). *Über soziale Differenzierung. Soziologische und psychologische Untersuchungen*. Duncker & Humblot.
- Simmel, G. (1907). *Philosophie des Geldes*. Duncker & Humblot.
- Simmel, G. (1908). *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*. Duncker & Humblot.
- Simmel, Georg. (1957). Das Individuum und die Freiheit. In G. Simmel M. (Ed. M. Landmann), *Brücke und Tür. Essays des Philosophen zur Geschichte, Religion, Kunst und Gesellschaft*, (pp. 260–269). K. F. Köhler Verlag.
- Simmel, G. (1984). Das Individuum und die Freiheit. (Unveröffentlichte Schrift, verändert im Vergleich zum Abdruck 1957, gemäss den Quellen nicht vor 1913 entstanden). In G. Simmel, *Das Individuum und die Freiheit* (pp. 212–219). *Essais*. Verlag Klaus Wagenbach.
- Stäheli, U. (2000). *Poststrukturalistische Soziologien*. transcript.
- Taylor, C. (1995). *Das Unbehagen an der Moderne*. Suhrkamp.
- Traue, B. (2017). Relationale Sozialtheorie und die Materialität des Sozialen. Kontaktmedien als Vermittlungsinstanz zwischen Infrastruktur und Lebenswelt. *Soziale Welt*, 68(2–3), 243–260. <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2017-2-3-243>
- Traue, B., & Pfahl, L. (2022). What is Subjectivation? Key Concepts and Proposals for Future Research. In Bosančić, S. et al. (Eds.), *Following the Subject Grundlagen und Zugänge empirischer Subjektivierungsforschung – Foundations and Approaches of Empirical Subjectivation Research* (pp. 26–44). Springer VS.
- Zerubavel, E. (1997). *Social Mindscapes. An Invitation to Cognitive Sociology*. Harvard University Press.



Carla Hagen

**Jenische
Weltsichten**
Religionsbezogene
Identitätsbildung im
Kontext von
katholischer Fürsorge
und Antiziganismus
in der Schweiz

Reihe CULTuREL

ISBN 978-3-03777-315-4
378 Seiten
15.5 × 22.5 cm
Fr. 43.–/Euro 43.–

Die Verfolgung der Jenischen, die bis ins 20. Jahrhundert andauerte, ist in der Schweiz mittlerweile als «Verbrechen gegen die Menschlichkeit» anerkannt. Carla Hagen beleuchtet die damit verbundenen Diskriminierungspraktiken aus religionswissenschaftlicher zeitgeschichtlicher und rassismuskritischer Perspektive. Sie untersucht die Rolle katholischer Institutionen, insbesondere des Seraphischen Liebeswerks, das eine der bedeutendsten Einrichtungen der katholischen Kinderfürsorge im frühen 20. Jahrhundert war. Archivmaterial zeigt, dass die Wahrnehmung der Jenischen als eine «besondere Menschengattung» in antiziganistischen Traditionslinien verwurzelt ist.

Das durch die Verfolgungspraktiken ausgelöste kollektive Trauma prägt das Leben von Jenischen bis heute. Die Auswirkungen auf ihre Weltsichten werden anhand von biografischen Interviews ergründet. Das Konzept der Weltsichten hilft dabei, unterschiedliche Erinnerungsmuster, Narrative über das Jenisch-sein und die Religion sowie Strategien zur Bearbeitung von Kontingenz zu rekonstruieren und in ihrer Verflechtung darzustellen. So wird ein neuer Blick auf dieses tragische Kapitel der Schweizer Geschichte ermöglicht.

Carla Hagen, Dr., hat Religionswissenschaft, Sozialanthropologie und Geschichte in Basel, Bayreuth, Bern und Fribourg studiert. Zurzeit ist sie Mitarbeiterin des Fachbereichs Religionswissenschaft am Departement für Sozialanthropologie und Kulturwissenschaftliche Studien an der Universität Bern.

Ist die Schweiz die „beste aller möglichen Welten“, wenn es um relative Chancen für tertiäre Abschlüsse geht? Ein historischer und internationaler Vergleich zum Zusammenhang von sozialer Herkunft und Teilhabe an tertiärer Bildung

Rolf Becker*

Zusammenfassung: Anhand der beruflichen und akademischen Tertiärbildung wird die Bildungsexpansion in der Schweiz untersucht. Seit den 1970er Jahren nehmen die Chancen für alle tertiären Abschlüsse zu. Die soziale Ungleichheit von Studienchancen nimmt über die Zeit und Kohorten stärker ab als dies für die berufliche Tertiärbildung der Fall ist. Im internationalen Vergleich wird für die Jahre 2011 und 2019 ersichtlich, dass die Schweiz nicht zur „besten aller möglichen Welten“ beim Erwerb von tertiären Abschlüssen in Unabhängigkeit von der sozialen Herkunft nachwachsender Generationen gehört.

Schlüsselwörter: Bildungsexpansion, Tertiärbildung, Kohortendifferenzierung, soziale Ungleichheit, Chancenverhältnis

Is Switzerland the “Best of All Worlds” When it Comes to Relative Opportunities for Tertiary Education? A Historical and International Comparison of the Relationship Between Social Background and Participation in Tertiary Education

Abstract: The study examines educational expansion in Switzerland based on vocational and academic tertiary education. Since the 1970s, the opportunities for all tertiary qualifications have been increasing. Social inequality in study opportunities has decreased more sharply over time and across cohorts than has been the case for vocational tertiary education. An international comparison for the years 2011 and 2019 shows that Switzerland is not among the “best of all possible worlds” when it comes to acquiring tertiary qualifications, regardless of social background.

Keywords: Educational expansion, tertiary education, cohort differentiation, social inequality, odds ratio

La Suisse est-elle le « meilleur des mondes » en termes d’opportunités relatives en matière d’enseignement supérieur ? Une comparaison historique et internationale du lien entre l’origine sociale et la participation à l’enseignement supérieur

Résumé: L’étude examine l’évolution de l’éducation en Suisse, tant dans l’enseignement supérieur professionnel que dans l’enseignement universitaire. Depuis les années 1970, les opportunités d’accès à l’enseignement supérieur ont augmenté pour tous les diplômes. Les inégalités sociales en matière d’accès aux études ont diminué plus fortement au fil du temps et entre les cohortes que dans l’enseignement supérieur professionnel. Une comparaison internationale pour les années 2011 et 2019 montre que la Suisse ne figure pas parmi les pays les plus favorisés en matière d’acquisition de diplômes de l’enseignement supérieur, quel que soit le milieu social.

Mots-clés: Expansion de l’éducation, éducation tertiaire, différenciation des cohortes, inégalité sociale, taux d’opportunité

* Universität Bern, Abteilung Bildungssoziologie, CH-3012 Bern, rolf.becker@unibe.ch.



1 Einleitung

Im Wettlauf zwischen Bildung und Technologie (Goldin & Katz, 2008) kommt im Zuge des technologischen, arbeitsorganisatorischen und berufsstrukturellen Wandels der höheren Berufsbildung im Allgemeinen und der Hochschulbildung im Besonderen eine zunehmende Bedeutung zu (Kriesi & Leemann, 2020). Um die ökonomische Modernisierung – d. h. die Steigerung von Effektivität und Effizienz der Produktion von Gütern und Dienstleistungen – voranzutreiben, bedarf es der vermehrten wissenschaftlichen Expertise für die Innovation der Produkte und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit (Becker, 2012: 305; Becker & Blossfeld, 2022: 62; Müller et al., 2017: 291). Um diese sicherzustellen, müssen mehr Ingenieur:innen, Manager:innen, Informatiker:innen, Wissenschaftler:innen sowie Fachkräfte für technische, soziale und persönliche Dienstleistungen (Gesundheit, Pflege, Beratung, Forschung und Entwicklung, Lehre und Ausbildung, etc.) in den nachwachsenden Generationen ausgebildet werden. Zugleich bedarf es mehr an formalem Humankapital und informellen Fertigkeiten in der Gegenwart und Zukunft, damit nachwachsende Generationen mit den gestiegenen qualifikatorischen Anforderungen in der Arbeitswelt, den gesellschaftlichen Vorgaben im Alltag und den zu erwartenden Herausforderungen im Lebensverlauf zu Rande kommen (Müller et al., 2017: 289; Müller & Kogan, 2010; Müller & Jacob, 2008).

Um den Titel samt Inhalt einer Kurzschrift von Gottfried Wilhelm Leibniz (1710) auf diese von Menschen verschuldeten Rückstände in der ökonomischen Modernisierung zu übertragen, so ist in der Schweiz zumindest in dieser Hinsicht die „beste aller möglichen Welten“ noch nicht erreicht. Denn trotz der Tatsache, dass tertiär ausgebildete Personen – insbesondere diejenigen mit einer höheren Berufsausbildung, einem Masterabschluss oder Doktorat – besonders vorteilhafte Beschäftigungs-, Einkommens- und Karrierechancen aufweisen (Glaser et al., 2019b; Kriesi & Sander, 2024; Salvisberg & Sacchi, 2014), besteht nach Kriesi und Leemann (2020) in der Schweiz weiterhin ein hoher Mangel an derart ausgebildeten Fachkräften. Bislang wurde dieser durch die Eigenproduktion in Hochschulen und der höheren Berufsbildung (Sander & Kriesi, 2021), aber vor allem durch die Zuwanderung höher gebildeter Arbeitskräfte in die Schweiz abgedeckt (Wanner & Steiner, 2018). Allerdings wird aufgrund bildungspolitischer Steuerungsmassnahmen vor allem in deutschsprachigen Kantonen mit einem ausgeprägten Angebot dualer Berufsausbildung der direkte Weg über die Allgemeinbildung an die Hochschulen immer noch derart eingeschränkt, dass die Hochschulabschlussquote weiterhin unzureichend für die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ist (Becker & Zangger, 2013: 429; Kriesi und Leemann, 2020: 9). Auch der alternative Weg über die Berufsmaturität trägt aufgrund mengenmässig begrenzter und sozial selektiver Inanspruchnahme nur bedingt zur Behebung dieses Problems bei (Meyer, 2016; Sander & Kriesi, 2021).

Ogleich der Bildungsexpansion seit den späten 1980er und frühen 1990er Jahren, welche im Vergleich zu anderen europäischen Ländern zögerlich einsetzte

und moderat verlief (Becker & Zangger, 2013; Hadjar & Berger, 2010; Blossfeld & Shavit, 1993; Buchmann & Charles, 1993; Buchmann et al., 2007; Dionisius et al., 2023; Nennstiel & Becker, 2023), scheint auch der Bedarf an tertiär ausgebildeten Fachkräften nicht gesättigt zu sein. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass in der Schweiz ein geringer Prozentsatz eines Jahrgangs ohne Abschluss das Schweizer Bildungssystem verlässt, Tertiärabschlüsse besonders sichere und hohe Erträge in Aussicht stellen (Kriesi & Sander, 2024), stellt sich die Frage, *wer* in der Schweiz eine Tertiärausbildung erlangt (Sander & Kriesi, 2021) und *wie viele* eines Jahrgangs mit einem Hochschuldiplom oder mit der höheren Berufsausbildung abschliessen (Glauser et al., 2019a; Sander & Kriesi, 2021). Denn nach Kriesi und Leemann (2020: 17) scheint das Begabungspotential für die Tertiärausbildung vor allem in den sozial benachteiligten Gruppen nicht ausgeschöpft zu sein. Trotz gleicher schulischer Leistungen und Performanz ist die intergenerationale Reproduktion von Akademikerfamilien ausgeprägter als der direkte Bildungsaufstieg von Kindern bildungsmässig weniger gut ausgestatteter Eltern in die Tertiärbildung (Falcon, 2020; Jann & Combet, 2012; Nennstiel & Becker, 2023).

Allerdings kommt etwa der Bildungsbericht Schweiz 2023 zum Ergebnis, dass in der Schweiz die sozialen Disparitäten beim Zugang zur Tertiärbildung deutlich geringer seien als in anderen europäischen Ländern (SKBF, 2023: 223). In Bezug auf die berufliche Tertiärausbildung und akademische Hochschulbildung einschliesslich ihrer im Jahre 2004 institutionalisierten Kombination zur Tertiärbildung (Sander & Kriesi, 2021), ergibt sich daher die Frage, ob die Schweiz ein *Sonderfall* – also die „beste aller möglichen Welten“ – unter den europäischen Ländern ist. Weil sich im besagten Bildungsbericht der Vergleich auf eine geringe Zahl von Ländern beschränkt, stellt sich die Frage, ob dieser Befund repliziert wird, wenn *alle* EU-Staaten und *andere* statistische Masszahlen für soziale Disparitäten berücksichtigt werden. Folgende *Fragestellungen* werden daher – mit Fokus auf die soziale Ungleichheit für eine berufliche oder akademische Tertiärbildung – in diesem empirischen Beitrag verfolgt: Wie hat sich in der Schweiz seit den 1970er Jahren und in der Abfolge von Geburtskohorten das Ausmass der sozialen Ungleichheit, einen Hochschulabschluss oder einen Abschluss in der höheren Berufsbildung zu erwerben, nach sozialer Herkunft entwickelt? Und wie gross sind bei einem internationalen Vergleich mit europäischen Ländern diese relativen Chancen in der Schweiz, einen tertiären Bildungsabschluss zu erlangen?

Soziale Ungleichheit des Hochschulzugangs und Zugangs zur beruflichen Tertiärbildung in der Schweiz zu untersuchen, ist aus bildungssoziologischer Sicht naheliegend, weil die Universitäten an sich sowohl national und international vergleichbar als auch über die historische Zeit stabil geblieben sind (Triventi, 2014). Neu ist in etlichen europäischen Ländern die Einführung anderer Hochschulen wie etwa Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen (Arum et al., 2007). Die höhere Berufsausbildung in der Schweiz hingegen weist in der Ausgestaltung und Regulierung institutionelle Besonderheiten der qualifikationsbestimmten Ausbildung

wie etwa Standardisierung und berufliche Spezifität gegenüber anderen Ländern mit einem organisationsbestimmten Ausbildungssystem auf (Müller & Shavit, 1998), deren Ergebnisse – wie etwa die Anzahl der Abschlüsse und ihre soziale Selektivität – reizvoll für einen internationalen Vergleich sind (Buchmann & Sacchi, 1998; Buchmann et al., 2007; Kriesi & Leemann, 2020; Sander & Kriesi, 2021). Zudem wurde in der Schweiz die Berufsmaturität eingeführt, um den Zugang zur tertiären Ausbildung zu öffnen. Diese formale Durchlässigkeit des höheren Bildungssystems und die de facto ausgeprägte soziale Selektivität der Bildungsergebnisse sind ein weiterer Grund, neben dem historischen auch einen internationalen Vergleich der Schweiz mit anderen europäischen Ländern vorzunehmen (Brüggenbrock, 2014; Dionisius et al., 2023). Zum einen sind Universitäten universelle Bildungseinrichtungen, aber zum anderen variieren die Hochschulsysteme (trotz und wegen der Bologna-Reform) zwischen den Ländern und zugleich auch die bildungsbezogenen Sozialstrukturen (Arum et al., 2007; Blossfeld & Shavit, 1993).

Zudem hat sich in den vergangenen Jahren die Datenlage für einen historischen und internationalen Vergleich deutlich verbessert (Triventi, 2014). Frühere Studien dokumentierten für die Schweiz eine kaum nennenswerte Expansion in tertiärer Bildung. Neuere Studien mit grossen administrativen Stichproben auf Individual-ebene hingegen zeigen, dass sich nach den 1980er Jahren die Bildungsexpansion beschleunigte, in der Generationenfolge deutliche Bildungsaufstiege auszumachen waren, sich die soziale Ungleichheit von Bildungschancen insgesamt aber kaum veränderte (Nennstiel & Becker, 2023). Noch nicht ausreichend untersucht wurde für die Schweiz über einen längeren Zeitraum, die herkunftsbedingte Chance für eine berufliche und akademische Tertiärbildung (Sander & Kriesi, 2021: 309). Mittels aktueller Strukturhebungsdaten soll in Kombination mit älteren Volkszählungsdaten diese Forschungslücke geschlossen werden. Auch für den internationalen Vergleich, der wegen der Universalität von Hochschulbildung und nationalen Besonderheit der beruflichen Tertiärbildung naheliegt, hat sich die Verfügbarkeit vergleichbarer Individualdaten so weit verbessert, dass zumindest für mehrere Kalenderjahre die Bildungsergebnisse der Schweizer Tertiärausbildung mit denen anderer Länder verglichen werden können.

2 Forschungsstand und theoretischer Hintergrund

2.1 Tertiäre Bildung in der Schweiz

Für die Motivation und Chancen nachwachsender Generationen, an der höheren Bildung im Schweizer Bildungssystem teilzuhaben, sind gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Rahmenbedingungen ausschlaggebend (Arum et al., 2007; Triventi, 2014). Die Schweiz ist ein liberaler Wohlfahrtsstaat mit einer föderalen Demokratie, Marktwirtschaft und einem öffentlichen Bildungssystem, das vorwie-

gend in der Verantwortung der Kantone und Gemeinden, nur in Teilen beim Bund, liegt (Linder, 2004). Die Sozialstruktur der Schweiz ist gekennzeichnet durch eine soziale Ungleichheit nach Bildung, sozialen Klassen, Einkommen und vor allem nach Vermögen (Falcon, 2020; Fluder et al., 2015; 2017; Jann & Combet, 2012). Das Bildungssystem der Schweiz ist hochgradig stratifiziert, segmentiert und differenziert (Buchmann & Charles, 1993; Buchmann et al., 2007; 2016). Dem stark ausgebauten System dualer Berufsausbildung steht ein binäres Hochschulsystem entgegen, das durch das Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz reguliert wird. Das tertiäre Bildungssystem besteht neben den beiden Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH Zürich und Ecole Polytechnique in Lausanne [EPFL]) aus 10 kantonalen Universitäten, 10 Fachhochschulen (inkl. Fernfachhochschule und Fachhochschulinstitute) und 19 Pädagogischen Hochschulen sowie aus Angeboten höherer Berufsausbildung auf Bundes- und Kantonsebene wie etwa Höhere Fachschule (d. h. Berufsausbildungen auf Tertiärniveau mit staatlich anerkannten Diplomen) (Buchmann et al., 2007, S. 323; Sander & Kriesi, 2021, S. 310–311). Die Zugänge zur tertiären Ausbildung werden über zuvor erworbene Berechtigungen gesteuert. Für das Studium an den Universitäten ist die gymnasiale Maturität die reguläre Voraussetzung (SKBF, 2023). Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern (mit Ausnahme des flämischen Teil Belgiens) liegt die Besonderheit des gymnasialen Maturitätszeugnisses darin, den Zugang zu jedem beliebigen Studienfach ohne ein weiteres Auswahlverfahren (mit Ausnahme von Medizin) zu ermöglichen (Brüggenbrock, 2014, S. 236). Für ein Fachhochschulstudium wird in der Regel die berufliche Maturität vorausgesetzt (Becker, 2024; Glauser, 2015). Es besteht zudem die Möglichkeit, nach einer Berufsmaturität über eine Prüfung an die Universitäten zu gelangen; dieser Weg wird von weniger als einem Prozent eines Jahrgangs beschritten (Kost, 2013). Die Zugangsvoraussetzungen für die tertiäre Berufsbildung sind weitaus komplexer und an die vorherige Berufsausbildung und Berufserfahrung gekoppelt (SKBF, 2023; Kriesi & Leemann, 2020; Buchmann et al., 2007).

2.2 Entstehung und Reproduktion sozialer Ungleichheit in der tertiären Bildung

Dem Erwerb der Studienberechtigung geht eine Vielzahl vorheriger Bildungsentscheidungen voraus (Buchmann et al., 2016; Combet, 2013; 2019; Kost, 2013; Kriesi & Leemann, 2020). Abgesehen von der zuvor demonstrierten Leistung werden diese sowohl durch das kontingentierte Angebot an Gymnasien als auch durch individuell verfügbare Ressourcen für eine im Vergleich zur Berufsausbildung aufwendiger und riskanter erscheinende Allgemeinbildung strukturiert (Berger & Combet, 2017; Glauser & Becker, 2016; Müller et al., 2017). Für die Schweiz konnte vielfach nachgewiesen werden, dass Bildungsentscheidungen an den Übergangsstellen im Bildungssystem in ihrer Logik ein Investitionsverhalten des Elternhauses sind (Becker, 2024). Hierbei wird unter anderem das Ziel des intergenerationalen Statuserhalts verfolgt. Demnach soll es den Kindern als eine erwartete Konsequenz

der Bildungsentscheidung, gemessen am sozioökonomischen Status des Elternhauses, zumindest nicht schlechter als den Eltern ergehen (Becker, 2022; Stocké, 2019). Folglich werden solche Bildungsentscheidungen getroffen, die in den Augen der entscheidenden Akteure geeignet sind, einen sozialen Abstieg zu vermeiden oder gar einen sozialen Aufstieg zu realisieren. In Abhängigkeit von der Position im sozialen Schichtungsgefüge müssen hierfür mehr oder weniger Ressourcen aufgewendet werden. Akademikerfamilien sind daher gezwungen und auch eher in der Lage als etwa Arbeiterhaushalte, mehr in die Bildung ihrer Kinder investieren; denn sie müssen eher einen Hochschulabschluss avisieren, um einen sozialen Abstieg ihrer Kinder zu vermeiden. Folglich ist nicht nur deren Bildungsmotivation (Statuserhalt plus andere Renditen wie Einkommen oder soziales Ansehen) deutlich höher, sondern, gemessen an den Leistungspotentialen ihrer Kinder, das Investitionsrisiko (Verhältnis erwarteter Kosten für weiterführende Bildung und Erfolgswahrscheinlichkeit) weitaus geringer (Becker, 2024). Daher gelangen nicht nur Kinder von Eltern mit höherem Bildungsniveau häufiger auf das Gymnasium (Becker & Glauser, 2018), sondern erwerben auch eher die Maturität (Schumann, 2011), beginnen eher ein Studium (Becker, 2012) und schliessen dieses auch eher erfolgreich als Kinder aus einem Elternhaus mit niedrigerem Bildungsniveau ab (Glauser et al., 2019a). Die soziale Selektivität beim Zugang zur Hochschulbildung ist in der Schweiz häufig nachgewiesen worden.

Empirisch belegt ist auch, dass die formale Durchlässigkeit über den alternativen Bildungsweg, also der Erwerb der Berufsmaturität, ebenfalls durch eine Selektivität nach sozialer Herkunft gekennzeichnet ist (Glauser, 2015; Jäpel, 2017; Kost, 2013). Zum einen wird dieser Bildungsweg von Elternhäusern in den Mittelschichten gewählt, für deren Kinder angesichts ihrer bisherigen schulischen Performanz, der direkte Weg an die Universitäten über das Gymnasium als sozialem Flaschenhals und die gymnasiale Maturität als sozialem Nadelöhr zu riskant erscheint (Becker, 2024; Leemann et al., 2022). Generell ist die Ablenkungswirkung des Schweizer Berufsbildungssystems für die Kinder aus statushöheren Elternhäusern geringer als für Kinder von Eltern mit niedrigem oder mittlerem Bildungsniveau (Buchmann et al., 2007; Glauser, 2015; Müller et al., 2017). Zum anderen wird beobachtet, dass eine Vielzahl der Jugendlichen, welche eine Berufsmaturität während oder nach der Berufsausbildung begonnen haben, diese auch nicht abschliessen, und wenn sie die Berechtigung für ein Fachhochschulstudium erworben haben, dieses nicht beginnen (Hänni et al., 2023; Kriesi & Leemann, 2020). Des Weiteren ist hinreichend oft ein herkunftsbedingter Studienerfolg belegt, wonach Kinder aus statushöheren Elternhäusern bzw. von Eltern mit höherem Bildungsniveau auch eher das Hochschulstudium erfolgreich mit einem Diplom abschliessen (Combet & Oesch, 2021; Falcon, 2020; Glauser et al., 2019a; 2019b). Insgesamt führt ein stratifiziertes, segmentiertes und differenziertes Bildungssystem wie dasjenige in der Schweiz, welches früh nach schulischer Performanz selektiert und von den Elternhäusern eine Vielzahl von Bildungsentscheidungen abverlangt, zu einem geringen

Anteil von Studierenden pro Geburtsjahrgang und einer ausgeprägten Selektivität nach sozialer Herkunft (Breen et al., 2009; Buchmann et al., 2007; 2016; Müller & Kogan, 2010; Triventi, 2014). Folglich ist davon auszugehen, dass dieses Faktum das *kumulierte Ergebnis* sozial ungleicher Übergänge auf dem direkten Weg zu den Hochschulen über den Erwerb der Studienberechtigung ist (*Hypothese 1*).

2.3 Selektivität in der tertiären Bildung im historischen und internationalen Vergleich

Hat sich über die historische Zeit hinweg im Zuge der Bildungsexpansion in der Schweiz eine Zunahme der Chancen für eine Hochschulbildung ergeben und haben sich für bislang sozial benachteiligte Gruppen die Chancen für einen Hochschulabschluss verbessert? Dass es seit den 1980er Jahren eine moderate und noch anhaltende Bildungsexpansion in der Schweiz gibt, die zudem zu einem graduellen Abbau sozialer Ungleichheiten von Bildungschancen geführt hat, ist inzwischen vielfach belegt worden (Becker & Nennstiel, 2024; Becker & Zangger, 2013; Hadjar & Berger, 2010; Buchmann & Charles, 1993; Buchmann et al., 2007; 2016; Nennstiel & Becker, 2023; Hadjar & Berger, 2010; Falcon, 2020; Zangger & Becker, 2016). Wenig erforscht ist allerdings die Bildungsexpansion in der *beruflichen und akademischen Tertiärbildung* und ihre Konsequenz für die Chancen nach sozialer Herkunft, eine höhere Berufsbildung oder einen Hochschulabschluss zu erwerben. Zwar führt in der Regel eine Bildungsexpansion in den Bildungsbereichen zum Abbau sozialer Disparitäten, die eine Inanspruchnahme von allen sozialen Klassen oder Bildungsgruppen erfahren haben, so dass diese Bildung universell geworden ist (Becker & Mayer, 2019; Blossfeld & Shavit, 1993; Breen & Yaish, 2006; Breen et al., 2009; 2010; Müller & Kogan, 2010; Müller & Shavit, 1998). Allerdings gibt es keine empirischen Belege dafür, dass diese Entwicklung für den tertiären Bildungsbereich eingetreten ist. Im Gegenteil, wenn in den vorgelagerten Bildungsbereichen die Teilhabe universell geworden ist, dann verschiebt sich die Ungleichheit zunehmend in die tertiäre Bildung (Arum et al., 2007). In der Schweiz müsste sie im Vergleich zu skandinavischen Ländern oder Deutschland zusätzlich zur ausgeprägten Selektivität beim Erwerb der Studienberechtigung aufgrund der vergleichsweise – etwa im Vergleich zu Frankreich – hohen Studiengebühren ausgeprägter sein (Triventi, 2014). Bei einer im internationalen Vergleich zögerlichen Bildungsexpansion, sollte die Schweiz gegenüber anderen europäischen Ländern, in denen bereits früher eine Bildungsexpansion einsetzte, wie etwa in den skandinavischen Ländern oder in Deutschland, eine höhere herkunftsabhängige Ungleichheit beim Eintritt in die Tertiärbildung aufweisen (*Hypothese 2*). Statt die Hochschulquote konsequent zu erhöhen, setzte die Schweiz eher auf die Einwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte. Infolge des Freizügigkeitsabkommens zwischen der Europäischen Union und der Schweiz vom 21. Juni 1999 nahm die Zahl der tertiären Bildungsabschlüsse in der Schweiz, vor allem bei den Fachhochschul- und Universitätsabschlüssen, durch Einwanderungen hochqualifizierter Arbeitskräfte aus den Anrainerstaaten wie etwa Deutschland,

Frankreich, Italien oder anderen EFTA-Staaten zu. Durch diese Kontingentierung wird die soziale Selektivität beim Hochschulzugang verstärkt (Kriesi & Leemann, 2020). Weithin ungeklärt ist im internationalen Vergleich der Zusammenhang von sozialer Ungleichheit ausserhalb des Bildungssystems und der sozialen Ungleichheit innerhalb von Bildungssystemen mit unterschiedlichen organisationalen Strukturen und institutionellen Regeln (Triventi, 2014; für Schweden: Erikson & Jonsson, 1996; für Deutschland: Becker & Mayer, 2019).¹

Allerdings sind solche internationalen Vergleiche für die Bestimmung des Ausmasses der sozialen Ungleichheit von Studienchancen und des Erwerbs von Tertiärabschlüssen nur bedingt aussagekräftig. Denn sie werden in der Regel mittels Querschnittsdaten für historische Kalenderjahre vorgenommen (Arum et al., 2007; Hadjar & Berger, 2010; Blossfeld & Shavit, 1993; Blossfeld et al., 2016; Breen & Müller, 2020). Hierbei werden die Eintritte in den Tertiärbereich und die dort erworbenen Abschlüsse für unterschiedliche Geburtskohorten, die sich in unterschiedlichen Stadien ihres Lebens- und Bildungsverlaufs befinden, in unzulässiger Weise miteinander vermengt (Becker & Mayer, 2019; Nennstiel & Becker, 2023). Daher ist es sinnvoll, zumindest für den nationalen historischen Vergleich, eine *Kohortenperspektive* einzunehmen. Denn der Wandel in der Beteiligung sowie bei der Entstehung und Reproduktion von sozialen Disparitäten im Bildungssystem vollzieht sich über Kohorten, d. h. neu in das Bildungssystem eintretende Geburtsjahrgänge (Becker & Zangger, 2013; Hadjar & Berger, 2010; Blossfeld et al., 2015; 2019; Buchmann et al., 2007; Falcon, 2020; Jann & Combet, 2012). Sie treffen zum einen auf jeweils verschiedene gesellschaftliche Bedingungen im Vergleich zu den vorherigen Kohorten und zum anderen geben diese Kohorten, wenn sie zu Elterngenerationen werden, ihre Erfahrung an ihre Kinder weiter, die wiederum die neu ins Bildungssystem eintretende Geburtsjahrgänge sind (Becker & Mayer, 2019). Deren Konsequenzen lassen sich anhand von intergenerationalen Bildungsaufstiegen ablesen (für die Schweiz: Nennstiel & Becker, 2023; für Deutschland: Becker & Hadjar, 2015). Demzufolge steigen – sukzessive, einhergehend mit gesellschaftlichen Entwicklungen wie etwa ökonomische Modernisierung, technologischer Fortschritt, steigender Wohlstand und bildungspolitische Massnahmen (Breen et al., 2009) – in der Kohortenabfolge immer mehr Kinder in die Tertiärbildung auf. Je eher sich dann die zusätzliche Nachfrage nach tertiärer Bildung für ihre Kinder bei den ohnehin sozial privilegierten Elternhäusern einem „Sättigungspunkt“ nähert

1 Nach Angaben des Schweizer Bundesamtes für Statistik liegt die Schweiz im Jahre 2019 bei der Einkommensungleichheit – bemessen am Quintilverhältnis S80/S20 des verfügbaren Äquivalenzeinkommens auf Basis der EU-SILC-Daten – im Mittelfeld unter den europäischen Ländern. Während dieser Wert bei 5.2 für die EU-Staaten lag, so betrug er 4.9 in der Schweiz, 4.5 in Frankreich und 6.5 in Deutschland. Während die grössten Ungleichheiten der Einkommensverteilung in der Türkei, in Bulgarien und Rumänien auftraten, so waren sie am geringsten in den Ländern Slowakei, Slowenien, Tschechien, Belgien und Finnland. Auch beim Gini-Index liegt die Schweiz im europäischen Vergleich im Mittelfeld. Er beläuft sich auf 31.2. So variiert er zwischen 27.0 in Österreich, 29.3 in Frankreich und 34.4 in Deutschland (BFS, 2020).

(Raftery & Hout, 1993), nachdem auch der leistungsschwächere Nachwuchs in die Hochschulen „getrieben“ wurde, desto eher müsste die soziale Ungleichheit im tertiären Bildungsbereich – insbesondere im Hochschulbereich – abnehmen, weil bislang sozial benachteiligte Gruppen vermehrt in diesem Bildungsbereich aufholen können. So ist für die Schweiz anzunehmen, dass sich in der Abfolge jüngerer Geburtskohorten die soziale Ungleichheit im tertiären Bildungsbereich, insbesondere beim Zugang zum Hochschulstudium, deutlich verringert (*Hypothese 3*).

3 Daten, Variablen und statistisches Verfahren

3.1 Daten

Die empirischen Analysen basieren auf mehreren Datenquellen. Als *erstes* stützen sie sich auf administrative Trenddaten des Bundesamtes für Statistik (BFS), um die historische Entwicklung sozialer Ungleichheiten in der Tertiärbildung zu beschreiben. Neben den harmonisierten Daten der *Schweizer Volkszählungen* in den Jahren 1970, 1980, 1990 und 2000 (Becker & Zangger, 2013; Riphahn, 2003; Sheldon, 2005) werden Daten der *jährlichen Strukturhebungen* der Jahre 2011–2020 in der fünfjährigen Kumulation 2011–2015 und 2016–2020 sowie Daten der *Statistik der Bevölkerung und Haushalte* (STATPOP) der Jahre 2010–2020 verwendet (Nennstiel & Becker, 2023). Die Grundgesamtheit der Volkszählungen bilden Personen, Haushalte und Erwerbspersonen der am wirtschaftlichen und zivilrechtlichen Wohnsitz bemessenen Wohnbevölkerung. Im Erhebungsprogramm sind für unsere Fragestellung relevante Individualmerkmale wie etwa Geburtsdatum, Geschlecht und Ausbildung verfügbar. Stichtag der Volkszählung (VZ) ist in der Regel Anfang Dezember (z. B. 5. Dezember 2000 bei der VZ 2000).

Für die intergenerationale Transmission von Bildung werden administrative Strukturdaten jüngeren Datums herangezogen. In den Strukturhebungen werden jährlich über 200 000 Personen der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren zu Themen wie etwas Bildung, Arbeit und Haushaltsstruktur befragt. Pro Haushalt wird eine Zielperson ausgewählt, welche zusätzlich in einem Haushaltsfragebogen Auskunft über die Haushaltsmitglieder gibt. Die Teilnahme an der Strukturhebung ist wie bei den Volkszählungen obligatorisch. STATPOP enthält Angaben zum Bestand und zur Struktur (z. B. Geburtsdatum, Geschlecht, Wohnort, Zivilstand) der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz mit Stichtag 31.12. eines jeden Jahres. Für unsere Auswertungen hat das BFS jeder Person eine Identifikationsnummer des Vaters und der Mutter zugeordnet, sofern diese in den Registern identifizierbar waren. Zudem wurden in diesen beiden Datenquellen jeweils ein Pseudo-Identifikator eingefügt, so dass eine Verknüpfung zwischen der Strukturhebung und STATPOP möglich ist (für Details: Becker & Nennstiel, 2024; Nennstiel & Becker, 2023). Um den Bildungseffekt der Migration zu eliminieren und den tatsächlichen Ausstoss

des Schweizer Bildungssystems darzustellen, werden nur in der Schweiz geborene Kinder berücksichtigt.

Zweitens werden für multivariate Analysen der Bildungsungleichheit innerhalb einer Geburtskohorte die Längsschnittdaten der Panelstudie *TREE* (Transitionen von der Erstausbildung in die Erwerbstätigkeit) herangezogen. Hierbei handelt es sich um Angaben für rund 6 000 Jugendliche, welche um 1985 geboren wurden und an PISA 2000 teilnahmen (TREE, 2016). Deren Abschluss im tertiären Bildungsbereich erfolgte um das Jahr 2011 herum. Für die Analysen werden die Gewichtungen für den Ausgleich der Panelmortalität verwendet.

Um zu klären, ob die Schweiz einen Sonderfall bei der sozialen Ungleichheit im tertiären Bildungsbereich darstellt, werden *drittens* für den internationalen Vergleich Querschnittdaten von *Eurostat* für die beiden Jahre 2011 und 2019 herangezogen (BFS, 2022; Eurostat, 2013). Sie stammen aus der Erhebung zur *EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen* (EU-SILC). Hierfür wurden Erwachsene im Alter von 25 bis 59 Jahren neben ihrem Bildungsniveau auch zum Bildungsniveau ihrer Eltern befragt. Berücksichtigt wird das höchste erreichte Bildungsniveau des Vaters oder der Mutter, als die Befragten 14 Jahre alt waren. Anhand dieser Daten ist es möglich, die relativen Chancen der Befragten, Abschlüsse in der Tertiärbildung in Abhängigkeit davon zu erlangen, ob ihre Eltern ebenfalls über Abschlüsse in der Tertiärbildung verfügen. Weil im Jahr 2019 keine Informationen über Deutschland vorlagen, werden sie *viertens* über Daten der *Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften* (ALLBUS) ermittelt (Siegers et al., 2018). Es werden die Datensätze aus den Jahren 2010 und 2018 (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, 2011, 2019) verwendet, weil sie jeweils am nächsten zu den Jahren 2011 und 2019 liegen. Hierbei wurden wegen der Vergleichbarkeit nur gewichtete Daten über Befragte im Alter von 25 bis 59 Jahren und mit gültigen Angaben zur eigenen Ausbildung und derjenigen ihrer Eltern berücksichtigt. Um die Kohortenunterschiede für die zwischen 1981 und 1990 geborenen Töchter und Söhne beim Zugang zur Tertiärbildung für die Schweiz und Deutschland miteinander zu vergleichen, wird – um eine ausreichend grosse Fallzahl sicherzustellen – der kumulierte ALLBUS 1980–2021 (3 GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, 2024) herangezogen.

3.2 Variablen

Eine zentrale Variable ist der *erworbene Bildungsabschluss*. Er wird trotz methodischer Probleme anhand der *International Standard Classification of Education* (ISCED 97) abgebildet (Müller & Klein, 2008). Folgende Kategorien werden unterschieden: Keine abgeschlossene Ausbildung (ISCED 0 und 1 für Vor- und Primarschule), maximal Pflichtschulbildung (ISCED 2A), Berufsausbildung bzw. Fachmittelschule (ISCED 3B und 3C), Höhere Allgemeinbildung (ISCED 3A), Höhere Berufsbildung (ISCED 5B; berufliche Tertiärbildung) sowie Hochschulbildung (ISCED 5A und 6; akademische Tertiärbildung).

Für den kohortendifferenzierenden Wandel der Chancen, entweder eine Studienberechtigung oder einen Hochschulabschluss zu erwerben, werden für die Kinder die Kategorien ISCED 3A/B für eine *Maturität* (Gymnasiale Maturität, Berufs- oder Fachmaturität) und ISCED 5A und 6 für einen *Hochschulabschluss* (Bachelor [Universität, ETH, Fachhochschule, pädagogische Hochschule], Master, Lizentiat, Diplom, Staatsexamen, Nachdiplom [Universität, ETH, Fachhochschule, pädagogische Hochschule], Doktorat, Habilitation) zusammengefasst. Die anderen ISCED-Kategorien sind die Referenzkategorien. Für den internationalen Vergleich der intergenerationalen Bildungsvererbung wird der Erwerb eines Abschlusses auf einer Hochschule (ISCED 5A und 6) oder tertiärer Abschlüsse (ISCED 5B für berufliche Tertiärbildung, 5A und 6 für Hochschulabschluss) durch die Eltern und ihren Kindern den anderen Abschlüssen gegenübergestellt.

Die *Kohortendifferenzierung* wird anhand des Geburtsdatums der Befragten abgebildet. Hierbei wird die Abgrenzung für die ab 1951 Geborenen in 5-Jahres-Abständen vorgenommen. Somit werden acht Kohorten – angefangen von Kohorte 1951–1955 bis 1986–1990 – unterschieden.

3.3 Statistisches Verfahren

Bivariate Analysen werden vorgenommen, um das *Chancenverhältnis* (Odds Ratio) als ein Mass für die soziale Ungleichheit von Bildungsergebnissen zu berechnen (Becker, 2017, S. 108). Die *Odds Ratios* geben im Unterschied zum Bildungsbeteiligungsindex (Kracke et al., 2018, S. 2; SKBF, 2023, S. 223, Abb. 243) die relativen Chancen im Verhältnis von Gruppen wieder.² Das Odds Ratio (OR) berechnet sich in folgender Weise: $OR = (A : B) / (C : D)$. Nehmen wir an, Kinder von Akademikern erreichen zu 40% ebenfalls einen Hochschulabschluss (Gruppe A), während die anderen 60% der Akademikerkinder keinen solchen Abschluss erreichen (Gruppe B). Die Chancen (odds), dass Akademikerkinder einen Hochschulabschluss erreichen, beträgt also 40 zu 60 (odds = 0.67). Von allen Nichtakademikerkindern erreichen 20% einen Hochschulabschluss (Gruppe C), während die anderen 80% der Nichtakademikerkinder keinen Hochschulabschluss erreichen (Gruppe D). Deren Chancen, einen

2 Es ist keineswegs zutreffend, dass der vom DZHW (Kracke et al., 2018, S. 2) vorgeschlagene und vom Schweizer Bildungsbericht 2023 (SKBF, 2023, S. 223, Abb. 243) übernommene Bildungsbeteiligungsindex (BBI) das *Chancenverhältnis* (Odds Ratio) wiedergibt; er gibt stattdessen den Quotienten für *Zustromprozent*e in der Kinder- und die Verteilung in der Elterngeneration wieder. Beim Schweizer Bildungsbericht 2023 liegt angesichts der Gleichsetzung des BBI mit dem Chancenverhältnis offensichtlich Unkenntnis vor, wie das Chancenverhältnis berechnet und interpretiert wird. Gleiche, auch durch Ungleichheit hervorbrachte Randverteilungen werden aufgrund fehlender Unter- oder Überrepräsentierung von Abschlüssen in der Kinder- gegenüber der Elterngeneration unzulässigerweise mit Chancengleichheit gleichgesetzt. Was für die Berechnung von *Chance* anhand von Abstromprozenten fehlt, ist die Referenzkategorie derjenigen, die nicht an der tertiären Bildung teilhaben, in Abhängigkeit vom Bildungsniveau ihrer Eltern, die bei der Berechnung des *Chancenverhältnisses* ins Verhältnis zu den Erfolgreichen im Tertiärbereich gesetzt werden.

Hochschulabschluss zu erlangen, beträgt 20 zu 80 (odds=0.25). Setzt man die Chancen der Akademikerkinder zu den von Nichtakademikerkindern ins Verhältnis, dann erhält man das Odds Ratio. In unserem Beispiel ergibt sich folgender Wert für das Odds Ratio: $(40\% : 60\%) / (20\% : 80\%) = 0.67/0.25 = 2.7$. Demnach haben die Akademikerkinder eine 2.7 Mal grössere Chance, einen Hochschulabschluss zu erwerben, als die Nichtakademikerkinder. Bei einem Odds-Ratio-Wert von 1 wäre Chancengleichheit gegeben.

Multivariate Analysen werden mit der logistischen Regression vorgenommen (Long & Freese, 2006). Berichtet werden *Marginal Odds Ratios* (MOR) (Karlson & Jann, 2023) statt der Odds Ratios. Aufgrund methodischer Probleme bei der Berechnung und Interpretation von Odds Ratios in multivariaten Schätzungen sind die von Karlson und Jann (2023) vorgeschlagenen *Marginal Odds Ratios* (MOR) vorzuziehen. MOR sind durchschnittliche, über Gruppen hinweg vergleichbare Effekte, die durch ein Logit-Modell (mit variierenden Kovariaten) impliziert werden, wobei zugleich für die korrigierten Chancenverhältnisse die Interpretation relativer Odds Ratios beibehalten werden kann.

4 Empirische Befunde

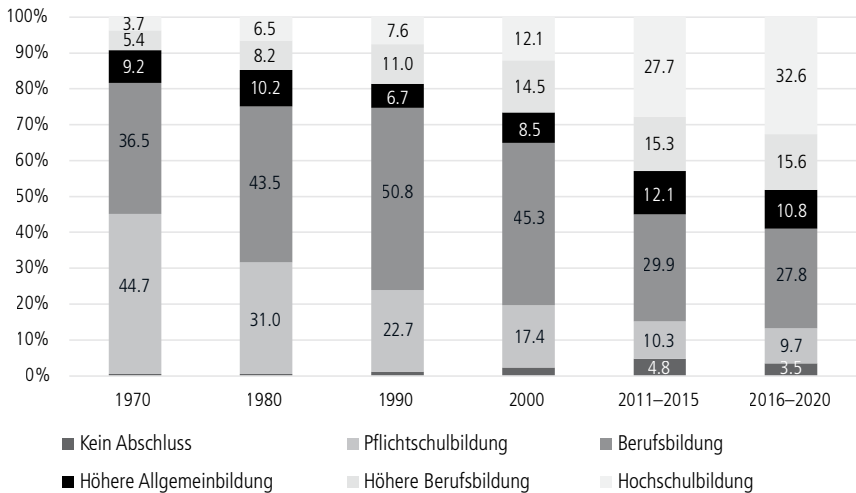
Die empirische Analyse erfolgt in drei Etappen. Zunächst wird *erstens* mit Fokus auf die soziale Ungleichheit von Chancen für die berufliche und akademische Tertiärbildung die Bildungsexpansion auf der Aggregatebene beschrieben. Im *zweiten* Schritt erfolgt die Analyse der Teilhabe an der Hochschulbildung im individuellen Längsschnitt der Geburtskohorte 1985. Abschliessend wird *drittens* die Entwicklung der Chancen für die berufliche und akademische Tertiärbildung in der Schweiz im internationalen Vergleich betrachtet.

4.1 Beschreibung der Bildungsexpansion auf gesamtgesellschaftlicher Ebene

Für die Gesamtentwicklung des Bildungsstandes in der Schweiz von 1970 bis 2020 werden jeweils Frauen und Männer im Alter von 30 bis 39 Jahren betrachtet (*Abbildung 1*). Somit werden jeweils gleichaltrige Personen zu unterschiedlichen Erhebungsjahren miteinander verglichen. Damit wird aufgrund der zeitlichen Abstände zwischen den Messzeitpunkten zugleich ein Kohortendesign verfolgt. Während im Jahre 1970 fast 4 Prozent der 30- bis 39-Jährigen über einen Hochschulabschluss verfügten, so stieg deren Anteil auf 12 Prozent im Jahre 2000 an. Danach forcierte die Entwicklung der Akademisierung bis 2020; in diesem Jahre verfügte über ein Drittel der 30- bis 39-Jährigen über einen Hochschulabschluss.

Im gleichen Zeitraum wuchs auch der Anteil der Personen in dieser Alterskategorie, der mit einer höheren Berufsausbildung abschloss, von mehr als 5 Prozent im Jahre 1970 auf rund 16 Prozent im Jahre 2020 an. Während im Jahre 1970 rund

Abbildung 1 Höhere Berufs- und Hochschulbildung in der Schweizer Bevölkerung – die Entwicklung des Bildungsstandes im Alter von 30 bis 39 Jahren nach Erhebungsjahren



Anmerkung: Es wird nur die Stichprobe der Zielpersonen der Strukturhebungen (geboren zwischen 1951 und 1990) berücksichtigt. Die Angaben sind gewichtet nach Gewichten vom BFS. Es wurden für die einzelnen Erhebungszeitpunkte der Strukturhebung zunächst die Anteile für jedes der einzelnen Jahre berechnet und dann über 5 Jahre gemittelt ($N_{1970} = 806\,586$; $N_{1980} = 938\,978$; $N_{1990} = 1\,040\,428$; $N_{2000} = 1\,116\,169$; $N_{2011-15} = 1\,917\,24$; $N_{2016-20} = 1\,94\,612$).

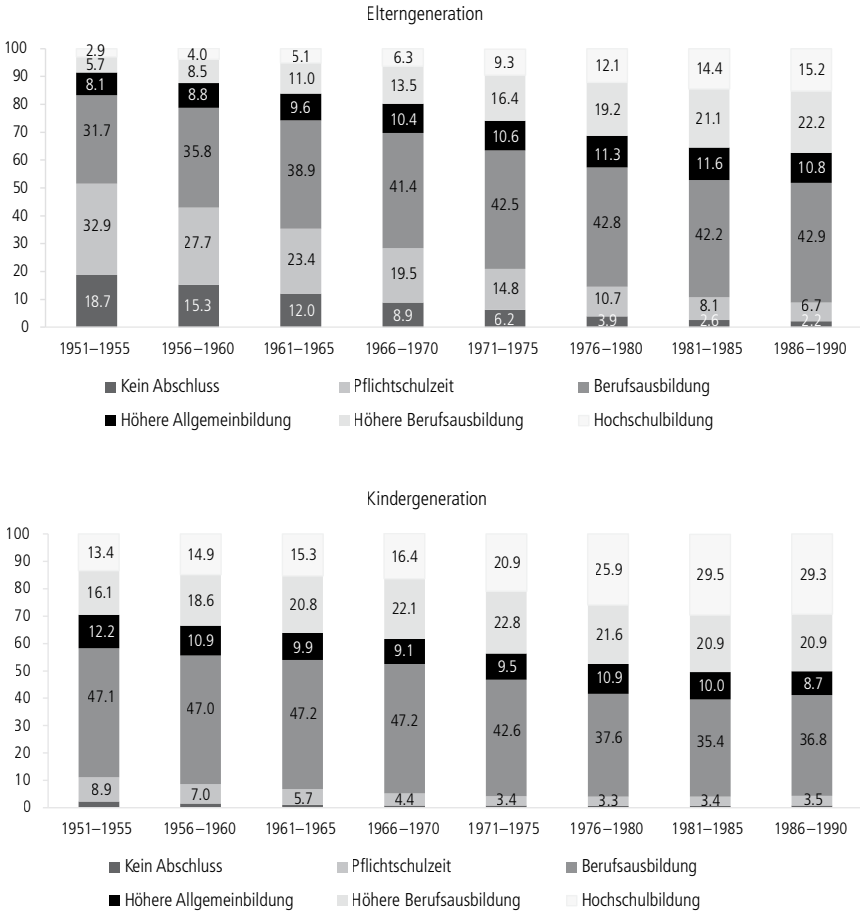
Quelle: Zensusdaten 1970–2000 und kumulierte Strukturhebungen 2011–2015 und 2016–2020 (siehe auch: Nennstiel und Becker, 2023).

9 Prozent der 30- bis 39-Jährigen über einem tertiären Abschluss (Hochschule und höhere Berufsbildung) verfügten, so wuchs bis zum Jahre 2020 deren Anteil auf rund 48 Prozent an.³ Besonders interessant ist die Beobachtung, dass sich nach der Jahrtausendwende der prozentuale Anteil der 30- bis 39-Jährigen mit dem Abschluss der höheren Berufsausbildung und Hochschulabschluss umgekehrt hat. Seitdem dominierte die Hochschulbildung die Zusammensetzung der tertiären Abschlüsse.

Weil für die Schweiz hinreichend oft mit administrativen Querschnittsdaten aufgezeigt wurde, dass die Bildungsexpansion durch jüngere, aufeinander folgende Kohorten getragen wurde (Becker & Zangger, 2013; Nennstiel & Becker, 2023; Zangger & Becker, 2016), wird nunmehr die Entwicklung aus der Kohorten-

3 Diese Entwicklung ist auch einer institutionellen Änderung geschuldet. Bis zum Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes 2004 wurde die höhere Berufsbildung auch in der Schweiz zum postsekundären Weiterbildungsbereich und erst danach zur Tertiärstufe gerechnet (Sander & Kriesi, 2021, S. 310). Um eine historische Vergleichbarkeit sicher zu stellen, wird diese politische Definition auch für die Zeit vor 2004 übernommen.

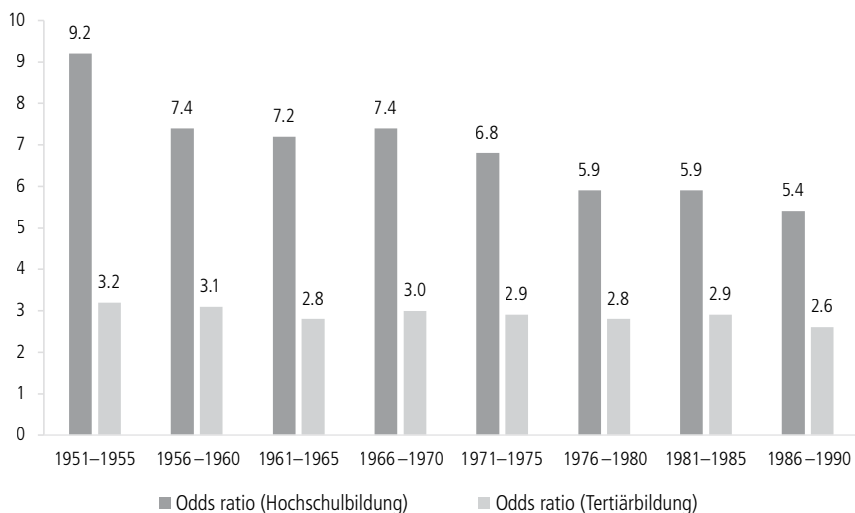
Abbildung 2 Berufliche und akademische Tertiärbildung in der Eltern- und Kindergeneration



Quelle: Kumulierte Strukturhebungen 2011–2015 und 2016–2020 (siehe auch: Nennstiel & Becker, 2023).

perspektive reanalysiert. Hierbei wird zwischen der Eltern- und Kindergeneration unterschieden (Abbildung 2). Bei den Eltern handelt es sich um die Eltern der zwischen 1951 und 1990 geborenen Zielpersonen (Kindergeneration), die in den Strukturhebungen befragt wurden. Um etwaige Einwanderungen hochqualifizierter Familien zu kontrollieren, die gegen Ende des 20. Jahrhunderts deutlich zugenommen haben, werden nur in der Schweiz geborene Zielpersonen und deren Eltern berücksichtigt.

Abbildung 3 Entwicklung der Chancenverhältnisse für höhere Bildung in der Abfolge von Geburtskohorten in der Schweizer Bevölkerung



Quelle: Kumulierte Strukturhebungen 2011–2015 und 2016–2020 sowie STATPOP 2010–2020; eigene Berechnungen.

Während die Eltern der zwischen 1951 und 1955 geborenen Kinder zu rund 3 Prozent über einen Hochschulabschluss verfügten, so stieg deren Anteil auf 15 Prozent für die zwischen 1986 und 1990 geborenen Kindern an. In der gleichen Kohortenabfolge wuchs der Anteil von Eltern mit einem Abschluss in der höheren Berufsausbildung von 6 auf 22 Prozent an. Der Anteil von Eltern mit einem tertiären Abschluss (höhere Berufsbildung und Hochschule) stieg in der gleichen Zeit von 9 auf rund 37 Prozent an.

Betrachtet man die kohortendifferenzierende Entwicklung für deren Kinder, so werden zum einen Muster der intergenerationalen Transmission von Bildungschancen und zum anderen Strukturen des intergenerationalen Bildungsaufstieges deutlich. Zwischen 1951 und 1955 geborene Kinder verfügten zu 13 Prozent über einen Hochschulabschluss und zu mehr als 29 Prozent über einen tertiären Abschluss. In der Abfolge der Geburtskohorten stieg die Hochschulabschussquote auf 29 Prozent für die zwischen 1986 und 1990 Geborenen an. Für die jüngste Kohorte beträgt der Anteil derjenigen mit einer beruflichen oder akademischen Tertiärbildung mehr als 50 Prozent. Mit anderen Worten: In der Kindergeneration haben sich die Anteile für höhere Berufsausbildung und Hochschulbildung für die ab 1976 Geborenen umgekehrt. Während in der Vergangenheit die tertiären Ab-

schlüsse durch die höhere Berufsausbildung dominiert wurde, wird sie gegenwärtig durch die Hochschulbildung geprägt.

Hat diese Entwicklung der Bildungsexpansion – getragen durch die Ausdehnung des Bildungssystems (vor allem bei den Gymnasien, Fachhochschulen und Universitäten) und die sukzessive Nutzung der vermehrten Bildungsgelegenheiten – hin zu einer gestiegenen Bedeutung von Hochschul- bzw. Tertiärbildungsabschlüssen zugleich zu einer grösseren Offenheit von Bildungschancen oder eher zur sozialen Schliessung von Bildungschancen geführt? Werden zunächst die Chancenverhältnisse für den Hochschulabschluss betrachtet, so ist zunächst festzuhalten, dass die soziale Ungleichheit für älteste Geburtskohorte am grössten war (*Abbildung 3*). Zwischen 1951 und 1955 geborene Kinder aus einem Elternhaus mit einem Hochschulabschluss hatten eine rund 9-mal grössere Chance, ebenfalls einen Hochschulabschluss zu erlangen, als die zur gleichen Zeit geborenen Kinder von Eltern ohne einen Hochschulabschluss. Diese markante Ungleichheit nahm in der Kohortenabfolge deutlich ab. Dazu haben zunächst intergenerationale Aufstiege der Kinder von Eltern ohne Hochschulabschluss beigetragen. Für die jüngste Kohorte 1986–1990 liegt das Chancenverhältnis immer noch knapp über 5, wonach Kinder von Eltern mit einem Hochschulabschluss eine rund 5-mal höhere Chance haben, die Ausbildung ebenfalls auf der Hochschule abzuschliessen. Hingegen hat sich die soziale Ungleichheit von Chancen für eine (*berufliche oder akademische*) Tertiärausbildung kaum über die Kohorten hinweg verändert.

Während das Chancenverhältnis für die Kohorte 1951–1955 mehr als 3 betrug, so liegt es für die zwischen 1986 und 1990 geborenen Kinder noch bei etwas weniger als 3. In der Schweiz haben – insgesamt gesehen – Kinder von Eltern mit einem beruflichen oder akademischen Tertiärabschluss eine drei Mal höhere Chance, ebenfalls eine berufliche oder akademische Tertiärausbildung abzuschliessen, als Kinder von Eltern ohne einen solchen Tertiärabschluss. Durch die Umkehrung der Zusammensetzung dieser tertiären Ausbildungen bei den jüngeren Kohorten und seit der Jahrtausendwende ist die herkunftsbedingte Chancenungleichheit über die historische Zeit weitgehend stabil geblieben. Für die Hochschulbildung wird *Hypothese 3* einer in der Kohortenabfolge abnehmenden sozialen Ungleichheit beim Zugang zum Hochschulstudium eindeutig empirisch gestützt, während dies für die berufliche und akademische Tertiärbildung zusammen nur bedingt zutrifft. Es sei abermals erwähnt, dass sich diese Befunde ausschliesslich auf in der Schweiz geborene Kinder beziehen, und dass die dargestellten Bildungsergebnisse nicht durch Migrationsprozesse beeinträchtigt wurden.

4.2 Beschreibung der Bildungsungleichheit in der Schweiz auf der individuellen Ebene

Weil die soziale Ungleichheit beim Studienzugang in der Schweiz immer noch hoch ist, wird dieser Prozess genauer anhand des *Bildungsverlaufs der Geburtskohorte*

Tabelle 1 Zugang zum Gymnasium und Erwerb der Studienberechtigung

	Gymnasium	Maturität Insgesamt	Gymnasiale Maturität	Berufsmaturität
Soziale Herkunft				
Kein tertiärer Abschluss	1	1	1	1
Tertiäre Abschlüsse	1.863*** (0.151)	2.115*** (0.213)	2.221*** (0.245)	1.162 (0.192)
Sprachregion				
Deutsch	0	1	1	1
Französisch	2.021*** (0.362)	1.815*** (0.249)	1.694*** (0.276)	1.760* (0.398)
Italienisch	3.200*** (0.511)	2.418*** (0.345)	2.553*** (0.388)	1.340 (0.311)
Leistung (z-standardisiert)				
Lesekompetenz	4.165*** (0.383)	3.143*** (0.262)	3.919*** (0.373)	1.202* (0.095)
Fallzahl	5 055	4 061	4 061	4 061
Pseudo-R ²	0.28	0.22	0.26	0.01

* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; *** $p \leq 0.001$; Marginal Odds Ratios (MOR), geschätzt mit Logit-Regression (in Klammern: robuste Standardfehler; geclustert nach Schulen)

Quelle: TREE – eigene Berechnungen (mit Gewichtung).

1985 beschrieben. Wie eingangs berichtet, ist der Erwerb der Studienberechtigung voraussetzend für den Hochschulzugang. Daher wird untersucht, wer mit welchen Voraussetzungen berechtigt ist, zu studieren (Tabelle 1).

Zunächst wird der Zugang zum Gymnasium auf der Sekundarstufe II als institutionelle Voraussetzung für den Erwerb der gymnasialen Maturität auf dem direkten Weg zu den Hochschulen untersucht. Rund 23 Prozent – bzw. 38 Prozent der Kinder von Eltern mit einem tertiären Abschluss und 17 Prozent der Kinder von Eltern ohne Tertiärbildung (Odds Ratio: 3) – besuchten nach der Pflichtschulzeit das Gymnasium (Tabelle A.1 im Anhang). Bei Kontrolle der Leistung und Sprachregionen wird Hypothese 1 empirisch gestützt, wonach der Zugang zum Gymnasium auf der Sekundarstufe II durch soziale Selektivität nach dem elterlichen Bildungsniveau gekennzeichnet ist. Kinder von Eltern mit einem tertiären Abschluss (höhere Berufsausbildung und Hochschule) haben eine rund 2-mal höhere Chance, nach der Pflichtschulzeit das Gymnasium zu besuchen, als Kinder von Eltern ohne einen tertiären Abschluss.

Für den Erwerb der Studienberechtigung wird nunmehr in diesem Bildungstrichter dargestellt, wie viele Kinder – je nachdem, ob sie einem Akademikerhaushalt oder einer Nichtakademikerfamilie entstammen – beim Durchlaufen des Bildungssystems einen bestimmten Bildungsabschluss wie etwa ein Hochschuldiplom erwerben. Hierbei wird von einer *unkonditionalen Ungleichheit* gesprochen, wenn unberücksichtigt bleibt, ob die Zielpersonen eine Studienberechtigung erworben hat oder nicht. Bei der *konditionalen Ungleichheit* hingegen werden nur studienberechtigte Personen miteinander verglichen. Augenfällig ist zunächst für die *unkonditionalen Chancen* für eine (gymnasiale oder berufliche) Maturität, dass die individuelle Leistungsfähigkeit ausschlaggebend – bei der gymnasialen Maturität deutlich eher als bei der Berufsmaturität – für den Erwerb der Studienberechtigung ist. Leistungsstärkere Personen dieser Kohorte der um 1985 geborenen Frauen und Männer erwerben eher die gymnasiale als die berufliche Maturität. Auch zwischen den Sprachregionen gibt es systematische Unterschiede beim Erwerb der gymnasialen Maturität. Sie kann eher in der Romandie oder im Tessin erworben werden, während in den deutschsprachigen Kantonen eher ein grösserer Teil des Geburtsjahrgangs durch die grundständige Berufsausbildung vom direkten Weg an die Universität abgelenkt wird – obgleich in der Romandie auch eher die Berufsmaturität erworben wird als in der Deutschschweiz, während sich die deutsche und italienische Sprachregion nicht darin unterscheiden. Für den Erwerb der gymnasialen Maturität gibt es wie beim Zugang zum Gymnasium einen ausgeprägten Herkunftseffekt, wonach Kinder von Eltern mit tertiärem Abschluss (höhere Berufsausbildung oder Hochschule) eine rund 2-mal höhere Chance haben, die Studienberechtigung, insbesondere die gymnasiale Maturität, zu erwerben. Für den Erwerb der Berufsmaturität jedoch gibt es keinen statistisch signifikanten Herkunftseffekt. Alle diese Befunde stützen die *Hypothese 1*, wonach der Bildungsweg vor dem Hochschulzugang durch soziale Selektivität gekennzeichnet ist.

Wer gelangt nun an die Hochschulen? Von allen 1985 Geborenen gelangte ein Viertel an die Hochschulen (siehe *Tabelle A.1 im Anhang*). Die Unterschiede in den Studienchancen nach sozialer Herkunft, bemessen am höchsten Bildungsniveau der Eltern, sind augenfällig. Während rund ein Fünftel der Kinder von Eltern ohne Tertiärbildung ein Hochschulstudium begann, waren rund 40 Prozent der Kinder von Eltern mit tertiärem Abschluss dazu in der Lage. Werden ausschliesslich Studienberechtigte betrachtet, dann nahmen mehr als drei Viertel von ihnen das Hochschulstudium auf. Die soziale Herkunft spielt hierbei eine untergeordnete Rolle. Die *unkonditionalen Chancen* für den Übergang in das Hochschulstudium sind – mit einem Odds Ratio von 2.6 – hoch zum Nachteil der Kinder von Eltern ohne tertiäre Abschlüsse.

Haben diese die Maturität erworben, dann sind die *konditionalen Ungleichheiten* deswegen gering (Odds Ratio von 1.2), weil nur noch eine selektive leistungsstarke und motivierte Gruppe dieses Jahrgangs die Hürden durch den Flaschenhals der Sekundarstufe II und das Nadelöhr der Studienberechtigung gelangt sind. Durch dieses Nadelöhr sind rund 28 Prozent der Kohorte 1985 gelangt, aber mit einem Anteil von rund 46 Prozent die Kinder von höher gebildeten Eltern eher als

Tabelle 2 Unkonditionale Chance für Hochschulbildung im Schweizer Bildungssystem

	Hochschulstudium (vs. andere Ausbildung)	Hochschulabschluss (vs. kein HS)
Soziale Herkunft		
Kein tertiärer Abschluss	1	1
Tertiäre Abschlüsse	1.886 *** (0.207)	1.763 *** (0.232)
Sprachregion		
Deutsch	1	1
Französisch	1.403 * (0.215)	1.336 (0.253)
Italienisch	2.055 *** (0.337)	2.884 ** (0.989)
Leistung (z-standardisiert)		
Lesekompetenz	3.840 *** (0.313)	3.449 *** (0.355)
Fallzahl	4 122	3 450
Pseudo-R ²	0.24	0.20

* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; *** $p \leq 0.001$; Marginal Odds Ratios (MOR), geschätzt mit Logit-Regression (in Klammern: robuste Standardfehler; geclustert nach Schulen)
Quelle: TREE – eigene Berechnungen (mit Gewichtung).

die Kinder von Eltern ohne Tertiärbildung (22%). Rund ein Fünftel des Jahrgangs schloss erfolgreich ein Hochschulstudium ab, aber fast ein Drittel der Kinder von Eltern mit beruflicher oder akademischer Tertiärbildung gegenüber 16 Prozent der Kinder von Eltern ohne tertiären Abschluss.⁴

Nummehr wird die *unkonditionale Chance* für den Eintritt in das Studium an einer Hochschule multivariat geschätzt – also unabhängig davon, ob die Personen eine Maturität erworben haben oder nicht (linker Teil von *Tabelle 2*). Je höher die

4 Betrachtet man in der Kohortenabfolge die relativen Anteile der Kinder, welche entweder die Maturität oder einen Hochschulabschluss erworben haben, dann ist ersichtlich, dass sich die Chancen hierfür in der Zeit deutlich verbessert haben (siehe *Abbildung A.1 im Anhang*). Während 18 Prozent der 1951 Geborenen diese Abschlüsse erworben haben, stieg dieser Anteil über die Geburtsjahrgänge hinweg auf 50 Prozent für die im Jahre 1996 geborenen Kinder an. Bis zum Jahrgang 1999 flachte der Anteil auf 47 Prozent ab. Von dieser Bildungsexpansion profitierten die Frauen eher als die Männer. Während ein Fünftel der 1951 geborenen Männer und 18 Prozent der im gleichen Jahr geborenen Frauen entweder die Maturität oder einen Hochschulabschluss erworben hatte, so lag dieser Anteil für die 1999 geborenen Männer bei 40 Prozent und bei den altersgleichen Frauen bei 47 Prozent.

Leistung, desto wahrscheinlicher ist die Aufnahme eines Hochschulstudiums, und dieser Übergang ist wahrscheinlicher in der Romandie und im Tessin als in der Deutschschweiz. Trotz Kontrolle der individuellen Leistungsfähigkeit und Sprachregion sind signifikante Herkunftseffekte ersichtlich. Demnach haben Kinder von Eltern mit Tertiärbildung eine rund 2-mal höhere Chance, zu studieren, als Kinder von Eltern ohne tertiären Abschluss, und zwar auch dann, wenn alle Kinder die gleichen Leistungen aufweisen. Bei gleichen Leistungen unterscheiden sich beide Gruppen in ihren Bildungsentscheidungen.⁵ Aufgrund der Ressourcenausstattung und Bildungsmotivation des Elternhauses (z. B. Finanzen, Wissen über die Möglichkeiten, ein Hochschulstudium unabhängig von Leistungspotentialen erfolgreich bewältigen zu können, Stuserhaltmotiv) vermögen es die Kinder aus Elternhäusern mit Tertiärbildung, sich für ein Hochschulstudium zu entscheiden.

Die Bildungsentscheidungen werden – wie bereits belegt (Becker, 2022) – durch das Motiv des intergenerationalen Stuserhalts strukturiert. Demnach sind die Elternhäuser mit höherer und vor allem akademischer Bildung strukturell gezwungen, ihre Kinder an die Hochschulen zu bringen, um einen Statusabstieg zu vermeiden. Des Weiteren erzwingt der Tertiarisierungsdruck – d. h. der wirtschafts- und berufsstrukturelle Wandel – diese Entscheidung für höhere Bildung bei den mittleren und höheren Statusgruppen, weil in der historischen Zeit und in der Abfolge von Kohorten die Qualifikationsanforderungen statusgarantierender Berufe gestiegen sind. So muss zwangsläufig mehr in die Bildung der nachwachsenden Generation investiert werden, um den Stuserhalt in der Generationenabfolge sicher zu stellen (Becker, 2024). Gleiches gilt auch für den intergenerationalen Aufstieg durch Bildung (Nennstiel & Becker, 2023).

Das gleiche Ergebnis liegt für den Hochschulabschluss vor (rechter Teil von *Tabelle 2*). Bei Kontrolle individueller Leistung und regionalen Studienegelegenheiten haben sozial privilegierte Kinder wiederum eine doppelt so grosse Chance, erfolgreich ein Hochschulstudium abzuschliessen, als dass die Kinder von Eltern ohne Hochschulbildung ein Hochschuldiplom erwerben. Im Tessin wird eher ein Hochschulabschluss erworben als in der Deutschschweiz, während zwischen der französisch- und deutschsprachigen Schweiz keine signifikanten Unterschiede vorliegen.

Werden statt der un konditionalen die *konditionalen* Studienchancen geschätzt, indem ausschliesslich Studienberechtigte des Jahrgangs 1985 berücksichtigt werden, so entspricht das Ergebnis den theoretischen Erwartungen (rechter Teil von *Tabelle 3*). Für den Übergang in das Hochschulstudium sind nur noch die Leistungsfähigkeit

5 In bildungspolitischer Hinsicht bedeutet dieser Befund, dass Investitionen in die frühkindliche Bildung, wie sie etwa von Heckman (2011) vehement gefordert werden, notwendig, aber nicht hinreichend sind. Wenn dadurch die herkunftabhängigen Leistungsunterschiede ausgeglichen worden sind, dann dominiert der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungsentscheidung die soziale Ungleichheit von Bildungschancen. Somit verpufft der Effekt frühkindlicher Bildung an den Übergangsstellen im Bildungssystem (Becker, 2017, S. 165).

Tabelle 3 Konditionaler Übergang in die Hochschulbildung im Schweizer Bildungssystem

	Hochschulstudium (vs. andere Ausbildung)	Hochschulabschluss (vs. kein HS)
Soziale Herkunft		
Kein tertiärer Abschluss	1	1
Tertiäre Abschlüsse	1.521 (0.335)	1.458 (0.293)
Sprachregion		
Deutsch	1	1
Französisch	0.736 (0.272)	0.500 (0.266)
Italienisch	0.780 (0.299)	1.704 (0.785)
Leistung (z-standardisiert)		
Lesekompetenz	1.769*** (0.313)	1.000 (0.143)
Fallzahl	1672	1233
Pseudo-R ²	0.05	0.02

* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; *** $p \leq 0.001$; Marginal Odds Ratios (MOR), geschätzt mit Logit-Regression (in Klammern: robuste Standardfehler; geclustert nach Schulen)
Quelle: TREE – eigene Berechnungen (mit Gewichtung).

und die daran geknüpfte Erwartung, erfolgreich studieren zu können, von Bedeutung (Becker, 2012). Je höher diese Leistung ist, desto eher wird ein Studium begonnen, während soziale Herkunft und Sprachregion keine signifikanten Einflüsse aufweisen. Dieser Befund lässt sich – wie bereits oben gesehen (siehe *Tabelle 1*) – durch die soziale und leistungsbezogene Selektivität beim Erwerb der Studienberechtigung erklären (vgl. Buchmann et al., 2007, S. 346).

Der Vollständigkeit wegen wird abschliessend der (unkonditionale) Zutritt zu und der erfolgreiche Abschluss einer tertiären Ausbildung – d. h. höhere Berufsausbildung und Hochschulstudium zusammen – analysiert (*Tabelle 4*). Im Vergleich zur Hochschulbildung ist die soziale Ungleichheit geringer (vgl. *Tabelle 2*).

Sowohl für den Zutritt als auch Abschluss der höheren Berufsausbildung ist der Einfluss der sozialen Herkunft bei Kontrolle der Sprachregion und individuellen Leistung statistisch insignifikant. Daraus resultiert im Saldo eine etwas geringere soziale Ungleichheit für die Chancen eines tertiären Abschlusses.

Tabelle 4 Unkonditionaler Übergang in die tertiäre Bildung im Schweizer Bildungssystem

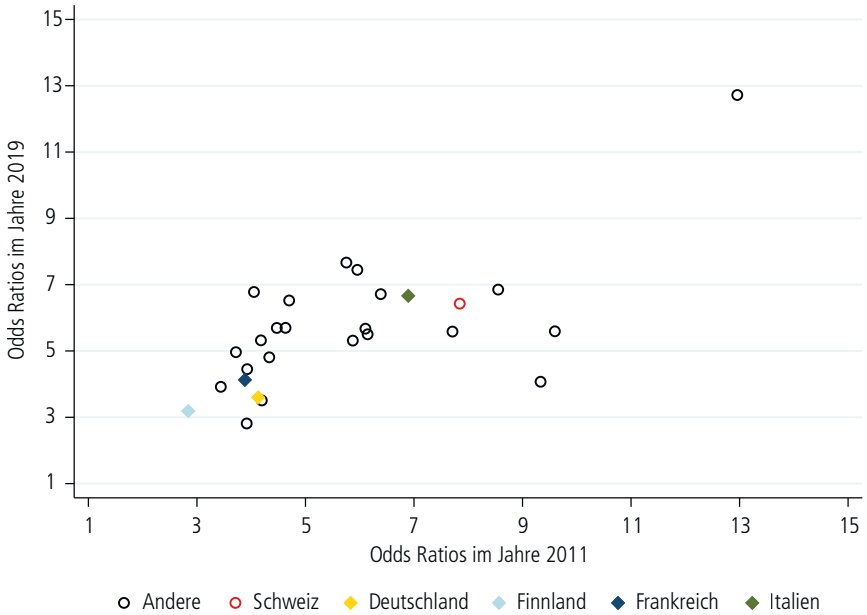
	Tertiäre Ausbildung (vs. andere Ausbildung)	Tertiärer Abschluss (vs. kein Tertiärabschluss)
Soziale Herkunft		
Kein tertiärer Abschluss	1	1
Tertiäre Abschlüsse	1.615*** (0.172)	1.654*** (0.203)
Sprachregion		
Deutsch	1	1
Französisch	1.321 (0.200)	1.325 (0.249)
Italienisch	1.921*** (0.335)	2.823** (0.883)
Leistung (z-standardisiert)		
Lesekompetenz	3.359*** (0.294)	2.815*** (0.270)
Fallzahl	4 122	3 450
Pseudo-R ²	0.21	0.16

* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; *** $p \leq 0.001$; Marginal Odds Ratios (MOR), geschätzt mit Logit-Regression (in Klammern: robuste Standardfehler; geclustert nach Schulen)
Quelle: TREE – eigene Berechnungen (mit Gewichtung).

4.3 Beschreibung der Bildungsungleichheit in der Schweiz im internationalen Vergleich

Auf der internationalen Ebene können aus technischen Gründen der Datenlieferung nur alle tertiären Abschlüsse – d. h. höhere Berufsbildung und Hochschulbildung gemeinsam – miteinander verglichen werden (Müller et al., 2017, S. 315). Wie zuvor gesehen, wird damit in Bezug auf die soziale Ungleichheit von Bildungschancen ein konservativer Test vorgenommen. Im Unterschied zur (unvollständigen) Darstellung im Schweizer Bildungsbericht 2023 (SKBF, 2023, S. 223, Abb. 243), die repliziert werden soll, werden nicht nur die Männer und Väter, sondern auch die Töchter und Mütter berücksichtigt; das ist insofern sinnvoll, weil die Frauen nicht nur die kulturellen Träger der Bildungsexpansion in der Schweiz sind, sondern weil auch die Ungleichheit nach sozialer Herkunft bei den Frauen grösser ist (Breen et al., 2010; Nennstiel & Becker, 2023; Zanger & Becker, 2016).

Abbildung 4 Entwicklung der Chancenverhältnisse für tertiäre Abschlüsse im internationalen Vergleich



Quelle: Eurostat 2013 (für Daten aus dem Jahre 2011); BFS – Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen, SILC-2019 (Version vom 01.02.2022 für alle Länder ausser Deutschland); ALLBUS 2018 (für Deutschland im Jahre 2019) – eigene Berechnungen.

Des Weiteren werden – mit Ausnahme von Rumänien – *alle* anderen 27 europäischen Länder berücksichtigt, die bei der Berechnung durch Eurostat einbezogen wurden. Im Schweizer Bildungsbericht 2023 werden lediglich 12 Ländern berücksichtigt. Die fehlenden Daten für Deutschland im Jahre 2019 wurden mit dem ALLBUS 2018 berechnet.⁶ Schliesslich sei nochmals erwähnt, dass anstelle des nicht aussagekräftigen Bildungsbeteiligungsindex (BBI), der beim Schweizer Bildungsbericht 2023 in irreführender Weise „Chancenverhältnis“ genannt wird, der Odds-Ratio-Wert als das *eigentliche* und *theoretisch angemessene* Mass für Chancenverhältnis und soziale Ungleichheit von Bildungschancen herangezogen wird.

6 Mit den Eurostat-Daten erhält man für 2011 den Odds-Ratio-Wert von 4.1 für Deutschland. Mittels Daten des ALLBUS 2010 wird für die 25- bis 59-jährigen Zielpersonen ein OR-Wert von 5.2 errechnet. Das bedeutet, dass der ALLBUS trotz Gewichtung die Ungleichheit für die intergenerationale Transmission der tertiären Abschlüsse (alle Hochschulen und höhere Berufsbildung) im Vergleich zu den EU-SILC-Daten überschätzt, weil beim ALLBUS auch die nichterwerbstätigen Personen berücksichtigt wurden. Trotz alledem wird mit den ALLBUS-Daten ein konservativer Test vorgenommen.

Der Unterschied zur Darstellung im Schweizer Bildungsbericht 2023 (siehe Abb. 243 auf Seite 223) ist offensichtlich. Es gibt etliche Länder, die sowohl im Jahre 2011 als auch im Jahre 2019, günstiger als die Schweiz abgeschnitten haben, was die relativen Chancen nach sozialer Herkunft, einen tertiären Abschluss zu erwerben, anbelangt (*Abbildung 4*). In beiden Jahren hatten Kinder von Eltern mit einem tertiären Abschluss eine rund 7-mal höhere Chance, wiederum einen tertiären Abschluss zu erwerben, als Kinder von Eltern ohne tertiäre Abschlüsse.⁷ Zuvor „gescholtene“ Länder, unter ihnen auch Deutschland, weisen ebenfalls hohe soziale Ungleichheiten auf, die aber deutlich geringer sind als diejenigen in der Schweiz. Diese Befunde untermauern *Hypothese 2*, wonach die Schweiz eine höhere herkunftsabhängige Ungleichheit beim Eintritt in die berufliche oder akademische Tertiärbildung aufweisen sollte als Länder mit einer markanten und zeitlich früher einsetzenden Bildungsexpansion. Das Land mit dem höchsten Grad an intergenerationaler Vererbung tertiärer Abschlüsse bei beiden Messzeitpunkten ist Luxemburg (rechts oben in *Abbildung 4*) und dasjenige mit der geringsten Ungleichheit ist Finnland (links unten in *Abbildung 4*). Im Jahre 2011 wies Finnland unter den 27 Ländern die geringste soziale Ungleichheit auf. Im Sinne eines Rankings, das typischerweise bei PISA oder PIAAC durch die OECD vorgenommen wird, liegt Deutschland auf Rang 8 und die Schweiz auf Rang 23; im Jahre 2019 kann sie sich auf Rang 19 verbessern und Deutschland schob sich auf den vierten Platz vor. Skandinavische Länder (mit Ausnahme von Schweden) weisen auch im Jahre 2019 die geringste herkunftsbedingte Ungleichheit für den Erwerb eines tertiären Abschlusses auf, während Luxemburg weiterhin im internationalen Vergleich (ohne Rumänien) abgeschlagen auf dem letzten Platz landet. An diesem Faktum ändert sich nichts, wenn statt dem Chancenverhältnis pro Messzeitpunkt die relativen Chancen (odds) für die sozial privilegierten Kinder oder die odds für die negativ privilegierten Kinder betrachtet werden (siehe *Abbildung A.2* im Anhang). Im internationalen Vergleich bewegt sich, was die relativen Chancen für höhere Berufsbildung oder Hochschulbildung anbelangt, die Schweiz im soliden Mittelfeld. Somit wird die *Hypothese 2* wiederum empirisch gestützt. Auch hier ist selbst bei gering erscheinenden Werten zu berücksichtigen, dass es für die betroffenen Gruppen und die einzelnen Personen in nachwachsenden Generationen schmerzlich sein mag, nur aufgrund ihrer sozialen Herkunft, für die sie nichts können, im Nachteil zu sein – gerade

7 Die zu *Abbildung 3* (siehe oben) abweichenden Ergebnisse erklären sich dadurch, dass die Berechnung nunmehr nicht auf Basis von Geburtskohorten vorgenommen wird, sondern eine grosse Bandbreite an Altersgruppen bei den Eltern und Geburtsjahrgängen bei ihren Kindern herangezogen wird. Für die Jahre 2011 und 2019 ergeben sich dadurch die zuvor oben kritisierten Überschneidungen nach Geburtsjahr und Lebensalter. In der Regel wird bei einer solchen Vorgehensweise im Unterschied zu einer reinen Kohortenbetrachtung das Ausmass der Ungleichheit systematisch überschätzt. Im internationalen Vergleich müsste daher ein Vergleich anhand von eindeutig definierten Kohorten (unter besonderer Berücksichtigung ihrer Grösse) vorgenommen werden.

dann, wenn es keine Unterschiede in der Leistung und Performanz zwischen den positiv und negativ privilegierten Gruppen gibt. Dieser Nachteil ist – wie wir aus der Lebensverlaufsforschung wissen – nicht nur zeitlich punktuell, sondern wirkt sich auf den Rest des Lebensverlaufs aus (Becker & Blossfeld, 2022; Glauser et al., 2019b; Kriesi & Sander, 2024).

Mittels der Daten des kumulierten ALLBUS 1980–2021 wird für Deutschland und mit den administrativen Strukturhebungen bzw. STATPOP-Daten für die Schweiz versucht, sich dem Design und den Ergebnissen aus dem Schweizer Bildungsbericht 2023 (SKBF, 2023, S. 223, Abb. 243) noch stärker anzunähern. Neben zwei jüngeren Geburtskohorten, wird zusätzlich nach dem *Geschlecht* der Kinder unterschieden. Werden die sich in der höheren Berufs- oder Hochschulbildung befindlichen Söhne im Vergleich zu ihren Eltern betrachtet, dann liegt für Deutschland das Chancenverhältnis für die zwischen 1981 und 1985 Geborenen bei 2.7 und für die Schweiz ebenfalls bei 2.7 (siehe *Tabelle A.2 im Anhang*). Diese Chancenverhältnisse lagen für die Kohorte 1986–1990 für die Schweiz bei 2.4 und für Deutschland weiterhin bei 2.7. Hier unterscheiden sich beide Länder – wohl-gemerkt für die sich noch in diesen Ausbildungen befindlichen Söhne – nicht im quantitativen Ausmass der herkunftsbedingten Ungleichheiten beim Zugang zur tertiären Ausbildung. Beim Zugang zur höheren Berufsausbildung oder zum Hochschulstudium beträgt das Odds Ratio für die zwischen 1981 und 1985 geborenen Frauen in Deutschland 4.5 und für die altersgleichen Schweizerinnen 3.1. Für die Frauen in der Kohorte 1986–1990 beträgt das Chancenverhältnis in Deutschland 2.8 und in der Schweiz 2.9. Auch unter den altersgleichen Frauen haben sich die herkunftsbedingten Ungleichheiten beim Zugang zu Ausbildungen mit einem tertiären Abschluss in beiden Ländern angenähert. So gesehen, nimmt die Schweiz *keine* exponierte Sonderstellung im internationalen Vergleich ein.

Wenn es ausschliesslich um die *Studienchancen* für jüngere Geburtskohorten geht, dann sieht die Situation für die beiden Länder Schweiz und Deutschland sehr unterschiedlich aus. Sie werden für Deutschland mit dem kumulierten ALLBUS 1980–2021 und für die Schweiz mit den administrativen Strukturhebungen und STATPOP-Daten untersucht. Während in der Schweiz die von 1981 bis 1985 geborenen Söhne von Akademikern, eine 5.4-mal höhere Studienchance hatten als Söhne von Nichtakademikern, so betrug das Chancenverhältnis in Deutschland 3.4. In der Schweiz beträgt es 4.9 für die Söhne in der Kohorte 1986–1990 und für Akademikersöhne in Deutschland 3.3. Die soziale Ungleichheit, an Hochschulen studieren zu können, ist in der Schweiz für Söhne in diesen Geburtsjahrgängen deutlich höher als für Söhne in Deutschland. Gleiches gilt auch für die Frauen in diesen Geburtskohorten. Während in Deutschland die zwischen 1981 und 1985 geborenen Akademikertöchter eine 4.4-mal grössere Chance für ein Hochschulstudium hatten, so betrug dieses Odds Ratio für die Akademikertöchter in der Schweiz 6.4. Auch für die jüngste Kohorte 1986–1990 sind die Länderunterschiede offensichtlich. Wäh-

rend in der Schweiz die Töchter von Akademikern eine rund 6-mal höhere Chance hatten, studieren zu können, als die Töchter von Nichtakademikern, so hatten die Akademikertöchter in Deutschland „nur“ eine 3-mal höhere Chance, ein Hochschuldiplom zu erwerben, als Töchter von Nichtakademikern. Insgesamt ist – auf der Kohortenebene betrachtet, die geeigneter als die periodenbezogene Sichtweise ist – die soziale Ungleichheit für eine Hochschulausbildung in der Schweiz deutlich grösser als in Deutschland oder in den skandinavischen Ländern. Wenn es um die berufliche und akademische Tertiärausbildung insgesamt oder speziell um die Chancen für ein Hochschulstudium geht, so ist die Schweiz nicht, wie dies im Bildungsbericht Schweiz 2023 suggeriert wird, die „beste aller möglichen Welten“ (Leibniz, 1710). Der internationale Vergleich zeigt aber auch, dass eine pessimistische Sichtweise nach Arthur Schopenhauer (1819), dass sie die „schlechteste unter den möglichen“ sei, nicht geteilt werden kann.

5 Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Ziel des vorliegenden Beitrages war, den Zugang zur beruflichen und akademischen Tertiärbildung und den Erwerb von Abschlüssen im tertiären Bildungsbereich in der Schweiz sowie die damit verbundene soziale Chancenungleichheit historisch und international vergleichend zu beschreiben. Zum einen war in theoretischer Hinsicht von einer steigenden Nachfrage nach höherer beruflicher und akademischer Bildung in den nachwachsenden Generationen und bei Arbeitgebern ausgegangen, die sich sukzessive in der Abfolge von Geburtskohorten vollzieht. Hierbei wurde für die nachwachsenden Generationen vermutet, dass die soziale Ungleichheit nach dem Bildungsniveau des Elternhauses im Zuge der Bildungsexpansion auch im tertiären Bildungsbereich von Kohorte zu Kohorte zurückgeht. Zum anderen wurde für den internationalen Vergleich angenommen, dass diese soziale Ungleichheit von Bildungschancen – insbesondere die Chancen für ein Hochschulstudium – in der Schweiz grösser ist als in den europäischen Ländern, in denen die Bildungsexpansion früher und vehementer einsetzte, der erste Übergang im Bildungssystem später im Lebensverlauf erfolgt, die sekundäre Bildung universell ist, und die Tertiärbildung bereits Standard ist.

Für die historisch vergleichenden Analysen wurden administrative Strukturdaten auf Individualebene (Volkszählungen und registerbasierte Strukturhebungen) herangezogen, welche vom Schweizer Bundesamt für Statistik (BFS) für die wissenschaftliche Gemeinschaft aufbereitet wurden. Diese Vollerhebungen und Stichproben mit hohen Fallzahlen lassen auch für Teilpopulationen – hier die Bürgerinnen und Bürger im Alter von 30 bis 39 Jahren – differenzierte Analysen über ihre Teilhabe an der höheren Berufs- und Hochschulbildung zu. Insbesondere die Strukturhebungen ermöglichen detaillierte Analysen für die Teilhabe unterschied-

licher Geburtsjahrgänge an der beruflichen und akademischen Tertiärbildung nach sozialer Herkunft für die Zeit seit den 1970er Jahre. Des Weiteren konnten für zwei Zeitpunkte – die Jahre 2011 und 2019 – die aggregierten Daten von Eurostat (EU-SILC) verwendet werden, um für unterschiedliche europäische Länder den Zusammenhang von sozialer Herkunft und Chancen für einen tertiären Abschluss in der höheren Berufsbildung und an Hochschulen zu untersuchen. Fehlende Daten für Deutschland wurden hierbei über den ALLBUS (Allgemeine Bevölkerungsumfrage für Sozialwissenschaften) ersetzt.

Die empirischen Befunde zur Bildungsexpansion in der Schweiz und die Chancen für einen Hochschulabschluss oder für alle tertiären Abschlüsse stützen weitgehend bereits vorliegende Ergebnisse. Seit den späten 1980er und frühen 1990er Jahren ist eine beschleunigte Bildungsexpansion festzustellen, die von aufeinanderfolgenden Kohorten getragen wurde, und zu einer gestiegenen Nachfrage nach tertiären Abschlüssen und Verbreitung von beruflicher und akademischer Tertiärbildung in der Schweiz beigetragen hat. Hierbei ist insbesondere die soziale Ungleichheit von Studienchancen deutlich zurückgegangen, während die soziale Ungleichheit für den Erwerb von Tertiärabschlüssen – wenn die höhere Berufsausbildung und die Hochschulbildung zusammengenommen werden – moderat abgenommen hat und ebenso auf einem vergleichsweise hohen Niveau stagniert. Dieser Befund wurde mit Individualdaten für eine einzelne Geburtskohorte, den um 1985 Geborenen, unterstützt. Demnach gibt es in der Schweiz trotz Bildungsexpansion und intergenerationaler Bildungsaufstiege weiterhin eine ausgeprägte intergenerationale Reproduktion der Gruppen mit hohem Bildungsniveau. Immer noch lässt sich in der Schweiz die Chance, einen Hochschulabschluss oder einen anderen tertiären Abschluss zu erlangen, bei Kontrolle von individueller Leistung und regionalem Bildungsangebot anhand der sozialen Herkunft, dem Bildungsniveau und dem daran geknüpften sozioökonomischen Status des Elternhauses, vorhersagen (Falcon, 2020; Jann & Combet, 2012; Kost, 2013; Schumann, 2011). So haben Kinder von Eltern mit einem tertiären Abschluss – bei Kontrolle von individueller Leistungsfähigkeit und den zwischen den Sprachregionen differierenden Ausbildungs- und Studienebenen – eine doppelt so grosse Chance, ebenfalls einen Hochschulabschluss erreichen, als Kinder von Eltern ohne einen tertiären Abschluss. Vor allem der direkte Weg zu den Hochschulen über das Gymnasium und die gymnasiale Maturität ist durch eine deutliche soziale Selektivität gekennzeichnet. Durch den Flaschenhals des Gymnasiums auf den Sekundarstufen I und II gelangt eher der sozial privilegierte Nachwuchs höher gebildeter Eltern, welcher auch eher durch das Nadelöhr der gymnasialen Maturität an die Universitäten zu gelangen vermag. Auch für die Schweiz bestätigt sich wie für etliche andere europäischen Länder (Hadjar & Berger, 2010; Breen & Müller, 2020; Breen et al., 2009; 2010; Buchmann & Charles 1993; Buchmann et al., 2007) anhand aktueller Daten, bereits vorliegende Studien unterstützend, dass eine Bildungsexpansion

zwar notwendig, aber nicht hinreichend ist, herkunftsbedingte Ungleichheiten im Bildungssystem aufzulösen.

Diese Schlussfolgerung lässt sich mittels eines internationalen Vergleichs unter europäischen Ländern erhärten. Als zentrales Ergebnis der Replikation eines Ergebnisses aus dem Bildungsbericht Schweiz 2023 (SKBF, 2023, S. 223) ist folgendes festzuhalten. Länder, in denen die Bildungsexpansion früher als in der Schweiz einsetzte, in denen die Ungleichheit ausserhalb des Bildungssystems geringer ist, und in denen das Bildungssystem in einer geringeren Masse stratifiziert, segmentiert und differenziert ist, ist auch die Bildungsungleichheit, bemessen am Zugang zur beruflichen und akademischen Tertiärbildung, deutlich geringer (Blossfeld & Shavit, 1993; Breen & Müller, 2020; Buchmann & Sacchi, 1998; Buchmann et al., 2007; 2016). Die politisch opportune Selbstdarstellung zu sozialen Disparitäten beim Zugang zur beruflichen oder akademischen Tertiärbildung und Erwerb tertiärer Abschlüsse im Schweizer Bildungsbericht 2023 (SKBF, 2023, S. 223) korrespondiert nicht mit den Ergebnissen detaillierter Analysen und reproduktiver Reanalysen mit ein und denselben oder anderen Daten. Andere Masszahlen, die eher geeignet sind, Struktur und Ausmass der sozialen Ungleichheit von Bildungschancen im Tertiärbereich quantitativ zu bemessen, verdeutlichen, dass die Schweiz im europäischen Vergleich im Mittelfeld liegt. Es mag dabei kaum beruhigend zu sein, dass es Länder gibt, zumeist osteuropäische Nachzügler in der Bildungsexpansion und wirtschaftlich schwächere südosteuropäische Länder, die hierbei ungünstiger abschneiden (vgl. Breen et al., 2009). Denn soziale Ungleichheit nach leistungs- und motivationsfremden Kriterien bedeutet Verschwendung von Talenten und Vorenthalten von Lebenschancen zugleich (Kriesi & Leemann, 2020). Davon profitieren allenfalls bereits privilegierte Gruppen, die zumeist auch nicht daran interessiert sind, dass sich diese Verhältnisse ändern (Borgna et al., 2019; Solga, 2012).

An dieser Stelle sei noch kurz auf die Kritik am *Bildungsbericht Schweiz 2023* eingegangen, die im vorliegenden Beitrag aufgrund einer unklaren Darstellung über soziale Disparitäten beim Zugang zur Tertiärbildung und dem Erwerb tertiärer Abschlüsse vorgetragen wurde. Eine der Aufgaben wissenschaftlicher Forschung ist die *Aufklärung durch eine objektive, präzise und vollständige, mit validen Daten unterstützte Beschreibung eines Sachverhaltes* wie etwa die soziale Ungleichheit von Bildungschancen im Tertiärbereich (Becker, 2019, S. 11). Dadurch wird bildungssoziologisches Wissen über die gesellschaftliche Realität – frei von Wunschvorstellungen oder opportunen Motiven – zur Verfügung gestellt. Eine weitere Aufgabe ist die *theoriegeleitete Erklärung der beschriebenen Tatsache*. Der über die systematische Theorie- und Modellbildung und ihrer wiederholten empirischen Überprüfung erzielte Erkenntnisgewinn über Ursachen für zu erklärende Phänomene (z. B. sozial ungleicher Zugang zur Tertiärbildung) kann dann zur dritten Aufgabe einer wissenschaftlichen Bildungsforschung – nämlich der *Entwicklung von Problemlösungen* – gereichen. In logischer Weise lassen sich aus empirisch evidenten Erkenntnissen

über Zusammenhänge wie etwa die Entstehung und Reproduktion sozialer Ungleichheit von Bildungschancen auch Prognosen oder Sozialtechnologien für die Politikberatung ableiten. Verkürzte oder unpräzise Darstellungen gesellschaftlicher Probleme hingegen sind nicht zielführend für eine sachdienliche Politikberatung, sondern hinderlich für die Entwicklung rationaler Strategien für Problemlösungen. Diese Gefahren gelten auch für einen Bildungsbericht, der den Anspruch hat, die interessierte Öffentlichkeit objektiv und präzise aufzuklären, intersubjektiv überprüfbare Erklärungen für relevante Sachverhalte im Bildungssystem zu bieten, und zur rationalen Gestaltung von Bildungs- und Sozialpolitik beizutragen (Rürup et al., 2016, S. 411–412).

Abschliessend wird auf *Einschränkungen* der vorliegenden Studie hingewiesen. Erstens wurden die empirischen Analysen mehrheitlich mit (kumulierten) Querschnittsdaten durchgeführt. Sinnvollerweise ist das Zustandekommen sozialer Disparitäten im Bildungssystem im Längsschnitt und in der Logik des Lebensverlaufs (Stichwort: sozialer Bildungstrichter) zu rekonstruieren. Dadurch kann die soziale Selektivität der Bildungsergebnisse im historischen und internationalen Vergleich besser verstanden und beurteilt werden. Zweitens bedarf es hierfür auch die Rekonstruktion der Bildungsverläufe mehrerer Geburtskohorten statt einer einzigen Kohorte wie im vorliegenden Fall. Dabei sind die Geburtskohorten, geleitet von der Theorie, anstatt datentechnisch pragmatisch voneinander abzugrenzen. Des Weiteren sind nicht, wie im vorliegenden Fall, nur eine Dimension der sozialen Herkunft, wie etwa durch das elterliche Bildungsniveau, sondern sozioökonomische Markt- und Lebenslagen in Form empirisch bewährter Kategorien der sozialen Klasse heranzuziehen (Falcon, 2020; Oesch, 2006). Dieses Vorgehen würde auch eher den zentralen bildungssoziologischen Theorien gerecht werden, welche die Entstehung und Reproduktion sozialer Ungleichheiten von Bildungschancen vollständig zu erklären versuchen (Becker, 2019; 2024).

6 Literatur

- Arum, R., Gamoran, A., & Shavit, Y. (2007). More inclusion than diversion: Expansion, differentiation, and market structure in higher education. In Y. Shavit, R. Arum, & A. Gamoran (Hrsg.), *Stratification in higher education* (S. 1–35). Stanford University Press.
- Becker, R. (2012). Der Übergang ins Hochschulstudium: Prozesse und Mechanismen am Beispiel der deutschen Schweiz. In M. M. Bergman, S. Hupka-Brunner, T. Meyer, & R. Samuel (Hrsg.), *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden. Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter* (S. 305–331). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19071-6_15
- Becker, R. (2017). Entstehung und Reproduktion von Bildungsungleichheiten. In R. Becker (Hrsg.), *Lehrbuch der Bildungssoziologie* (S. 89–150). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92759-6_4
- Becker, R. (2019). Key challenges for the sociology of education – Theoretical, methodological, and empirical issues. In Rolf Becker (Hrsg.), *Research handbook on the sociology of education* (S. 2–16). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788110426.00007>

- Becker, R. (2022). 'Explaining educational differentials' revisited: An evaluation of rigorous theoretical foundations and empirical findings. In K. Gërkhani, N. D. de Graaf, & W. Raub (Hrsg.), *Handbook of sociological science. Contributions to rigorous sociology* (S. 356–371). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781789909432.00029>
- Becker, R. (2024). Social classes, school performance, subjective expected utilities, and educational decisions: A rigorous application of a rational choice theory for explaining educational differentials in German-speaking parts of Switzerland. *Soziale Welt*, 75(2), 165–197. <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2024-2-165>
- Becker, R., & Zangger, C. (2013). Die Bildungsexpansion in der Schweiz und ihre Folgen. Eine empirische Analyse des Wandels der Bildungsbeteiligung und -ungleichheiten mit den Daten der Schweizer Volkszählungen 1970, 1980, 1990 und 2000. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65(3), 423–449. <https://doi.org/10.1007/s11577-013-0209-6>
- Becker, R., & Hadjar, A. (2015). "Individualization" and class-structure: How individual lives are still affected by social inequalities. *International Social Science Journal (ISSJ)*, 64(213–214), 211–223. <https://doi.org/10.1111/issj.12044>
- Becker, R., & Glauser, D. (2018). Berufsausbildung, Berufsmaturität oder Mittelschule? Soziale Selektivität beim Übergang in die Sekundarstufe II in der Deutschschweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 44(1), 9–33. <https://doi.org/10.1515/sjs-2018-0002>
- Becker, R., & Mayer, K. U. (2019). Societal change and educational trajectories of women and men born between 1919 and 1986 in (West) Germany. *European Sociological Review*, 35(2), 147–168. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy052>
- Becker, R., & Blossfeld, H.-P. (2022). Changes in the returns to education at entry into the labour market in West Germany. *Longitudinal and Life Course Studies*, 13(1), 61–86. <https://doi.org/10.1332/175795921X16197756998006>
- Becker, R., & Nennstiel, R. (2024). Struktur und Dynamik der Bildungsverläufe von Frauen und Männern in der Schweiz seit 1945. In K. Ammann, F. Emmenegger, O. Ibrahim, T. Rucker, & G. Welti (Hrsg.), *Bildsamkeit – Komplexität – Werteorientierung. Beiträge zur erziehungswissenschaftlichen Grundlagenforschung. Elmar Anhalt zum 60. Geburtstag* (S. 31–47). Julius Klinkhardt. <https://doi.org/10.35468/6113-03>
- Berger, J., & Combet, B. (2017). Late school tracking, less class bias in educational decision-making? The uncertainty reduction mechanism and its experimental testing. *European Sociological Review*, 33(1), 124–136. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw054>
- Blossfeld, H.-P., & Shavit, Y. (1993). Dauerhafte Ungleichheiten. Zur Veränderung des Einflusses der sozialen Herkunft auf die Bildungschancen in dreizehn industrialisierten Ländern. *Zeitschrift für Pädagogik*, 39(1), 25–52. <https://doi.org/10.25656/01:11164>
- Blossfeld, H.-P., Buchholz, S., Skopek, J., & Triventi, M. (Hrsg.) (2016). *Models of secondary education and social inequality: An international comparison*. Edward Elgar Publishing.
- Blossfeld, P.N., Blossfeld, G.J., & Blossfeld, H.-P. (2015). Educational expansion and inequalities in educational opportunity: Long-term changes for East and West Germany. *European Sociological Review*, 31(2), 144–160. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv017>
- Blossfeld, H.-P., Blossfeld, G.J., & Blossfeld, P.N. (2019). Soziale Ungleichheiten und Bildungsentcheidungen im Lebensverlauf. Die Perspektive der Bildungssoziologie. *Journal for Educational Research Online*, 11(1), 16–30. <https://doi.org/10.25656/01:16785>
- Borgna, C., Brzinsky-Fay, C., Dieckhoff, M., Holtmann, A. C., & Solga, H. (2019). Beyond schools: The social embeddedness of educational inequality. In Rolf Becker (Hrsg.), *Research handbook on the sociology of education* (S. 575–589). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788110426.00043>
- Breen, R., & Yaish, M. (2006). Testing the Breen-Goldthorpe model of educational decision making. In S. L. Morgan, D. B. Grusky, & G. S. Fields (Hrsg.), *Mobility and inequality* (S. 232–258). Stanford University Press.

- Breen, R., Luijckx, R., Müller, W., & Pollak, R. (2009). Nonpersistent inequality in educational attainment: Evidence from eight European countries. *American Journal of Sociology*, 114(5), 1475–1521. <https://doi.org/10.1086/595951>
- Breen, R., Luijckx, R., Müller, W., & Pollak, R. (2010). Long-term trends in educational inequality in Europe: Class inequalities and gender differences. *European Sociological Review*, 26(1), 31–48. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp001>
- Breen, R., & Müller, W. (2020). Social mobility and education in the twentieth century. In R. Breen & W. Müller (Hrsg.), *Education and intergenerational social mobility in Europe and the United States* (S. 1–19). Stanford University Press. <https://doi.org/10.1515/97815103611153-004>
- Brüggenbrock, C. (2014). Der Hochschulzugang im europäischen Vergleich. In F. Eberle, B. Schneider-Taylor, & D. Bosse (Hrsg.), *Abitur und Matura zwischen Hochschulvorbereitung und Berufsorientierung* (S. 231–243). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06090-9_13
- Buchmann, M., & Charles, M. (1993). The lifelong shadow: Social origins and educational opportunities in Switzerland. In Y. Shavit & H.-P. Blossfeld (Hrsg.), *Persistent inequalities. Changing educational stratification in thirteen countries* (S. 177–192). West View Press.
- Buchmann, M., & Sacchi, S. (1998). The transition from school to work in Switzerland: Do characteristics of the educational system and class barriers matter? In Y. Shavit & W. Müller (Hrsg.), *From school to work. A comparative study of educational qualifications and occupational destinations* (S. 407–442). Clarendon Press.
- Buchmann, M., Sacchi, S., Lamprecht, M., & Stamm, H. (2007). Tertiary education expansion and social inequality in Switzerland. In Y. Shavit, R. Arum, & A. Gamoran (Hrsg.), *Expansion, differentiation and stratification in higher education: A comparative study* (S. 321–348). Stanford University Press. <https://doi.org/10.1515/9780804768146-015>
- Buchmann, M., Kriesi, I., Koomen, M., Imdorf, C., & Basler, A. (2016). Differentiation in secondary education and inequality in educational opportunities: The case of Switzerland. In H.-P. Blossfeld, S. Buchholz, J. Skopek, & M. Triventi (Hrsg.), *Models of secondary education and social inequality* (S. 111–128). Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781785367267.00016>
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2020). *Bildungsstand der Personen von 25 bis 59 Jahren, nach Ausbildungsniveau der Eltern, 2019*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/soziale-situation-wohlbefinden-und-armut/soziale-mobilitaet.assetdetail.23768300.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2022). *Intergenerationelle Mobilität und Reproduktion des Bildungsstands in der Schweiz*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/soziale-situation-wohlbefinden-und-armut/soziale-mobilitaet.html>
- Combet, B. (2013). Zum Einfluss von primären und sekundären Effekten der sozialen Herkunft beim zweiten schulischen Übergang in der Schweiz. Ein Vergleich unterschiedlicher Dekompositions- und Operationalisierungsmethoden. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 35(3), 447–471. <https://doi.org/10.25656/01:10303>
- Combet, B. (2019). The institutional dimension of class-based educational decision-making: Evidence from regional variation in Switzerland. *Zeitschrift für Soziologie*, 48(4), 301–320. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2019-1000>
- Combet, B., & Oesch, D. (2021). The social-origin gap in university graduation by gender and immigrant status: a cohort analysis for Switzerland. *Longitudinal and Life Course Studies*, 12(2), 119–146. <https://doi.org/10.1332/175795920X16034769228656>
- Dionisius, R., Illiger, A., Kriesi, I., Neumann, J., & Müller, M. (2023). *Der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen: Deutschland und die Schweiz im Vergleich*. BIBB. <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-1061-5>
- Erikson, R., & Jonsson, J. O. (1996). Explaining class inequality in education: The Swedish test case. In R. Erikson & J. O. Jonsson (Hrsg.), *Can education be equalized?* (S. 1–63). Westview Press.

- Eurostat (2013). Übertragung des Bildungsniveaus zwischen Generationen. Bildungsgrad: Beständigkeit oder Veränderung von Generation zu Generation? *Eurostat Pressemitteilung* 188/2013 vom 11. Dezember 2013.
- Falcon, J. (2020). The Swiss El Dorado? Education and social mobility in twentieth-century Switzerland. In R. Breen & W. Müller (Hrsg.), *Education and intergenerational social mobility in Europe and the United States* (S. 150–172). Stanford University Press. <https://doi.org/10.1126/stanford/9781503610163.003.0007>
- Fluder, R., Hümbelin, O., & Jann, B. (2015). Ungleichheit von Einkommen und Vermögen in der Schweiz. In H. Baumann, R. Herzog, B. Ringger, & H. Schatz (Hrsg.), *Zerstörung und Transformation des Gemeinwesens. Denknetz Jahrbuch 2015* (S. 193–206). edition 8.
- Fluder, R., Farys, R., Hümbelin, O., & Jann, J. (2017). Verteilung der Vermögen in der Schweiz. In H. Baumann, M. Gallusser, R. Herzog, U. Klotz, C. Michel, B. Ringger, & H. Schatz (Hrsg.), *Technisierte Gesellschaft. Denknetz Jahrbuch 2017. Jahrbuch / Denknetz: Vol. 2017* (S. 229–243). edition 8.
- GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2011). Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften ALLBUS 2010 (ZA4610; Version 1.1.0) [Data set]. GESIS, Köln. <https://doi.org/10.4232/1.10760>
- GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2019). Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften ALLBUS 2018 (ZA5270; Version 2.0.0) [Data set]. GESIS, Köln. <https://doi.org/10.4232/1.13250>
- GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2024). Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften ALLBUS – Kumulation 1980–2021 (ZA5284; Version 1.1.0) [Data set]. GESIS, Köln. <https://doi.org/10.4232/1.14333>
- Glauser, D. (2015). *Berufsausbildung oder Allgemeinbildung*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-09096-8>
- Glauser, D., & Becker, R. (2016). VET or general education? Effects of regional opportunity structures on educational attainment in German-speaking Switzerland. *Educational Research in Vocational Education and Training*, 8(8), 1–25. <https://doi.org/10.1186/s40461-016-0033-0>
- Glauser, D., Zangger, C., & Becker, R. (2019a). Aufnahme eines Masterstudiums und Renditen universitärer Hochschulabschlüsse in der Schweiz nach Einführung von Bologna. In M. Lörz & H. Quast (Hrsg.), *Bildungs- und Berufsverläufe mit Bachelor und Master* (S. 17–52). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-22394-6_2
- Glauser, D., Zangger, C., & Becker, R. (2019b). The signal and the noise. Returns to Swiss university degrees after Bologna. *Social Inclusion*, 7(3), 154–176. <https://doi.org/10.17645/si.v7i3.2100>
- Goldin, C., & Katz, L. F. (2008). *The Race between education and technology*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvjf9x5x>
- Hadjar, A., & Berger, J. (2010). Dauerhafte Bildungsungleichheiten in Westdeutschland, Ostdeutschland und der Schweiz: Eine Kohortenbetrachtung der Ungleichheitsdimensionen soziale Herkunft und Geschlecht. *Zeitschrift für Soziologie*, 39(3), 182–201. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2010-0302>
- Hänni, M., Kriesi, I., & Neumann, J. (2023). Welche Rolle spielen Zulassungsbedingungen zur Berufsmaturität für die Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung? In R. J. Leemann & E. Makarova (Hrsg.), *Das Paradox von sozialer Integration und Ausschluss im Schweizer Bildungswesen. Beiträge der Soziologie*. Swiss Academies Reports 18(1), 67–71.
- Heckman, J. J. (2011). The economics of inequality: The value of early childhood education. *American Educator*, 35(1), 31–35.
- Jann, B., & Combet, B. (2012). Zur Entwicklung der intergenerationalen Mobilität in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 38(2), 177–199.
- Jäpel, F. (2017). *Die Berufsmaturität als Ausbildungsalternative*. Haupt.

- Karlsen, K. B., & Jann, B. (2023). Marginal odds ratios: What they are, how to compute them, and why sociologists might want to use them. *Sociological Science*, 10: 332–347. <https://doi.org/10.15195/v10.a10>
- Kost, J. (2013). Durchlässigkeit und Hochschulzugang in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 35(3), 473–492. <https://doi.org/10.25656/01:10304>
- Kracke, N., Buck, D., & Middendorff, E. (2018). Beteiligung an Hochschulbildung. Chancen(un)gleichheit in Deutschland. *DZHW Brief 03/2018*. DZHW. https://doi.org/10.34878/2018.03.dzhw_brief
- Kriesi, I., & Leemann, R. J. (2020). Tertiärisierungsdruck: Herausforderungen für das Bildungssystem, den Arbeitsmarkt und das Individuum. *Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften SAGW*, 15(6). 4–50. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3678523>
- Kriesi, I., & Sander, F. (2024). Academic or vocational education? A comparison of the long-term wage development of academic and vocational tertiary degree holders. *Journal for Labour Market Research*, 58(10). <https://doi.org/10.1186/s12651-024-00368-9>
- Leemann, R. J., Pfeifer Brändli, A., & Imdorf, C. (2022). Access to baccalaureate school in Switzerland: Regional variance of institutional conditions and its consequences for educational inequalities. *Education Science*, 12(3), 213. <https://doi.org/10.3390/educsci12030213>
- Leibniz, G. W. (1710). *Essais de theodicée sur la bonté de Dieu, la liberté de l'homme, et l'origine du mal*. David Mortier.
- Linder, W. (2004). *Das politische System der Schweiz*. In W. Ismayr (Hrsg.), *Die politischen Systeme Westeuropas* (S. 487–520). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-97575-1_14
- Long, J. S., & Freese, J. (2006). *Regression models for categorical dependent variables using stata*. Stata Press.
- Meyer, T. (2016). *Bildungsgrenzen im Spiegel der Panel-Studie TREE*. TREE.
- Müller, W., & Jacob, M. (2008). Qualifications and the returns to training across the life course. In K. U. Mayer & H. Solga (Hrsg.), *Skill formation. Interdisciplinary and cross-national perspectives* (S. 126–172). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511499593.007>
- Müller, W., & Klein, M. (2008). Schein oder Sein: Bildungsdisparitäten in der europäischen Statistik. Eine Illustration am Beispiel Deutschlands. *Journal of Contextual Economics–Schmollers Jahrbuch*, 4: 511–543. <https://doi.org/10.3790/schm.128.4.511>
- Müller, W., & Y. Shavit (1998). Bildung und Beruf im institutionellen Kontext: Eine vergleichende Studie in 13 Ländern. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 1(4), 501–533.
- Müller, W., Kogan, I. (2010). Education. In S. Immerfall & G. Therborn (Hrsg.), *Handbook of European societies. Social transformations in the 21st century* (S. 217–289). Springer.
- Müller, W., Pollak, R., Reimer, D., & Schindler, S. (2017). Hochschulbildung und soziale Ungleichheit. In R. Becker (Hrsg.), *Lehrbuch der Bildungssoziologie* (S. 309–358). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91711-5_11
- Nennstiel, R., & Becker, R. (2023). Gendered intergenerational educational mobility patterns converge in the cohort sequence: Evidence from Switzerland using administrative data. *Frontiers in Sociology*, 8, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1172553>
- Oesch, D. (2006). *Redrawing the class map: Stratification and institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9780230504592>
- Raftery, A. E., & Hout, M. (1993). Maximally maintained inequality: Expansion, reform, and opportunity in Irish education, 1921–75. *Sociology of Education*, 66(1), 41–62. <https://doi.org/10.2307/2112784>
- Riphahn, R. T. (2003). Cohort effects in the educational attainment of second-generation immigrants in Germany: An analysis of census data. *Journal of Population Economics*, 16(2003), 711–737. <https://doi.org/10.1007/s00148-003-0146-1>
- Rürup, M., Fuchs, H.-W., & Weishaupt, H. (2016). Bildungsberichterstattung – Bildungsmonitoring. In H. Altrichter & K. Maag Merki (Hrsg.), *Handbuch Neue Steuerung im Schulsystem 7, Educational governance* (S. 411–437). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18942-0_15

- Salvisberg, A., & Sacchi, S. (2014). Labour market prospects of Swiss career entrants after completion of vocational education and training. *European Societies*, 16(2), 255–274. <https://doi.org/10.1080/14616696.2013.821623>
- Sander, F., & Kriesi, I. (2021). Übergänge in die höherer Berufsbildung in der Schweiz: der Einfluss institutioneller Charakteristiken des schweizerischen Berufsausbildungssystems. *Swiss Journal of Sociology*, 47(2), 307–334. <https://doi.org/10.2478/sjs-2020-0031>
- Schopenhauer, A. (1819). *Die Welt als Wille und Vorstellung*. Brockhaus.
- Schumann, S. (2011). Leistungs- und Herkunftseffekte beim Hochschulzugang in der Schweiz. Ein Vergleich zwischen Absolventinnen und Absolventen mit gymnasialer Maturität und mit Berufsmaturität. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57(2), 246–268. <https://doi.org/10.25656/01:8717>
- Sheldon, G. (2005). *Der berufsstrukturelle Wandel der Beschäftigung in der Schweiz 1970–2000: Ausmaß, Ursachen und Folgen*. Bundesamt für Statistik.
- Siegers, P., Schulz, S., & Hochman, O. (2018). Einleitung: ALLBUS, IEDI und die Wiederaufnahme der Reihe „Blickpunkt Gesellschaft“. In P. Siegers, S. Schulz, & O. Hochman (Hrsg.), *Einstellungen und Verhalten der deutschen Bevölkerung* (S. 1–11). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21999-4_1
- SKBF [Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung] (2023). *Bildungsbericht Schweiz 2023*. SKBF.
- Solga, H. (2012). Bildung und materielle Ungleichheiten. Der investive Sozialstaat auf dem Prüfstand. In R. Becker & H. Solga (Hrsg.), *Soziologische Bildungsforschung* (S. 459–487). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-00120-9_20
- Stocké, V. (2019). The rational choice paradigm in the sociology of education. In R. Becker (Hrsg.), *Research handbook on the sociology of education* (S. 57–68). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788110426.00010>
- TREE (2016). *Dokumentation zur 1. TREE-Kohorte (TREE1)*. 2000–2016. TREE.
- TREE: Transitions from education to employment, Cohort 1 – 2000–2014 [Dataset]. University of Bern. Distributed by FORS, Lausanne, 2016, version 1.0.0. <https://doi.org/10.23662/FORS-DS-816-7>
- Triventi, M. (2014). Higher education regimes: An empirical classification of higher education systems and its relationship with student accessibility. *Quality & Quantity*, 48: 1685–1703. <https://doi.org/10.1007/s11135-013-9868-7>
- Wanner, P., & Steiner, I. (2018). Ein spektakulärer Anstieg der hochqualifizierten Zuwanderung in die Schweiz. *Social Change in Switzerland*, 16. <https://doi.org/10.22019/SC-2018-00008>
- Zanger, C., & Becker, R. (2016). Die Bildungsexpansion in der Schweiz – eine Reanalyse unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bildungschancen. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 42(3), 429–441. <https://doi.org/10.1515/sjs-2016-0019>

Anhang

Tabelle A.1 Bildungsübergänge und Erwerb von Abschlüssen in der Schweiz nach sozialer Herkunft – Soziale Ungleichheit von Bildungschancen im Bildungsverlauf der Geburtskohorte 1985 (Abstromprozente)

	Sek II	Übergang in das Hochschulstudium ^a			Erwerb von Abschlüssen	
	Gymnasium	Hochschule	Davon: Universität	Davon: FH	Maturität ^b	Hochschule ^c
Total	22.9%	25.4%	13.3%	12.1%	28.2%	20.4%
		(76.2%)	(52.4%)	(23.8%)	(21.9% 6.3%)	(86.0%)
Elterliches Bildungsniveau						
Kein tertiärer Abschluss	17.3%	18.5%	9.2%	10.9%	21.6%	16.4%
		(74.9%)	(47.4%)	(27.5%)	(15.8% 5.8%)	(84.9%)
Tertiäre Abschlüsse	38.0%	39.9%	24.7%	15.2%	45.8%	32.3%
		(77.8%)	(58.7%)	(19.1%)	(38.2% 7.6%)	(87.6%)

^a In Klammern: nur Studienberechtigte (Odds Ratio für Hochschulzugang: 2.62 für alle und nur für Studienberechtigte: 1.17; Odds Ratio für Maturität: 3.1 und für Hochschulabschluss: 2.4)

^b In Klammern: Gymnasiale Maturität | Berufsmaturität

^c In Klammern: nur Studienberechtigte und Studienanfänger

Quelle: TREE – eigene Berechnungen (mit Gewichtung).

Tabelle A.2 Chancen für berufliche und akademische Tertiärbildung nach sozialer Herkunft im internationalen Vergleich – nur Geburtskohorten 1981–1985 und 1986–1990 (Abstromprozente)

Kohorte	Schweiz				Deutschland			
	Kinder		Töchter		Söhne		Töchter	
	Eltern mit/ohne Tertiärbildung		Eltern mit/ohne Tertiärbildung		Eltern mit/ohne Tertiärbildung		Eltern mit/ohne Tertiärbildung	
	EMTB	EOTB	EMTB	EOTB	EMTB	EOTB	EMTB	EOTB
Tertiäre Abschlüsse	68.3	44.1	65.9	38.5	64.0	39.9	66.6	30.5
Keine tertiären Abschlüsse	31.7	55.9	34.1	61.5	36.0	60.1	33.4	69.5
Insgesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Fallzahl	13 241	23 714	13 166	24 175	314	331	335	354
Odds	2.155	0.789	1.933	0.626	1.778	0.664	1.994	0.439
Odds Ratio	2.7		3.1		2.7		4.5	

Kohorte	1986–1990							
	Kinder		Töchter		Söhne		Töchter	
	Eltern mit/ohne Tertiärbildung		Eltern mit/ohne Tertiärbildung		Eltern mit/ohne Tertiärbildung		Eltern mit/ohne Tertiärbildung	
	EMTB	EOTB	EMTB	EOTB	EMTB	EOTB	EMTB	EOTB
Tertiäre Abschlüsse	63.7	42.6	65.8	40.3	52.9	29.1	55.3	30.5
Keine tertiären Abschlüsse	36.3	57.4	34.2	59.7	47.1	70.9	44.7	69.5
Insgesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Fallzahl	3 861	6 493	4 106	6 848	296	329	333	306
Odds	1.754	0.742	1.924	0.675	1.123	0.410	1.237	0.439
Odds Ratio	2.4		2.9		2.7		2.8	

Daten: Strukturserhebungen und STAT-POP (Schweiz); ALLBUS 1980–2021 (Deutschland).
 EMTB = Eltern mit tertiären Abschlüssen (inkl. Hochschulbildung und höhere Berufsbildung);
 EOTB = Eltern ohne tertiäre Abschlüsse

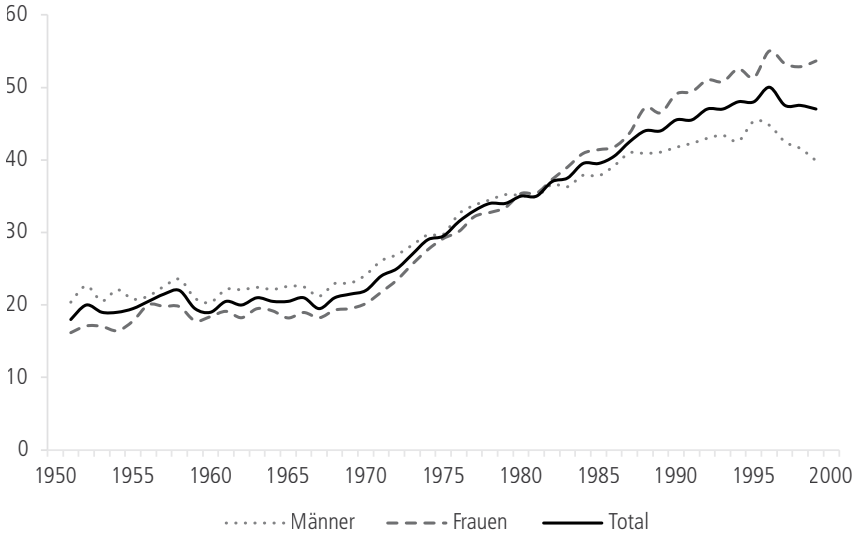
Tabelle A.3 Chancen für Hochschulbildung nach sozialer Herkunft im internationalen Vergleich – nur Geburtskohorten 1981–1985 und 1986–1990 (Abstromprozente)

Kohorte Kinder Eltern mit/ohne Hochschule	Schweiz				Deutschland			
	Söhne		Töchter		Söhne		Töchter	
	EMHS	EOHS	EMHS	EOHS	EMHS	EOHS	EMHS	EOHS
Hochschulbildung	62.9	23.9	66.1	23.4	51.1	23.7	60.0	25.6
Keine Hochschulbildung	37.1	76.1	33.9	76.6	48.9	76.3	40.0	74.4
Insgesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Fallzahl	5 400	31 555	5 317	32 024	280	364	303	385
Odds	1.695	0.314	1.949	0.305	1.044	0.311	1.5	0.344
Odds Ratio	5.4		6.4		3.4		4.4	

Kohorte Kinder Eltern mit/ohne Hochschule	1986–1990							
	Söhne		Töchter		Söhne		Töchter	
	EMHS	EOHS	EMHS	EOHS	EMHS	EOHS	EMHS	EOHS
Hochschulbildung	57.7	21.9	66.4	24.8	44.6	19.6	51.7	26.0
Keine Hochschulbildung	42.3	78.1	33.6	75.2	55.4	80.4	48.3	74.0
Insgesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Fallzahl	1 593	8 761	1 638	9 316	261	363	289	345
Odds	1.364	0.280	1.976	0.329	0.805	0.244	1.070	0.351
Odds Ratio	4.9		6.0		3.3		3.0	

Daten: Strukturerhebungen und STAT-POP (Schweiz); ALLBUS 1980–2021 (Deutschland).
 EMHS = Eltern mit Hochschulbildung;
 EOHS = Eltern ohne Hochschulbildung

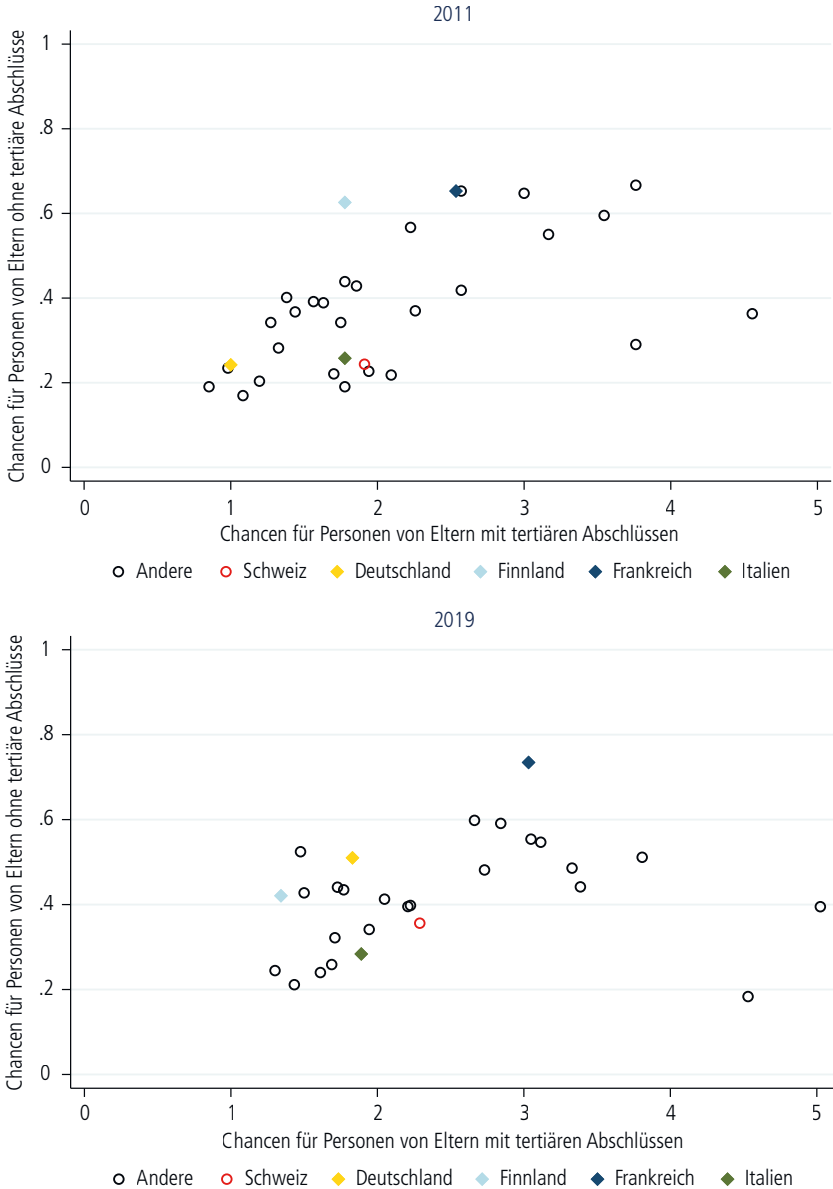
Abbildung A.1 Entwicklung der Maturitäts- und Hochschulabschlussquoten in der Abfolge von Geburtskohorten in der Schweizer Bevölkerung



Anmerkung: Prozentuale Anteile derjenigen Personen, die eine Maturität oder einen Hochschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss erreicht haben, getrennt nach Geschlecht und Geburtsjahr. Da in der Struktur-erhebung nur nach dem höchsten Bildungsabschluss gefragt wird, kann keine reine Maturitätsquote berechnet werden, sondern es werden diejenigen mit einem Hochschulabschluss auch zur Gruppe der Maturandinnen und Maturanden gezählt.

Quelle: Daten der Struktur-erhebungen 2011–2020 und STATPOP 2010–2020, eigene Berechnungen (siehe auch: Becker und Nennstiel, 2024).

Abbildung A.2 Entwicklung der herkunftsbedingten Chancen für tertiäre Abschlüsse in der Abfolge von Geburtskohorten in der Schweizer Bevölkerung im internationalen Vergleich



Quelle: Eurostat 2013 (für Daten aus dem Jahre 2011); BFS – Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen, SILC-2019 (Version vom 01.02.2022 für alle Länder ausser Deutschland); ALLBUS 2018 (für Deutschland im Jahre 2019) – eigene Berechnungen.



Gisela Hauss, Kevin Heiniger,
Daniela Hörler

Öffentliche Erziehungsräume zwischen Szene, Protest und Stadtpolitik

Die städtische Kinder- und
Jugendhilfe in Zürich
im Fokus (1970 bis 1990)

Reihe Soziale Arbeit im Fokus

ISBN 978-3-03777-313-0
210 Seiten
15.5 × 22.5 cm
Fr. 34.–/Euro 34.–

Transformationen in der Kinder- und Jugendhilfe sind oft kleinräumig und in ihrer Dynamik ungleichzeitig. Sie sind eingebunden in gesellschaftliche Entwicklungen, in Steuerungsformen von Fachverwaltungen sowie in kommunale und übergreifende Politiken. Sie orientieren sich an pädagogischem Wissen und Heimpraxis und werden gleichzeitig herausgefordert vom protestierend eingebrachten Eigensinn von Kindern und Jugendlichen, innerhalb und ausserhalb der Einrichtungen der Heim-erziehung.

Der vorliegende Band legt für die Schweiz erstmals eine interdisziplinär angelegte Analyse zum vielfältigen Reformgeschehen in der Kinder- und Jugendhilfe in den Umbrüchen zwischen 1970 und 1990 vor. Auf stationäre Einrichtungen in der Verantwortung der Stadt Zürich fokussierend, öffnet er den Blick für die Plastizität der Kinder- und Jugendhilfe und ihrer Angebote, sei das auf der konkreten oder der allgemeinen Ebene. Mit einer breiten Herangehensweise löst sich die Darstellung von der bislang dominierenden Konzentration auf «68» und die «Heimkampagne» und erschliesst neues Wissen zu Veränderungsdynamiken am Schnittpunkt öffentlicher Erziehungsräume und sozialer und gesellschaftlicher Bewegungen.

Gisela Hauss, Prof.Dr., ist Professorin an der Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz. Ihre Schwerpunkte sind: Theorien und Geschichte der Sozialen Arbeit und Sozialstaatlichkeit im regionalen, nationalen und internationalen Kontext, Gender und soziale Ungleichheiten.

Kevin Heiniger, Dr.phil., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz. Als Historiker arbeitet er dort am Institut Integration und Partizipation zur Geschichte von Fürsorgeregimen und Sozialstaatlichkeit.

Daniela Hörler ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz am Institut Integration und Partizipation. Sie promoviert an der Universität Innsbruck am Institut für Erziehungswissenschaft in kritischer Geschlechter- und Sozialforschung.

Discriminations et violences de genre en Suisse analysées au prisme de l'hétérosexisme : enjeux méthodologiques

Lavinia Gianettoni*, Jérôme Blondé**, Christina Bornatici***, Jacques-Antoine Gauthier*, Jean-Marie Le Goff* et Morgane Déjussel*

Résumé : L'analyse des données de l'enquête *MOSAiCH 2022*, représentative de la population résidente en Suisse, indique que les femmes et les personnes non hétérosexuelles déclarent plus fréquemment avoir été la cible de diverses formes de discriminations et de violences de genre que les autres groupes de personnes. Nous discutons de la validité de ces résultats à la lumière d'autres enquêtes, ainsi que de l'intérêt d'intégrer plus systématiquement, dans les enquêtes sociales générales, des indicateurs portant sur les expériences de discriminations et de violences.

Mots-clés : Discriminations de genre, violences de genre, hétérosexisme, enquête représentative, enjeux méthodologiques

Discrimination and Gender Violence in Switzerland Analyzed Through the Prism of Heterosexism: Methodological Issues

Abstract : Analysis of data from the *MOSAiCH 2022* survey, representative of the Swiss resident population, shows that women and non-heterosexual people report more experiences of gender-based discrimination and violence than other groups. We discuss the validity of these results in light of those obtained in other surveys and the usefulness of more systematically incorporating indicators of experiences of discrimination and violence into general social surveys.

Keywords : Gender discrimination, gender-based violence, heterosexism, representative survey, methodological issues

Diskriminierung und geschlechtsspezifische Gewalt in der Schweiz analysiert durch das Prisma des Heterosexismus: methodische Fragen

Zusammenfassung : Die Analyse der Daten der *MOSAiCH-Umfrage 2022*, die repräsentativ für die Wohnbevölkerung der Schweiz ist, zeigt, dass Frauen und nicht-heterosexuelle Personen häufiger von Diskriminierung und geschlechtsspezifischer Gewalt berichten als andere Personengruppen. Wir diskutieren die Validität dieser Ergebnisse im Hinblick auf die Ergebnisse anderer Umfragen und den Nutzen einer systematischeren Einbeziehung von Indikatoren für Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen in allgemeine Sozialumfragen.

Schlüsselwörter : Geschlechterdiskriminierung, Geschlechtsgewalt, Heterosexismus, repräsentative Umfrage, methodologische Fragen

* Université de Lausanne, CH-1015 Lausanne, lavinia.gianettoni@unil.ch, jacques-antoine.gauthier@unil.ch, jean-marie.legoff@unil.ch, morgane.dejussel@gmail.com.

** Université de Genève, CH-1205 Genève, jerome.blonde@unige.ch.

*** FORS, CH-1015 Lausanne, christina.bornatici@fors.unil.ch.

1 Introduction

Dans cet article, nous présentons les résultats issus de l'analyse des données de l'enquête *MOSAiCH 2022* (Ernst Stähli et al., 2023b), représentative de la population résidente en Suisse. Cette enquête intègre six indicateurs permettant de mesurer différentes formes de discriminations et de violences de genre auto-rapportées par les répondant-es. Contrairement aux enquêtes de prévalence des violences de genre qui analysent de manière détaillée le phénomène, les enquêtes sociales générales, telles que *MOSAiCH*, touchent le plus souvent à plusieurs thèmes, et la place disponible pour documenter chacun d'entre eux est réduite. Ces enquêtes offrent en contrepartie l'avantage de cibler une population représentative à l'échelle d'un pays, de permettre des comparaisons internationales, et d'être régulièrement administrées, ce qui permet de suivre l'évolution dans le temps des phénomènes étudiés. On peut dès lors se poser la question de savoir dans quelle mesure il est pertinent d'intégrer dans ces enquêtes des indicateurs concis de vécu de discriminations et violences qui ne peuvent pas prendre en compte toute la complexité de la problématique. Avant de présenter en détail les résultats obtenus, nous proposons un tour d'horizon des connaissances sur les discriminations et les violences de genre issues d'enquêtes menées en Europe et en Suisse. Nous discutons ensuite des limites des mesures intégrées dans ces enquêtes, afin d'évaluer dans quelle mesure les six questions relatives aux discriminations et aux violences de genre de l'enquête *MOSAiCH 2022* peuvent constituer des indicateurs fiables.

1.1 Discriminations et violences de genre : de quoi parle-t-on ?

Il est difficile d'établir une frontière nette entre ce qui relève de discriminations de genre d'une part et de violences de genre d'autre part. De nombreux vécus peuvent en effet être compris simultanément comme des formes de discriminations et de violence (Gianettoni et al., 2023). On pourrait même considérer que toute violence de genre implique une dimension discriminatoire et que toute discrimination de genre constitue *de facto* une violence. Cependant, la plupart des recherches empiriques distinguent ces deux phénomènes, afin de saisir la diversité des manifestations possibles des violences et des discriminations. Dans le cadre de ce travail, nous définissons les *discriminations de genre* comme des inégalités de traitement basées sur le sexe, l'identité genre, ou l'orientation sexuelle d'une personne ou d'un groupe de personnes. Les *violences de genre*¹ quant à elles désignent tout type d'acte préjudiciable perpétré contre une personne ou un groupe de personnes en raison de son sexe, de son identité de genre et/ou de son orientation sexuelle.

1 Le harcèlement en raison du sexe, de l'identité genre ou de l'orientation sexuelle est une forme spécifique de violence de genre.

Indépendamment de leur forme ou de leur intensité, les discriminations et violences de genre s'inscrivent dans des rapports de pouvoir et s'étendent le long d'un continuum (Kelly, 2019). Toutes portent atteinte aux femmes et/ou aux minorités sexuelles et de genre. Qu'il s'agisse de violences verbales (parfois banalisées comme les blagues sexistes, homophobes ou transphobes), de micro-agressions (Fredriksen-Goldsen et al., 2023) ou de violences physiques, ces manifestations participent toutes à la réaffirmation de la hiérarchie de genre (Hearn, 1998). Dans le cadre de notre recherche, et compte tenu des indicateurs dont nous disposons (voir partie Méthode), nous examinerons dans quelle mesure différentes formes de discriminations et de violences sont davantage rapportées par certains groupes de personnes, en fonction de leur sexe assigné à la naissance et de leur orientation sexuelle. Dans ce qui suit, nous aborderons ces questions sous l'angle de l'hétérosexisme.

1.2 Système hétérosexiste, masculinité hégémonique, discriminations et violences de genre

L'hétérosexisme est un système idéologique et institutionnel qui impose simultanément la norme hétérosexuelle et l'infériorisation de la féminité par rapport à la masculinité (Herek, 1990; Tin, 2003). La masculinité s'exprime cependant de manière complexe et il n'existe pas une seule forme de masculinité. Connell et Messerschmidt (2005) distinguent notamment la masculinité hégémonique des masculinités subordonnées, marginalisées ou complices. La masculinité hégémonique est définie comme un ensemble de pratiques qui perpétuent la domination masculine et justifient la subordination des femmes (Connell & Messerschmidt, 2005). Elle est normative, car tous les hommes, dans un contexte donné, sont socialisés en fonction de celle-ci et se positionnent donc par rapport à elle, y compris pour la contester. Elle hiérarchise donc aussi les hommes. Dans le contexte occidental actuel, la masculinité hégémonique s'appuie à la fois sur la mise à distance des femmes et de l'homosexualité masculine, (Blondé et al., 2022; Blondé et al., 2025a; Falomir-Pichastor & Mugny, 2009). Un double processus sexiste et homophobe est ainsi à l'œuvre chez les hommes qui s'inscrivent dans la masculinité hégémonique et peut expliquer leur recours à la violence (Messerschmidt, 1993).

D'un côté, dans une logique intergroupe, les discriminations sexistes et les violences à l'encontre des femmes visent à affirmer et perpétuer les privilèges et la domination des hommes sur les femmes. Les violences masculines constituent ainsi un outil de contrôle social essentiel au maintien d'un ordre social sexué (Hanmer, 1977). De manière générale, ces discriminations et violences cherchent à imposer la soumission des femmes, indépendamment de leur orientation sexuelle, et peuvent donc être comprises comme des instruments de préservation de cet ordre sexué. Cependant, les femmes non hétérosexuelles, en raison leur plus grande défiance au système hétérosexiste et de leur refus implicite de se conformer aux contraintes

hétéronormatives, pourraient être particulièrement exposées à ces discriminations et violences (Chamberland & Théroix-Seguin, 2009 ; 2014). Dans ce cas, les violences de genre peuvent être interprétées aussi comme une manière de sanctionner les femmes qui contestent l'ordre social hétérosexué (Lejbowicz, 2022).

De l'autre côté, dans une logique intragroupe, la sanction à l'encontre des masculinités subordonnées ou marginalisées peut s'accompagner de discriminations et violences vis-à-vis des hommes qui n'expriment pas une masculinité hégémonique, notamment vis-à-vis des gays. Ces derniers incarnent en effet le rejet des normes hétérosexistes et constituent ainsi des « figures repoussoir » pour les hommes hétérosexuels qui s'inscrivent dans des logiques de masculinité hégémonique (Clair, 2012). La menace identitaire que les hommes non hétérosexuels peuvent représenter peut conduire à des violences à leur rencontre.

Pour résumer, les discriminations et violences de genre, qu'elles soient dirigées contre les femmes ou contre les minorités sexuelles et de genre, peuvent être appréhendées comme des moyens pour imposer et maintenir le système hétérosexiste en place. Pour connaître l'ampleur de ce phénomène, nous proposons ci-dessous un résumé des connaissances sur la prévalence des violences de genre en Europe et en Suisse.

1.3 Discriminations et violences en Europe et en Suisse : état des connaissances

Prévalence des discriminations et violences de genre en Europe

La *European Union Agency for Fundamental Rights* a mené une enquête en 2013 sur les discriminations et violences vécues par les femmes auprès de 42 002 femmes dans l'ensemble des pays de l'Union européenne (UE) (European Union Agency for Fundamental Rights, 2014). Les répondantes ont été interrogées sur des actes de violence spécifiques qu'elles ont pu subir (par exemple avoir été frappée, avoir reçu un coup de poing), ainsi que sur les incidents qu'elles considéraient comme indésirables et offensants (relevant de ce que nous avons défini comme « harcèlement »). Elles ont également indiqué la fréquence de ces actes et qui en étaient les auteurs. Les résultats montrent que 55% des femmes ont au moins une fois dans leur vie été victimes de harcèlement sexuel, 31% des femmes ont subi au moins une violence physique ou sexuelle dans leur vie et 5% des femmes ont été victimes d'au moins un viol dans leur vie. Les violences physiques et sexuelles subies ont des conséquences psychologiques très importantes chez les victimes (perte de confiance en soi, anxiété, crises d'angoisses, dépression). Cette même agence a également mené une enquête auprès de 93 079 répondant-es issu-es des pays de l'UE concernant les discriminations et violences contre les populations LGBTIQ (European Union Agency for Fundamental Rights, 2013). Les résultats montrent notamment que les femmes lesbiennes et bisexuelles déclarent davantage avoir été victimes de discrimination basée sur l'orientation sexuelle que les hommes gays ou bisexuels. Elles déclarent également plus souvent que durant l'année précédente elles ont subi une agression

sexuelle. Concernant les violences contre les personnes LGBTIQ, les hommes gay sont les plus à risque de subir des violences physiques, et ce dans l'ensemble des pays de l'UE (Bayrakdar & King, 2023).

L'enquête Virage, menée en 2015 auprès d'un échantillon de plus de 25 000 personnes, analyse les violences de genre vécues par les personnes résidant en France (Brown et al., 2020). Les répondant-es ont indiqué quels actes ils et elles avaient subis, leurs fréquences, par qui ils avaient été commis et avec quelles conséquences. En parallèle à l'enquête principale, représentative de la population générale, d'autres enquêtes ont été menées pour étudier des populations plus spécifiques, dont les populations LGBTIQ. Ces données permettent une analyse fine des imbrications entre violences basées sur le sexe, l'identité de genre et l'orientation sexuelle. Les résultats montrent que de manière générale les femmes subissent davantage de violences (physiques et sexuelles) que les hommes. La majorité des femmes considèrent par ailleurs qu'elles ont été victimes de violence du fait de leur sexe, alors que la majorité des hommes qui ont été victime de violence attribuent les violences subies au hasard. Concernant l'orientation sexuelle, les violences vécues dans les espaces publics sont plus importantes pour l'ensemble des personnes non hétérosexuelles comparativement aux personnes hétérosexuelles (Trachman et Lejbowicz, 2020). Soulignons que les femmes non hétérosexuelles déclarent avoir subi 2,5 fois plus d'actes de violences que les femmes hétérosexuelles. Les gays déclarent également plus de violences dans toutes les sphères que les hommes hétérosexuels. Dans la sphère publique, les gays reportent moins de vécu de violences que les femmes non hétérosexuelles, et à peu près autant que les femmes hétérosexuelles. On peut faire l'hypothèse que les premiers seraient surtout confrontés à des violences à caractère homophobe, alors que les dernières seraient exposées à des violences de nature sexiste (Trachman et Lejbowicz, 2020), mais cette information n'a pas été collectée. L'expression de genre (notamment les caractéristiques d'une personne liées à son apparence, ses intérêts et ses comportements) est également un déterminant important des discriminations et des violences subies dans les espaces publics : le fait de ne pas avoir une expression de genre conforme aux normes accroît le risque d'en être victime (Trachman et Lejbowicz, 2020). Les femmes qui ont une expression de genre non conforme aux normes sont celles qui sont le plus exposées aux violences sexuelles, mais les hommes dont l'expression de genre s'éloigne des stéréotypes du masculin sont aussi davantage victimes de violences, dans les espaces publics et dans la famille, par rapport aux autres hommes.

Prévalence des discriminations et violences de genre en Suisse

Nous ne disposons pas en Suisse de données récentes représentatives et précises portant sur le vécu d'expériences de violences de genre dans différentes sphères de la vie, comme dans le cadre de l'enquête Virage en France. Concernant les violences domestiques et dans les espaces publics, nous disposons uniquement des statistiques

policières de la criminalité, qui ne portent que sur les infractions qui ont été enregistrées par la police, ce qui aboutit donc à une relative invisibilisation de la prévalence des violences de genre (Lieber, 2008).

Malgré le manque de données représentatives au niveau de la population résidente suisse, plusieurs recherches récentes fournissent des indications précieuses sur la prévalence des violences de genre dans différents contextes (pour une revue de la littérature, voir Bornatici, 2022). Par exemple, dans le cadre de la formation supérieure, Barbier et al. (2023) ont mené une étude quantitative sur les discriminations de genre et le harcèlement sexuel auto-déclarés auprès de 1033 étudiant·es en médecine en Suisse, et ses conséquences sur la santé mentale. Les résultats montrent que 16% d'entre eux rapportent avoir été victimes de discriminations sexistes ou de harcèlement sexuel durant leurs études, 96% des victimes étant des femmes. L'étude met également en évidence l'existence de liens significatifs entre la déclaration de discriminations sexistes ou du harcèlement sexuel subis, d'une part, et le risque de dépression, de burnout, d'idées suicidaires, d'anxiété et d'usage de stupéfiants, d'autre part. Ici non plus, nous ne disposons pas d'informations sur la nature précise des violences de genre subies en lien avec l'orientation sexuelle.

L'enquête longitudinale menée depuis 2019 par Gianettoni et al. (2023) auprès d'élèves en formation professionnelle dans le canton de Genève (plus de 2000 élèves au total) analyse à la fois le vécu de discriminations et violences sexistes et homophobes. Les questions portaient sur la perception subjective d'avoir vécu des discriminations ou des violences (en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle). Les résultats montrent que les élèves femmes rapportent vivre significativement plus de situations de discriminations et violences en raison de leur sexe que les élèves hommes, surtout dans les filières masculinisées. Les élèves non hétérosexuel·les, comparativement aux élèves hétérosexuel·les, rapportent davantage de vécus de violences en raison de leur orientation sexuelle surtout dans les filières masculinisées et mixtes (Blondé et al., 2025b). Des entretiens qualitatifs avec ces mêmes élèves mettent en lumière que les insultes homophobes sont banalisées à l'école et que l'effet de groupe conduit certains élèves à exprimer des comportements homophobes qui vont peut-être parfois au-delà de leur adhésion à l'homophobie (Guilley et al., 2025). Par ailleurs, les expériences de discriminations et violences homophobes expliquent le fait que les élèves non hétérosexuel·les ont plus l'intention que les autres élèves d'arrêter leur formation en cours (Gianettoni et al., 2025). Les élèves hétérosexuel·les qui ont une expression de genre qui s'écarte des normes traditionnelles ont également plus l'intention d'arrêter leur formation professionnelle en cours que les autres élèves, dès lors qu'ils et elles sont la cible de discriminations hétérosexistes (Déjussel, et al., 2025)

Concernant les discriminations et violences vécues spécifiquement par les personnes LGBTIQ, Eisner et Hässler (2021) mènent depuis 2019 une enquête longitudinale dans l'ensemble de la Suisse. La collecte de données de 2021 correspond au troisième volet de l'enquête avec un échantillon de 3080 personnes. Elles ont été interrogées sur les expériences de discriminations, harcèlement et violences (telles que

blagues, mobbing, exclusion, violence physique, coming-out non souhaités) vécues durant les 12 derniers mois. Les résultats montrent qu'au cours des 12 derniers mois, 72% des personnes non hétérosexuelles disent avoir été visées par des blagues dans les espaces publics, le chiffre est de 80% pour les personnes non cisgenre. 31% des personnes non hétérosexuelles interrogées disent avoir subi du harcèlement sexuel de la part d'hommes : les femmes non hétérosexuelles sont les plus touchées par ce type de harcèlement.

L'enquête menée en 2017 par Udrisard et al. (2022) auprès de 1570 élèves en deuxième année d'études post-obligatoires professionnelles et gymnasiales dans le canton de Vaud permet également d'évaluer la prévalence des violences envers les personnes LGBTIQ. Les résultats montrent que 15% des personnes non hétérosexuelles interrogées se déclarent victimes d'agressions sexuelles durant les 30 derniers mois contre 3% des personnes hétérosexuelles. Les femmes non hétérosexuelles sont surreprésentées parmi les victimes de ce type d'agression.

En conclusion, les études menées en Suisse aboutissent systématiquement à la conclusion que les violences de genre touchent de manière significativement plus importante les femmes que les hommes (Bornatici, 2022 ; Chevillard et al., 2016). Par ailleurs, il a été montré, dans différents contextes en Suisse, que les personnes non hétérosexuelles déclarent davantage être discriminées et victimes de violences et de harcèlement que les personnes hétérosexuelles. Certains résultats suggèrent également que les femmes non hétérosexuelles sont plus à risque d'être agressées et harcelées que les autres femmes².

1.4 Mesurer les discriminations et les violences de genre : défis méthodologiques

La *mesure des discriminations* vécues pose de nombreux défis méthodologiques. Une des principales questions touche à la fiabilité de l'auto-déclaration et donc à l'objectivité que l'on peut accorder aux mesures de discriminations auto-rapportées par rapports aux données statistiques « objectives » telles que, par exemple, l'écart des salaires entre deux groupes sociaux. Safi et Simon (2013) se sont attelés à vérifier la validité des mesures se rapportant aux expériences subjectives dans le cadre de l'enquête Trajectoires et Origines réalisée en 2008 auprès de plus de 20 000 personnes résidant en France métropolitaine. Leur travail a porté spécifiquement sur les mesures relatives aux discriminations « ethno-raciales ». Ils ont pu montrer que les mesures subjectives sont fortement corrélées avec les données objectives. Elles sont donc valides et relativement « économes », pour reprendre le terme de

2 Il n'existe actuellement pas en Suisse de données récentes récoltées auprès d'une population générale et d'un échantillon représentatif, qui nous permettrait d'évaluer la prévalence des discriminations et violences en prenant en compte l'imbrication entre le sexe et l'orientation sexuelle. Une enquête nationale de prévalence des violences de genre est cependant prévue entre 2025 et 2027, les résultats seront disponibles seulement à partir de 2028 (<https://www.egalite2030.ch/fr/3.1.4.1>).

Safi et Simon (2013), dans le sens qu'elles permettent de récolter des informations pertinentes sans nécessiter une grande place dans les enquêtes. Cependant, ils ont également constaté une tendance générale à sous-estimer les discriminations lorsque celles-ci sont auto-rapportées, par rapport aux données statistiques « objectives ».

Ce problème de sous-déclaration peut concerner l'ensemble des catégories sociales, mais apparaît particulièrement saillant en ce qui concerne les discriminations homophobes. Le fait que ces catégories soient non visibles et potentiellement dissimulables complique la collecte de données fiables. Certaines personnes peuvent en effet choisir de ne pas déclarer leur orientation sexuelle afin d'éviter des discriminations directes, qui ne seront dès lors pas rapportées. Cette possible dissimulation de l'orientation sexuelle peut ainsi conduire à une sous-estimation des discriminations, en particulier dans les contextes fortement masculinisés et/ou marqués par un haut degré d'homophobie, où les personnes non hétérosexuelles peuvent se sentir contraintes de taire leur orientation sexuelle pour se protéger de discriminations et de violences directes (Gianettoni et al., 2023 ; 2025 ; Pachankis & Bränström, 2018).

Néanmoins, les personnes appartenant à des groupes désavantagés ou marginalisés peuvent également augmenter leur estime d'elles-mêmes en investissant positivement leur identité sociale, par une comparaison sociale qui leur est favorable, notamment en politisant une identité collective (Simon & Klanderman, 2001). Dans cette posture politisée, la conscience des inégalités structurelles et la délégitimation du système peut favoriser la dénonciation d'injustices et de discriminations par rapport à des situations que d'autres personnes ne décriraient pas comme discriminatoires. La reconnaissance des violences passe donc aussi par une lecture féministe et politisée des expériences vécues (Hanmer, 1977).

Concernant plus spécifiquement *la mesure des violences de genre*, les enquêtes de prévalences ont comme objectif de chiffrer les violences de genre de la manière la plus fiable possible (voir p. ex. l'enquête Virage, Brown et al. 2020). Elles visent cependant également à comprendre la signification des différents actes reportés, en fonction de qui sont l'agresseur-e et la victime, de la fréquence de ces actes, du contexte, des conséquences des violences, etc. Dans ces enquêtes on pose d'abord des questions sur des actes, très précis, que les personnes ont subi dans un laps de temps donné (depuis le début de votre vie, depuis 10 ans, durant la dernière année, etc.). Pour chaque acte déclaré sont ensuite collectées des informations supplémentaires qui permettent de contextualiser les événements : fréquence, sexe de l'agresseur-e, etc. Ce type d'enquête permet d'analyser les prévalences dans les différentes sphères de vie (famille, travail, espace public, etc.) et permet de repérer les motivations, la gravité, et les conséquences des violences de genre (Chevillard et al., 2016). Dans les enquêtes générales, dont le but n'est pas spécifiquement de mesurer les prévalences des violences, il n'est pas possible de poser des questions aussi précises, faute de place.

Tout en étant conscientes de la complexité des processus étudiés, nous avons cherché à déterminer dans quelle mesure des indicateurs concis de discriminations

et de violences de genre produisent des résultats cohérents avec ceux obtenus dans des enquêtes de prévalence, ou dans celles spécifiquement consacrées à la problématique des discriminations. L'objectif méthodologique de cette démarche est d'évaluer l'utilité et la pertinence d'intégrer plus systématiquement ce type de questions « économiques » dans des enquêtes sociales générales. À cette fin, nous avons profité de l'appel à propositions de questions dans le cadre de *MOSAïCH 2022* pour soumettre six items fondés sur une qualification subjective des vécus de discriminations et de violences de genre.

2 Méthode

2.1 Enquête *MOSAïCH 2022*: échantillon et mesures

Nous avons effectué des analyses secondaires des données *MOSAïCH 2022* (Ernst Stähli et al., 2023a) qui ont été récoltées auprès d'un échantillon représentatif de la population résidente en Suisse. Cet échantillon était composé de 2518 personnes âgées de plus de 18 ans. Le questionnaire de base du module Famille et rôles de genre de l'International Social Survey Programme a été complété par un questionnaire spécifique pour la Suisse posé dans un deuxième temps aux participant·es à l'enquête principale. Ce questionnaire supplémentaire inclut notamment les six questions relatives aux discriminations et violences de genre développées par notre équipe de recherche. 834 participant·es à l'enquête principale n'ont pas répondu au questionnaire supplémentaire. Dans l'échantillon qui a participé aux deux volets de l'enquête, nous avons sélectionné les 1568 répondant·es ayant répondu aux questions relatives au sexe tel qu'indiqué sur les papiers d'identité et à leur orientation sexuelle, qui constituent nos variables indépendantes. Ces questions ont été posées de la manière suivante: *Sexe*: « Quel est votre sexe, tel qu'indiqué sur vos papiers d'identité? » Homme; Femme³. *Orientation sexuelle*: « Vous-même, diriez-vous que vous êtes: » Hétérosexuel·le (donc attiré·e par l'autre sexe), Homosexuel·le (gay ou lesbienne, donc attiré·e par le même sexe), Bisexuel·le (donc attiré·e par les deux sexes), Autre orientation (veuillez préciser). Toutes les orientations non hétérosexuelles ont été regroupées par la suite sous « personne non hétérosexuelle ».

Nous présentons ci-dessous les questions permettant de mesurer nos variables dépendantes, relatives à l'ampleur des discriminations et violences de genre rapportées.

3 Nous disposons également d'informations sur le degré d'identification au sexe indiqué sur les papiers d'identité, et à la non-binarité (Dans quelle mesure, vous considérez-vous comme un homme?; Dans quelle mesure, vous considérez-vous comme une femme?; Dans quelle mesure, vous considérez-vous étant en dehors des catégories homme/femme? De 1 = non pas du tout à 6 = oui, absolument). Parmi les 1568 personnes retenues dans notre échantillon, 18 personnes se considèrent comme non binaires et 8 personnes supplémentaires ne s'identifient pas au sexe qui est indiqué sur leurs papiers d'identité et peuvent être considérée comme non cisgenres.

Tableau 1 Échantillon en fonction du sexe (papiers d'identité) et de l'orientation sexuelle

	Hommes	Femmes	Total
Hétéros	702	796	1498
Non hétéros	27	43	70
Total	729	839	1568

Vécu de discriminations en raison du sexe: « Au cours de votre vie, avez-vous déjà été victime de discrimination en raison de votre sexe (c'est-à-dire traité-e de manière moins favorable, par exemple dans le monde professionnel, familial, politique ou dans d'autres aspects de la vie)? » échelle allant de 1 (non, pas du tout) à 6 (oui, tout à fait).

Vécu de discriminations en raison de l'orientation sexuelle: « Au cours de votre vie, avez-vous déjà été victime de discrimination en raison de votre orientation sexuelle (c'est-à-dire traité-e de manière moins favorable, par exemple dans le monde professionnel, familial, politique ou dans d'autres aspects de la vie)? » échelle allant de 1 (non, pas du tout) à 6 (oui, tout à fait).

Victime de harcèlement en raison du sexe: « Au cours de votre vie, avez-vous déjà été victime de harcèlement en raison de votre sexe (c'est-à-dire victime de paroles ou d'actes non-désirés comme des plaisanteries, remarques, insultes, baisers, attouchements)? » échelle allant de 1 (non, pas du tout) à 6 (oui, tout à fait).

Victime de harcèlement en raison de l'orientation sexuelle: « Au cours de votre vie, avez-vous déjà été victime de harcèlement en raison de votre orientation sexuelle (c'est-à-dire victime de paroles ou d'actes non-désirés comme des plaisanteries, remarques, insultes, baisers, attouchements)? » échelle allant de 1 (non, pas du tout) à 6 (oui, tout à fait).

Victime de violence physique en raison du sexe: « Au cours de votre vie, avez-vous déjà été agressé-e physiquement en raison de votre sexe (par exemple bousculé-e, frappé-e, blessé-e, violé-e)? » échelle allant de 1 (non, pas du tout) à 6 (oui, tout à fait).

Victime de violence physique en raison de l'orientation sexuelle: « Au cours de votre vie, avez-vous déjà été agressé-e physiquement en raison de votre orientation sexuelle (par exemple bousculé-e, frappé-e, blessé-e, violé-e)? » échelle allant de 1 (non, pas du tout) à 6 (oui, tout à fait).

2.2 Analyses statistiques

Afin d'observer la prévalence des vécus de discriminations, harcèlement et violences physiques en raison du sexe et de l'orientation sexuelle, nous présentons tout d'abord

des tableaux de statistiques bivariées. Étant donné que les échantillons des personnes non hétérosexuelles sont relativement faibles, ces pourcentages sont à interpréter de manière descriptive. Pour pouvoir les commenter avec un objectif de généralisation, nous avons ensuite réalisé des analyses de variance sur chaque variable dépendante afin de mesurer les effets simples et d'interaction de nos variables indépendantes « sexe » et « orientation sexuelle ». Puisque les tailles des échantillons et les variances sont inégales, nous avons testé la validité des résultats avec 1000 bootstraps⁴. Nous signalons si les résultats significatifs de l'ANOVA restent ou pas significatifs avec la technique des bootstraps.

3 Résultats

3.1 Vécu de discriminations, harcèlement et violences physiques en raison du sexe

Dans le Tableau 2 sont reportés les pourcentages de vécus de discrimination, harcèlement et violence physique en raison du sexe selon le sexe des répondant-es et leur orientation sexuelle. Afin de faciliter la lecture des résultats, les réponses allant de 3 (plutôt oui) à 6 (oui tout à fait) ont été recodées en « oui », les réponses de 1 (non pas du tout) à 3 (plutôt non) en « non ». Ces données descriptives montrent que les femmes sont plus nombreuses à déclarer avoir vécu des discriminations, harcèlement et violences physiques en raison de leur sexe que les hommes. De plus, il apparaît que les femmes non hétérosexuelles rapportent très souvent être victime de discrimination (60,5% d'entre-elles), harcèlement (79,1%) et violences physiques (44,2%).

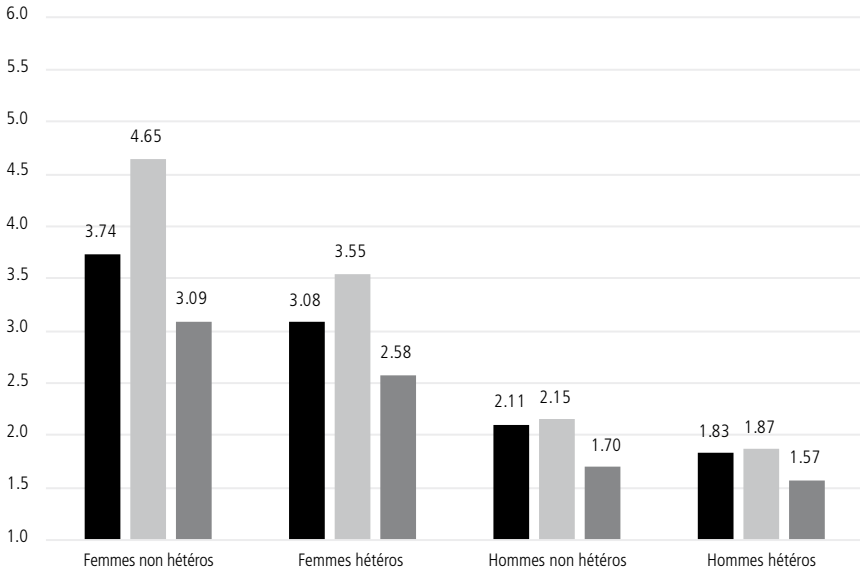
Tableau 2 Discrimination, harcèlement et violence physique déclarées en raison du sexe : pourcentage de oui (réponses 3 à 6) et effectifs (groupe/total)

	Hétéros		Non Hétéros		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Discrimination sexe	40,2% (311/774)	8,4% (58/693)	60,5% (26/43)	3,7% (1/27)	41,2% (337/817)	8,2% (59/720)
Harcèlement sexe	52,9% (420/794)	10,6% (74/696)	79,1% (34/43)	11,1% (3/27)	54,2% (454/837)	10,7% (77/723)
Violence physique sexe	28,4% (224/789)	4,6% (32/679)	44,2% (19/43)	3,7% (1/27)	29,2% (243/832)	4,6% (33/724)

4 Cette technique se base sur un rééchantillonnage avec remise. Elle peut être utilisée pour tester la validité des analyses de variance lorsque les variances des échantillons sont différentes et que leur distribution n'est pas normale (et que donc les prérequis pour ces analyses ne sont a priori pas remplis, ce qui est souvent le cas avec des petits échantillons).

Des analyses de variance ont été réalisées sur la variable continue d'origine afin de mesurer les effets simples et d'interaction de nos variables indépendantes « sexe » et « orientation sexuelle ».

Figure 1 Moyennes du vécu rapporté de discriminations, harcèlement et violences physiques en raison du sexe, en fonction du sexe et de l'orientation sexuelle



Note: Échelle allant de 1 à 6. Les colonnes en noir se réfèrent aux discriminations, en gris clair au harcèlement et en gris foncé aux violences physiques.

Les femmes reportent systématiquement plus de vécu de discriminations ($M = 3.12$ vs $M = 1.84$), harcèlement ($M = 3.60$ vs $M = 1.88$) et violence physique ($M = 2.60$ vs $M = 1.58$) en raison de leur sexe que les hommes (effet simple respectivement $F(1, 1536) = 71.947, p < .001$; $F(1, 1559) = 129.734, p < .001$, $F(1, 1555) = 51.636, p < .001$).

Les effets simples de la variable orientation sexuelle sont également systématiquement significatifs: les personnes non hétérosexuelles rapportent plus souvent avoir été victimes de discriminations ($M = 3.11$ vs $M = 2.49$), harcèlement ($M = 3.69$ vs $M = 2.76$) et violence physique ($M = 2.56$ vs $M = 2.10$) en raison de leur sexe que les personnes hétérosexuelles (effet simple respectivement $F(1, 1536) = 7.652, p < .01$; $F(1, 1559) = 14.229, p < .001$, $F(1, 1555) = 3.799, p < .05$).

Bien que cette tendance se dessine pour toutes les formes de discriminations, un seul effet d'interaction entre le sexe assigné et l'orientation sexuelle est significa-

tif, $F(1, 1559) = 5.040, p < .05$. Les analyses de contraste post hoc (test de Scheffé) montrent que les femmes non hétérosexuelles rapportent plus souvent avoir été victimes de harcèlement en raison de leur sexe ($M = 4.65$) que les autres femmes ($M = 3.55, p < .001$) et que les hommes non hétérosexuels ($M = 2.15, p < .001$) et hétérosexuels ($M = 1.87, p < .001$) (Figure 1). Un bootstrap avec 1000 réplifications montre que tous les effets simples et l'effet d'interaction décrits précédemment restent significatifs.

3.2 Vécu de discriminations, harcèlement et violences physiques en raison de l'orientation sexuelle

Le Tableau 3 présente les pourcentages de vécus de discrimination, harcèlement et violence physique en raison de l'orientation sexuelle selon le sexe des répondant-es et leur orientation sexuelle. Comme dans le Tableau 2, les réponses allant de 3 (plutôt oui) à 6 (oui tout à fait) ont été recodées en « oui », les réponses de 1 (non pas du tout) à 3 (plutôt non) en « non ».

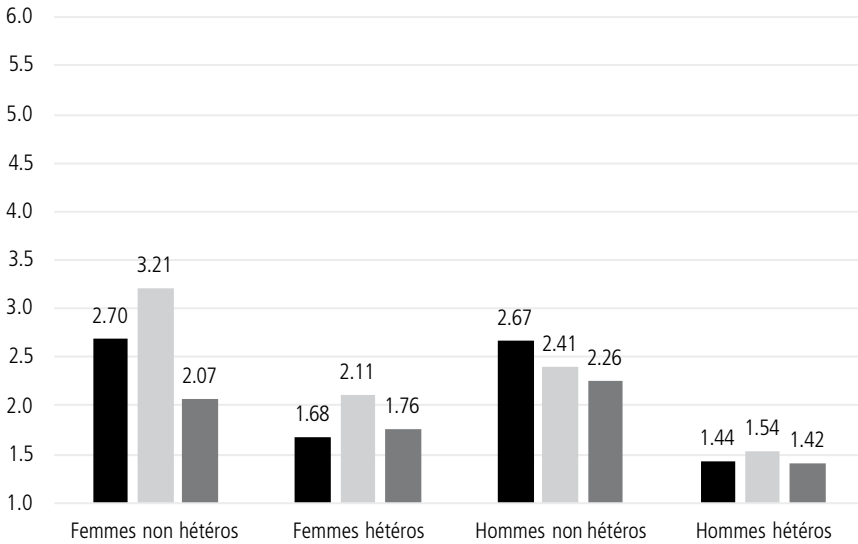
On constate que les prévalences de vécu de discriminations, harcèlement et violences physiques en raison de l'orientation sexuelle sont généralement plus faibles que celles liées au sexe. Les personnes non hétérosexuelles rapportent plus souvent en avoir été victimes que les autres personnes. On constate également que les femmes non hétérosexuelles se déclarent plus souvent victimes de harcèlement en raison de leur orientation sexuelle (39,5%) par rapport aux autres personnes, alors que les hommes non hétérosexuels se déclarent particulièrement souvent victimes de violences physique (18,5%) par rapport aux autres.

Les analyses de variance réalisées sur les variables continues d'origine indiquent que les personnes non hétérosexuelles reportent systématiquement plus de vécu

Tableau 3 Discrimination, harcèlement et violence déclarées en raison de l'orientation sexuelle : pourcentage de oui (réponses 3 à 6) et effectifs (groupe/total)

	Femmes		Hommes		Total	
	Hétéros	Non Hétéros	Hétéros	Non Hétéros	Hétéros	Non Hétéros
Discrimination orientation sexuelle	4,0% (31/778)	23,3% (10/43)	2,0% (14/692)	33,3% (9/27)	3,1% (45/1470)	27,1% (19/70)
Harcèlement orientation sexuelle	13,8% (107/775)	39,5% (17/43)	3,2% (22/695)	18,5% (5/27)	8,8% (129/1470)	31,4% (22/70)
Violence physique orientation sexuelle	5,9% (46/784)	9,3% (4/43)	1,0% (7/691)	18,5% (5/27)	3,6% (53/1475)	12,9% (9/70)

Figure 2 Moyennes du vécu rapporté de discriminations, harcèlement et violences physiques en raison de l'orientation sexuelle, en fonction de du sexe et de l'orientation sexuelle



Note : Échelle allant de 1 à 6. Les colonnes en noir se réfèrent aux discriminations, en gris clair au harcèlement et en gris foncé aux violences physiques.

de discrimination ($M=2.69$ vs $M=1.57$), harcèlement ($M=2.90$ vs $M=1.84$) et violence physique ($M=2.14$ vs $M=1.60$) en raison de leur orientation sexuelle que les personnes hétérosexuelles (effet simple respectivement, $F(1, 1539) = 114.337$, $p < .001$; $F(1, 1539) = 50.024$, $p < .001$, $F(1, 1544) = 27.680$, $p < .001$).

L'effet simple de la variable sexe est significatif uniquement pour le harcèlement : les femmes se déclarent plus souvent victimes de harcèlement en raison de leur orientation sexuelle ($M=2.17$) que les hommes ($M=1.57$), $F(1, 1539) = 24.326$, $p < .001$.

L'effet d'interaction entre le sexe et l'orientation sexuelle est uniquement significatif pour les violences physiques $F(1, 1544) = 5.579$, $p < .05$. Les analyses de contraste post hoc (test de Scheffé) montrent que les différences de moyennes sont significatives entre les hommes non hétérosexuels qui se déclarent plus souvent victimes de violence physique en raison de leur orientation sexuelle ($M=2.26$) que les autres hommes ($M=1.42$, $p < .001$) et que les femmes hétérosexuelles ($M=1.76$, $p < .05$) (Figure 2).

Avec 1000 bootstraps, tous les effets simples du sexe et de l'orientation sexuelle décrits précédemment sur les variables de discrimination et de harcèlement restent significatifs. L'effet simple de l'orientation sexuelle et l'effet d'interaction entre le sexe et l'orientation sexuelle sur le vécu de violences ne sont en revanche plus significatifs.

4 Discussion

4.1 Retours sur les résultats obtenus

Conformément aux études menées dans d'autres pays ou dans des contextes spécifiques en Suisse, les données *MOSAiCH 2022* montrent que les femmes et les personnes non hétérosexuelles déclarent plus souvent être la cible de discriminations, violences physiques et harcèlement que les hommes et les personnes hétérosexuelles. Ces résultats font écho à ceux mis en évidence par d'autres enquêtes présentées en introduction et confirment, une fois encore, que les violences de genre s'inscrivent dans des rapports de pouvoir qui contribuent à maintenir la subordination de certains groupes sociaux (Hearn, 1998 ; Kelly, 2019).

Contrairement à d'autres enquêtes représentatives discutées précédemment, les données *MOSAiCH 2022* permettent également d'analyser les imbrications entre le sexe et l'orientation sexuelle, à la fois en prenant en compte ces deux dimensions comme variables indépendantes (le sexe et l'orientation sexuelle des répondant-es) et comme facteur potentiel de discrimination ou violence (avoir été discriminé-e en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle). Nous allons revenir ci-dessous sur les résultats obtenus.

Comme il a déjà été montré dans l'enquête Virage (Brown et al., 2020), nos résultats indiquent que les femmes non hétérosexuelles déclarent avoir subi plus d'actes de violences sous la forme de harcèlement, en raison de leur sexe, que les autres groupes. Ce résultat est significatif même après avoir été contrôlé avec des bootstraps. Il est intéressant de noter que, selon nos résultats, les femmes non hétérosexuelles attribuent surtout le harcèlement qu'elles subissent à leur sexe, plutôt qu'à leur orientation sexuelle. Nous pouvons supposer que cette moindre importance accordée à l'orientation sexuelle comme facteur de discrimination et de violence reflète une potentielle dissimulation de l'orientation sexuelle. Si les femmes concernées peuvent ne pas exprimer publiquement leur orientation sexuelle pour éviter des discriminations et des violences, elles échappent plus difficilement à leur assignation à la catégorie « femme » et aux injonctions normatives qui en découlent. Elles sont ainsi punies, *en tant que femmes*, par du harcèlement, car elles ne se laissent pas contrôler par les hommes. Ce résultat nous semble cohérent avec la discussion proposée par Lejbowicz (2022) des effets observés en analysant les données de l'enquête Virage. Dans ses analyses il est apparu que les femmes non hétérosexuelles qui ont été ou sont en couple avec un homme rapportent jusqu'à 3,5 fois plus de violence sexuelle que les femmes hétérosexuelles ayant été ou étant en couple avec un homme. Les femmes non hétérosexuelles ayant pu prendre de la distance par rapport à l'hétéro-normativité, auraient donc plus de facilité à identifier les actes violents et ne pas les considérer comme « normaux » ou « acceptables ». On peut ainsi supposer que les femmes non hétérosexuelles, du moins celles qui ont été confrontées à des logiques de discrimination ou violence hétérosexiste, ont une plus grande conscience des iné-

galités de genre et peuvent donc plus facilement attribuer un caractère sexiste à des situations que d'autres femmes ne reconnaîtraient pas comme telles (par exemple des insultes dans la rue, des remarques sur la façon de s'habiller, etc.).

Les hommes non hétérosexuels déclarent quant à eux surtout être la cible de discriminations et violences physiques en raison de *leur orientation sexuelle*. Ce résultat n'est cependant plus significatif une fois contrôlé avec des bootstraps. Le fait que ce résultat ne soit pas robuste, est très probablement lié aux faibles occurrences de violences physiques auto-rapportés en raison de l'orientation sexuelle. Nous pouvons tout de même souligner que ce résultat est déjà apparu dans d'autres enquêtes (Bayrakdar et King, 2023 ; Trachman et Lejbowicz, 2020), et que nous avons ici une information qui n'avait pas été collectée dans le cadre de Virage (Brown et al., 2020) qui confirme que c'est bien en raison de leur orientation sexuelle que les hommes non hétérosexuels déclarent avoir vécu des violences physiques.

4.2 Réflexions méthodologiques : limites et perspectives

Limites liées à notre échantillon

L'échantillon de personnes non hétérosexuelles à partir duquel nous avons réalisé nos analyses est relativement faible par rapport à celui des personnes hétérosexuelles. Le calcul des effets d'interaction entre le sexe et l'orientation sexuelle est donc fragile sur le plan statistique : nous avons en effet un groupe de 43 femmes non hétérosexuelles et 27 hommes non hétérosexuels. De ce fait, les occurrences d'événements telles que les violences physiques sont peu nombreuses. Une des meilleures solutions pour résoudre les difficultés liées à la taille de l'échantillon consiste à sur-échantillonner les groupes minoritaire (Trachman et Lejbowicz, 2020), bien que cela puisse à son tour engendrer d'autres difficultés méthodologique liées au profil des personnes dans les différents échantillons et à leur représentativité (Lejbowicz, 2022). Mais dans les enquêtes générales cette option n'est pas envisageable : doit-on pour autant éviter de rapporter les résultats relatifs aux groupes minoritaires ?

À notre avis, invisibiliser systématiquement les minorités en raison de la taille des échantillons est problématique. Les données descriptives, sans prétention à généralisation, fournissent déjà une information en soi, surtout si elles peuvent être mises en lien avec les résultats d'autres enquêtes ou des études qualitatives. De plus, avec les techniques récentes de bootstrapping, il est possible de réaliser des analyses plus robustes et tirer des conclusions visant une généralisation plus fiable même avec de petits échantillons. Nos résultats (avec 1000 bootstraps) montrent ainsi que la différence dans la fréquence des faits de harcèlement en raison du sexe rapportés par les femmes non hétérosexuelles et celle des autres groupes est robuste et peut être considérée comme significative. 34 femmes sur 43 se déclarent victime de harcèlement, ce qui correspond à 79.1% de l'échantillon des femmes non hétérosexuelles. Par contre, « seulement » 5 hommes non hétérosexuels dans notre

échantillon se déclarent victimes de violences physiques. Cette déclaration, qui correspond à 18.5% des hommes non hétérosexuels de notre échantillon, distingue de manière significative ce groupe des autres avec une MANOVA classique, mais n'est plus significative avec 1000 bootstraps. Ce résultat n'est donc pas robuste et nécessite d'être confirmé dans de futures enquêtes.

Perspectives : améliorer la mesure des discriminations et les violences vécues en raison de l'orientation sexuelle et de l'expression de genre

Les résultats concernant les discriminations et violences homophobes obtenus dans notre recherche aboutissent sur des moyennes généralement plus basses que celles relatives aux discriminations et violences sexistes. Ces résultats peuvent probablement être expliqués par le fait que les mesures utilisées ici n'englobent pas toutes les formes de discriminations possibles et notamment la contrainte à la dissimulation de l'orientation sexuelle liée à l'anticipation de potentielles discriminations et violences (Chamberland et al., 2013, Dayer, 2013), ce qui peut être considérée comme une mesure d'homophobie indirecte (Gianettoni et al., 2023 ; 2025). Il serait ainsi important à l'avenir d'intégrer dans les enquêtes des questions qui permettent de d'analyser si les répondant-es non hétérosexuel·les préfèrent éviter d'exprimer leur orientation sexuelle. Puisque les lesbiennes sont particulièrement invisibilisées dans la société (Arc & Vellozzo, 2012), des items de lesbophobie indirecte semblent particulièrement indispensables.

Comme nous l'avons évoqué en introduction, les violences de genre ne visent pas uniquement les femmes et les personnes non hétérosexuelles, mais également toute personne non cisgenre ou dont l'expression de genre, c'est-à-dire l'ensemble des manières d'utiliser différents codes socialement construits et attribués à un genre (Gianettoni et al., 2023), est non conforme aux attentes normatives du système hétérosexiste. Ces personnes sont de potentielles cibles des violences de genre, ainsi que l'ont montré plusieurs études présentées auparavant (Brown et al., 2020 ; Chamberland et Thérroux-Séguin, 2009 ; 2014 ; Eisner et Hässler, 2021 ; European Union Agency for Fundamental Rights, 2013). Dans le cadre de ce travail, nous n'avons pas pu aborder les discriminations directement liées à la cisonormativité car, dans les données *MOSAïCH 2022*, nous ne disposons pas de mesures de discriminations en raison de l'identité de genre et de l'expression de genre. Afin de cerner les discriminations et violences de genre dans leur globalité, il sera important d'intégrer ces mesures dans les futures enquêtes.

5 Conclusion

En Suisse, il existe une réelle nécessité de chiffrer l'étendue des violences de genre. Une enquête de prévalence est en phase d'élaboration et ses résultats sont attendus à

partir de 2028⁵. En parallèle, nos analyses issues des données de l'enquête *MOSAïCH 2022*, représentative de la population résidente en Suisse, montrent que les femmes et les personnes non hétérosexuelles déclarent davantage d'expériences de discriminations et de violences de genre que les autres groupes de personnes, en cohérence avec les résultats d'autres enquêtes nationales et internationales. Nous soutenons ainsi que l'intégration de mesures portant sur le vécu subjectif de discriminations et de violences de genre dans des enquêtes sociales générales constitue une démarche complémentaire pertinente, produisant des résultats fiables. Cela permet, avec un coût raisonnable, de suivre l'évolution de ces discriminations et violences. Un développement de ces indicateurs, pour y intégrer des mesures de discriminations sur la base de l'identité de genre et de l'expression de genre, ainsi que des mesures de discriminations homophobes indirectes, liées à notamment la contrainte à la dissimulation de l'orientation sexuelle, serait cependant nécessaire.

6 Références bibliographiques

- Arc, S., & Vellozzo, P. (2012). Rendre visible la lesbophobie. *Nouvelles Questions Féministes*, 31(1), 12-26. <https://doi.org/10.3917/nqf.311.0012>
- Barbier, J. M., Carrard, V., Schwarz, J., Berney, S., Clair, C., & Berney, A. (2023). Exposure of medical students to sexism and sexual harassment and their association with mental health: A cross-sectional study at a Swiss medical school. *British Medical Journal Open*, 13(4). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-069001>
- Bayrakdar, S., & King, A. (2023). LGBT discrimination, harassment, and violence in Germany, Portugal, and the UK: A quantitative comparative approach. *Current Sociology*, 71(1), 152-172. <https://doi.org/10.1177/00113921211039271>
- Blondé, J., Gianettoni, L., Gross, D., & Guilley, E. (2022). Hegemonic masculinity, sexism, homophobia, and perceived discrimination in traditionally male-dominated fields of study: A study in Swiss vocational upper-secondary schools. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 24(2), 353-374. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09559-7> SpringerLink+1
- Blondé, J., Gianettoni, L., Guilley, E., Gross, D., & Foretay, T. (2025a). Gender Discrimination and Hegemonic Masculinity in Study Fields: A Multi-Level Analysis Among Female and Male Students in Vocational Education. *Social Psychological Bulletin. Advance online publication*. https://doi.org/10.32872/spb.14229_spb.psychopen.eu+1
- Blondé, J., Gianettoni, L., Guilley, E., Gross, D., & Foretay, T. (2025b). Prevalence of Sex-Based and Sexual Orientation-Based Violence Experiences in Vocational Education and Training. *Journal of Interpersonal Violence. Advance online publication*. <https://doi.org/10.1177/08862605251384951>
- Bornatici, C. (2022). Les jeunes femmes en Suisse: Revue de la littérature. Commission fédérale pour les questions féminines CFQF. <https://iris.unil.ch/handle/iris/192487>
- Brown, E., Debauche, A., Hamel, C., & Mazuy, M. (2020). *Violences et rapports de genre: Enquête sur les violences de genre en France*. Paris: Ined Editions, Grandes Enquêtes. DOI: 10.4000/books.ined.14719
- Chamberland, L., & Thérroux-Séguin, J. (2009). Sexualité lesbienne et catégories de genre : L'hétéronormativité en milieu de travail. *Genre, sexualité et société*, 1, 1-21. <https://doi.org/10.4000/gss.263>

5 <https://www.egalite2030.ch/fr/3.1.4.1>, consulté le 9.12.2025.

- Chamberland, L., & Théroux-Séguin, J. (2014). Les stéréotypes à l'égard des gays et lesbiennes : Des révélateurs de l'intersection entre genre et sexualité. *Nouvelles pratiques sociales*, 26(2), 82-96. <https://doi.org/10.7202/1029263ar>
- Chamberland, L., Richard, G., & Bernier, M. (2013). Les violences homophobes et leurs impacts sur la persévérance scolaire des adolescents au Québec. *Recherches & éducations*, 8, 8. <https://doi.org/10.4000/rechercheseducations.1567>
- Clair, I. (2012). Le pédé, la pute et l'ordre hétérosexuel. *Agora débats/jeunesse*, 60, 67-78. <https://doi.org/10.3917/agora.060.0067>
- Chevillard, J., Gianettoni, L., & Jaquier, V. (2016). A methodological journey towards integrating a gender perspective into the measurement of violence against women and intimate partner violence. *FORS Working Paper Series*. <https://doi.org/10.24440/FWP-2016-00003>
- Connell, R., & Messerschmidt, J. (2005). Hegemonic masculinity : Rethinking the concept. *Gender and Society*, 19, 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Dayer, C. (2013). De la cour à la classe : Les violences de la matrice hétérosexiste. *Recherches & Éductions*, 8, 115-130. <https://doi.org/10.4000/rechercheseducations.1568>
- Déjussel, M., Guilley, E., Gianettoni, L., Blondé, J., & Gross, D. (2025). Risque de rupture d'apprentissage en formation professionnelle : le rôle de l'expression de genre dans le vécu de discriminations hétérosexistes chez les apprenti-e-x-s hétérosexuel-le-x-s. *Swiss Journal of Sociology*, 50 (3), 361-379. doi : 10.26034/cm.sjs.2024.6167
- Eisner, L., & Hässler, T. (2021). *Panel Suisse LGBTIQ+ : Rapport de synthèse 2021*. Université de Zurich. <https://doi.org/10.31234/osf.io/dq4eg>
- Ernst Stähli, M., Sapin, M., Pollien, A., Ochsner, M., & Nisple, K. (2023a). *MOSAiCH 2022 : Measurement and observation of social attitudes in Switzerland. Study on family and changing gender roles and related topics* (1.0.0) [Dataset]. <https://doi.org/10.48573/6e2s-eg91>
- Ernst Stähli, M., Sapin, M., Pollien, A., Ochsner, M., & Nisple, K. (2023b). *MOSAiCH 2022 on family and changing gender roles and related topics : Survey documentation*. Lausanne : FORS – Swiss Centre of Expertise in the Social Sciences. <https://doi.org/10.48573/6e2s-eg91>
- European Agency for Fundamental Rights. (2013). *EU LGBT Survey, European Union Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Survey, Main Results*. FRA. <https://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2014). *Violence Against Women : An EU-wide Survey, Main Results*. FRA. DOI 10.2811/62230
- Falomir-Pichastor, J. M., & Mugny, G. (2009). I'm not gay... I'm a real man ! Heterosexual men's gender self-esteem and sexual prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(9), 1233-1243. <https://doi.org/10.1177/0146167209338072>
- Fredriksen-Goldsen, K., Prasad, A., Kim, H. J., & Jung, H. (2023). Lifetime violence, lifetime discrimination, and microaggressions in the lives of LGBT midlife and older adults : Findings from Aging with Pride : National Health, Aging, and Sexuality/Gender Study. *LGBT Health*, 10(1), 49-60. <https://doi.org/10.1089/lgbt.2023.0139>
- Gianettoni, L., Guilley, E., Blondé, J., Déjussel, M., Foretay, T., & Gross, D. (2023). Parcours de formation professionnelle au prisme du sexisme et de l'homophobie. *LIVES Working Papers*. <http://dx.doi.org/10.12682/lives.2296-1658.2023.99>
- Gianettoni, L., Blondé, J., Guilley, E., Foretay, T., & Gross, D. (2025). Vécu de discriminations homophobes et intentions d'arrêt dans la formation professionnelle. *L'orientation Scolaire et Professionnelle* 54 (2), 499-525. <https://doi.org/10.4000/1450h>
- Guilley, E., Gianettoni, L., Blondé, J., Forety, T., & Gross, D. (2025). Hétérosexisme dans les institutions de formation : comment intervenir ? *Agora débats/jeunesse*, 99 (1), 37-53. doi : 10.3917/agora.099.0037
- Hanmer, J. (1977). Violence et contrôle social des femmes. *Questions féministes*, 1, 68-88.

- Hearn, J. (1998). *The violences of men: How men talk about and how agencies respond to men's violence to women*. London: Sage.
- Herek, G. M. (1990). The context of anti-gay violence: Notes on cultural and psychological heterosexism. *Journal of Interpersonal Violence*, 5(3), 316-333. <https://doi.org/10.1177/088626090005003003>
- Kelly, L. (2019). Le continuum de la violence sexuelle. *Cahiers du genre*, 66, 17-36. <https://doi.org/10.3917/cdge.066.0017>
- Lejbowicz, T. (2022) Les écarts de déclaration de violences conjugales entre les femmes lesbiennes, bisexuelles et hétérosexuelles, *Population*, 77, 615-644. DOI: 10.3917/popu.2204.0615
- Lieber, M. (2008). *Genre, violences et espaces publics: La vulnérabilité des femmes en question*. Paris: Les Presses de Sciences Po.
- Messerschmidt, J.W. (1993). *Masculinities and crime: Critique and reconceptualization of theory*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Pachankis, J. E., & Bränström, R. (2018). Hidden from happiness: Structural stigma, sexual orientation concealment, and life satisfaction across 28 countries. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 86(5), 403-415. <https://doi.org/10.1037/ccp0000299>
- Safi, M., & Simon, P. (2013). Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête *Trajectoires et Origines*: représentations, expériences subjectives et situations vécues. *Economie et statistique*, 464-466, 245-275. <https://doi.org/10.3406/estat.2013.10240>
- Simon, B. et Klandermans, B. (2001). Politicized collective identity: A social psychological analysis. *American Psychologist*, 56 (4), 319-331. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.4.319>
- Tin, L.-G. (2003). Hétérosexisme. In L.-G. Tin (Ed.), *Dictionnaire de l'homophobie* (pp. 207-211). Paris: Presses Universitaires de France.
- Trachman, M., & et Lejbowicz, T. (2020). Lesbiennes, gays, bisexuel-le-s et trans (LGBT) : une catégorie hétérogène, des violences spécifiques (p. 355-390). In E. Brown, et al (Eds). *Violences et rapports de genre: Enquête sur les violences de genre en France*. Paris: Ined Editions, Grandes Enquêtes.
- Udrisard, R., Stadelmann, S., & Bize, R. (2022). Des chiffres vaudois sur la victimisation des jeunes LGBT. *Raisons de santé*, 329. Lausanne, Unisanté – Centre universitaire de médecine générale et santé publique. DOI: 10.16908/issn.1660-7104/329

Innovation Diffusion in Large, Heterogeneous Populations: A Group-Level Network Approach

Malte Doehne* and Katja Rost*

Abstract: Asymmetries in influence between subgroups and the radicalness of innovations predict innovation diffusion in large, heterogeneous populations. Using 35 491 job ads and data on 522 978 managerial appointments to 739 092 firms, we study the diffusion of two organizational practices across the Swiss labor market. Gender-neutral language use spread widely from core to periphery, while “almost-full-time” employment schemes originated in the periphery and diffused narrowly. We discuss these patterns’ implications and identify avenues for future research.

Keywords: Diffusion of innovation, macro structure, diffusion of organizational practices, labor markets, gender equality

Diffusion des innovations dans les populations hétérogènes de grande taille : une approche en réseau au niveau des groupes

Résumé : Les asymétries d’influence entre sous-groupes et la radicalité des innovations prédisent la diffusion de ces dernières au sein de grandes populations hétérogènes. À partir de 35 491 annonces d’emploi et de données sur 522 978 postes de direction dans 739 092 entreprises, nous étudions la diffusion de deux pratiques organisationnelles en Suisse et en discutons les implications. Le langage non genré s’est diffusé rapidement du centre à la périphérie, tandis que les régimes « presque à plein temps » ont émergé en périphérie et ne se sont propagés que de manière limitée.

Mots-clés : Diffusion de l’innovation, macro-structure, diffusion des pratiques organisationnelles, marchés du travail, égalité des sexes

Innovationsdiffusion in grossen, heterogenen Populationen: Ein gruppenbasierter Netzwerkansatz

Zusammenfassung: Asymmetrien im Einfluss zwischen Subgruppen und die Radikalität von Innovationen bestimmen deren Diffusion in grossen, heterogenen Populationen. Anhand von 35 491 Stelleninseraten und Daten zu 522 978 Führungspersonen in 739 092 Unternehmen untersuchen wir die Diffusion zweier organisationaler Praktiken im Schweizer Arbeitsmarkt. Während geschlechtsneutrale Sprache breit aus dem Zentrum diffundierte, verbreiteten sich „fast-Vollzeit“-Modelle nur begrenzt aus der Peripherie. Wir diskutieren gesellschaftliche Folgen und identifizieren Forschungsbedarf.

Schlüsselwörter: Verbreitung von Innovationen, Makrostrukturen, Diffusion organisationaler Praktiken, Arbeitsmärkte, Gleichstellung der Geschlechter

* University of Zurich, Andreasstrasse 15, CH-8050 Zürich, malte.doehne@uzh.ch, katja.rost@uzh.ch.

1 Introduction

A vast body of research explains why some ideas, practices, and technologies spread rapidly and widely while others remain confined to niches (Naumovska et al., 2021; Rogers, 2010 [1963]; Wejnert, 2002). Typically, this literature models structural barriers to diffusion at the individual level, conceptualizing adoption thresholds as actors' willingness to adopt an innovation conditional on the behaviors of others (Centola, 2018; Granovetter, 1978; Macy, 1991; Valente, 1996; Young, 2009). Extending this view to large, heterogeneous populations, we develop a group-level network approach that analytically decomposes heterogeneous populations into smaller, interconnected subgroups. This approach identifies intergroup connectivity and core–periphery status differentials—both macro-level features of an innovation's diffusion structure—and the normative orientation of innovations (i. e., whether an innovation is symbolic or contranormative) as important predictors of widespread diffusion.

We test this macro-level approach by tracing the diffusion of two organizational practices across the Swiss labor market between 2001 and 2018. The first is *gender-neutral (GN) language use* in job advertisements. This is a symbolic and incremental innovation: it is inexpensive and signals conformity to societal expectations regarding gender equality without materially altering hiring practices. The second practice is to advertise vacant positions with a workload of between 80% and 95%, here termed *almost-full-time employment schemes (AFT)*. AFTs address a key barrier to women's advancement in Switzerland, where part-time work is common and predominantly female. By enabling a better balance between family and career, they open access to managerial roles. In contrast to GN language use, however, AFTs represent a contranormative, radical innovation: they require structural changes within organizations and challenge entrenched norms regarding full-time work. Together, these contrasting innovations allow us to examine how diffusion outcomes are conditioned by the normative orientation of the innovation and the core–periphery status of potential adopter groups.

2 A Model of Innovation Diffusion in Large, Heterogeneous Populations

Innovation diffusion is the outcome of a sequence of adoption decisions made by the members of a population of potential adopters. Broadly, the literature has identified three main drivers of adoption: social learning (Coleman et al., 1957; Granovetter, 1978; Valente & Vega Yon, 2020), institutional bandwagons (Fligstein, 1985; Meyer & Rowan, 1977; Strang & Meyer, 1993), and competitive pressures (Abrahamson & Rosenkopf, 1993; Burt, 1987; Mansfield, 1961). Although these literatures each emphasize different aspects of the diffusion process, they broadly agree that the share of current adopters predicts subsequent adoption. Moreover, each approach has assumptions of mutual awareness and group-level membership deeply ingrained

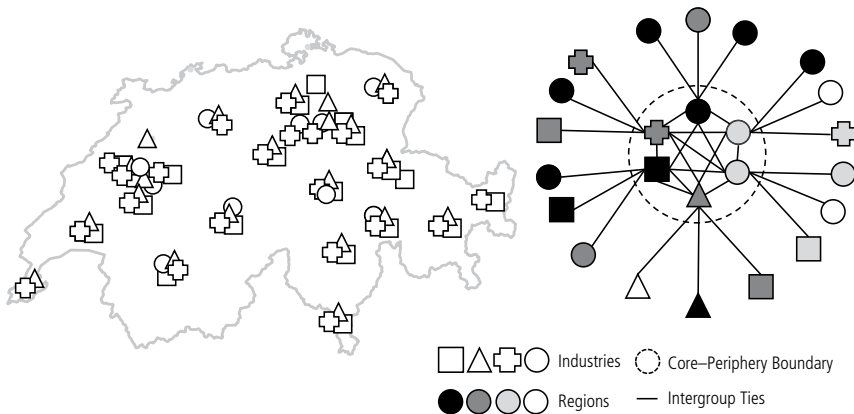
in its main explanatory mechanism: social learning presupposes a basic awareness of one's peers' adoption behavior (Bikhchandani et al., 1992; Secchi & Gullekson, 2016); legitimacy theory applies to organizations that are monitored by the same (or overlapping) audiences (Fligstein, 1985; Strang & Meyer, 1993; Tolbert & Zucker, 1983); and competitive bandwagon theories imply a mutual orientation to one's competitors' actions (Abrahamson & Rosenkopf, 1997).

Cementing this emphasis on defined and largely homogeneous groups, empirical studies often consider narrowly defined populations, such as the households of villages that have been selected for a targeted intervention (Banerjee et al., 2013), physicians in four midwestern cities (Coleman et al., 1966), Iowan farmers (Ryan & Gross, 1943), finance analysts (Rao et al., 2001), credit ratings providers (Vaaler & McNamara, 2004), or the automotive industry (Bohnsack et al., 2020). While such a narrow focus allows one to identify specific diffusion mechanisms, it leaves underexplored how diffusion unfolds in large, heterogeneous populations. This oversight is striking, as the broader societal impact of many innovations depends on their ability to spread beyond the confines of narrowly bounded groups. Moreover, even seemingly homogeneous populations are inevitably embedded in networks of resource and information flows, producing actor heterogeneity that must be accounted for at aggregate levels. At the organizational level, for example, financing modalities, long-term contracts, and the careers of high-level workers embed firms within status-differentiated group-level structures spanning industries and national and global markets (Burt, 1988; Doehne, 2024; Gould, 2002; Sauder et al., 2012; Washington & Zajac, 2005; White, 2002).

Recognizing that large, heterogeneous populations embed individuals in broader structures of resource- and information exchange, we shift our focus from isolated adoption decisions to the diffusion dynamics between subgroups of potential adopters. We focus on interorganizational diffusion as a concrete case, anchoring our argument in a well-established body of research. Our reasoning builds on the observation that reputational mechanisms and status attainment, commonly studied among individuals, also structure flows of resources, information, and workers at higher levels of aggregation, such as groups of organizations (Bidwell et al., 2014; Bothner et al., 2022; Godart et al., 2014; Podolny, 2005), nesting organizations in ecologies of resources that shape individual behaviors and group outcomes (Agneessens et al., 2024; Doehne et al., 2024a, 2024b; Roth & Doehne, 2024). In line with this view, some organizational groups occupy elevated positions in the exchange of goods or recruitment of employees; for example, investment banks in urban trading centers (Bidwell et al., 2014) or elite law firms (Uzzi & Lancaster, 2004), while others cater to particular industries or regions in the periphery. This promotes the formation of stratified hierarchies (Lin, 1999; Podolny, 2005): A few subgroups attain prominent status because exchange with them is favored by many, whereas most subgroups remain relegated to the periphery (Blader & Chen, 2011; Gould, 2002; Malter, 2014; Sauder et al., 2012; Washington & Zajac, 2005).

Over time, the macrostructure of large, heterogeneous populations comes to resemble a core–periphery structure, in which a few highly visible groups form a densely interconnected core, while less prominent groups locate in a weakly interconnected periphery (Abrahamson & Rosenkopf, 1997). The Swiss labor market exemplifies this dynamic: workers are specialized by industry and tied to regions, resulting in restricted exchange between local labor markets. Furthermore, some regions are particularly attractive due to favorable living conditions, while certain industries, such as finance or consulting, enjoy heightened demand from other sectors, sustaining structural asymmetries in exchange relations. Figure 1 schematically depicts this outcome.

Figure 1 The Core–Periphery Structure of the Swiss Labor Market



Source: The authors.

This macrostructure suggests countervailing consequences for the origination and diffusion of innovations. On the one hand, actors in core groups are more likely to encounter innovations early, due to dense interconnections and heightened visibility at the center of the overall network, making them natural candidates for early adoption (Coleman et al., 1957; Rogers, 2010 [1963]). On the other hand, actors in peripheral groups, facing fewer normative constraints and occupying less visible positions, are better positioned to originate radically new ideas, technologies, or practices that challenge the status quo (Cattani & Ferriani, 2008; Doehne & Rost, 2021; Sgourev, 2013). Taken together, these countervailing tendencies shape whether an innovation originates in the core or the periphery, and how it subsequently spreads through the population. Moreover, these dynamics highlight the need to reconsider how different types of innovations—distinguished by degree of radicalness and normative orientation—will spread in status-stratified populations:

Traditionally, the distinction between incremental and radical innovation emphasizes the scope and risk of change: incremental innovations involve minor refinements to existing products, services, or practices, whereas radical innovations disrupt established competencies, categories, and structures (Abernathy & Utterback, 1978; Tushman & Anderson, 2018). However, in status-stratified populations, the normative dimension of innovations and their adoption becomes salient (Meyer & Rowan, 1977; Strang & Meyer, 1993). We therefore refine the distinction between incremental and radical innovations to consider their symbolic and contranormative character. Specifically, we classify innovations that align with prevailing norms and public discourse—and are thus inexpensive to implement and serve primarily symbolic functions—as *incremental, symbolic* innovations. By contrast, we classify innovations whose normative standing is ambiguous, contested, or negative—and that demand validation and often entail significant organizational adjustment—as *radical, contranormative* innovations. While this classification applies broadly to innovations, it is especially salient for the diffusion of organizational practices, whose widespread acceptance and legitimacy generally hinges on their alignment with prevailing societal norms.

Following the received logic of well-established innovation diffusion research, we expect advocacy efforts and legitimacy pressures to be particularly directed at actors occupying highly visible, central positions in the diffusion structure (Deephouse & Suchman, 2008; Rogers, 2010 [1963]; Strang & Meyer, 1993). Incremental, symbolic innovations—those that align with prevailing norms and carry low reputational risk—are therefore more likely to be adopted first by core groups. By contrast, radical, contranormative innovations, whose normative standing is ambiguous or contested, are more likely to originate and spread among peripheral groups, who face fewer normative constraints and can experiment with lower reputational risk (Cattani & Ferriani, 2008; Doehne & Rost, 2021; Perry-Smith & Mannucci, 2017; Sgourev, 2013). As a result, diffusion hinges on both the normative orientation of an innovation and on its point of origin, i. e., on whether it trickles down from the core or must trickle up from the periphery to be adopted widely.

More specifically, we hypothesize that incremental, symbolic innovations will spread readily once adopted by the core. Given peripheral groups' orientation toward core groups, and the legitimating effect conferred by core adoption (Berger et al., 2002; Festinger et al., 1950; Katz & Lazarsfeld, 1955; Rogers, 2010 [1963]), we hypothesize that *incremental, symbolic innovations that trickle down from the core can readily overcome core–periphery differentials and intergroup boundaries and spread widely* (Menzel, 1960). Conversely, radical, contranormative innovations which are first adopted by members of peripheral groups, are initially invested with low normative, symbolic value (Abrahamson & Rosenkopf, 1993, 1997; Becker, 1970; Berger et al., 2002), predicting substantial difficulties in crossing intergroup boundaries. We therefore hypothesize that *radical, contranormative innovations that originate in the periphery diffuse only narrowly*.

Next, we test these assumptions with the example of two organizational practices that have the potential to increase female labor market participation in Switzerland: one symbolic and incremental, one contranormative and radical. These two extreme cases illustrate the countervailing effects of the macro diffusion structure on the spread of organizational practices within the large, heterogeneous population of Swiss firms.

3 Two Organizational Practices that Promote Female Labor Market Participation in Switzerland

Despite overall economic strength and low unemployment rates, Switzerland lags behind several other high-income countries on workplace gender equality (Dutu, 2014; World Economic Forum, 2024). This lag traces to at least three causes. First, Swiss labor market policies have historically favored a single-earner household model, encouraging a specialized division of labor between paid and domestic work. The Swiss standard workweek of 42 hours, for example, is among the longest in Europe and makes it difficult to combine family life with dual careers. Second, the progressive taxation of household incomes taxes second earners at the marginal rate of the primary earner, financially disincentivizing equitable double-income strategies. Third, although statutory maternity leave is three months, state-subsidized childcare is only available from the age of four, requiring families to cover substantial childcare costs during the early years—costs that quickly exceed the added income generated by a second earner. Together, these factors favor a single-earner household model in which one partner downgrades their career ambitions (especially following the birth of children). Among heterosexual couples, this partner has historically usually been the female.

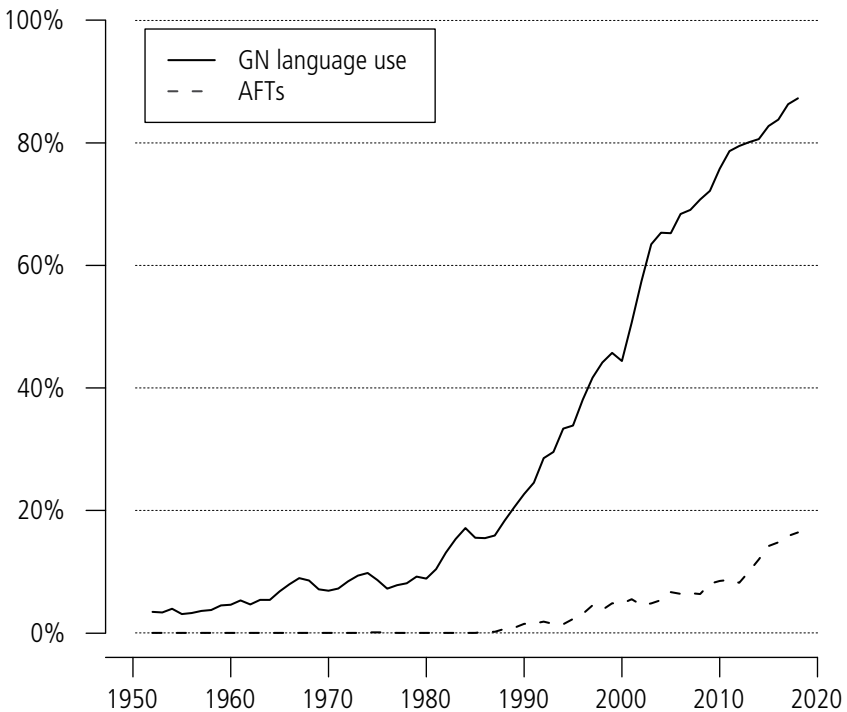
However, the traditional model of a male primary earner is increasingly under pressure. Over the past 50 years, pieces of legislation have been introduced to enforce the equal treatment of men and women on the labor market, in education, and at home (Keller, 2015). Over the same period, the gender gap in educational attainment has narrowed substantially and even turned in favor of women (BFS, 2018; OECD, 2019). Against this backdrop, organizations have been adjusting their hiring practices in various ways. Partly in response to evolving societal demands and partly as a strategy to tap into a growing resource potential of highly skilled female workers, organizations in various industries and regions of the country have begun to adapt their hiring-related practices. Here, we consider two organizational practices that have diffused in the Swiss labor market in recent decades: formulating job advertisements in *gender-neutral (GN) language* and advertising vacant positions in *almost-full-time employment schemes (AFTs)*. Both practices exemplify organizational practices whose diffusion have the potential to reshape the existing, gendered structure of contemporary Swiss society. However, they proceed in different ways: whereas GN language use represents a symbolic, normative adjustment to hiring

practices, AFT schemes attempt a more fundamental realignment of work and family life. Neither practice is mandated by law. Before modeling their diffusion dynamics, we offer a brief qualitative description of the two practices.

3.1 The Diffusion of GN Language Use in Job Advertisements

The German language uses separate nouns for male and female employees (*der Pfleger/die Pflegerin*, or *der Manager/die Managerin*). This grammatical feature makes linguistic gender marking visible and codable. As a result, job advertisements posted in German offer a rare opportunity to track the adoption of gender-neutral (GN) language practices over time and across different sectors and regions, enabling longitudinal analyses of how symbolic innovations diffuse through heterogeneous labor markets. Figure 2 depicts the proportion of Swiss job advertisements using GN language since 1950 (the data used for this analysis are presented in more detail below). As recently as 2001, only 44% of all job advertisements used GN

Figure 2 Diffusion of Gender-Neutral Language Use and Almost-Full-Time Employment Schemes



Source: Authors' calculations using full SJMM dataset (N = 45 079 advertisements; 3-year rolling average).

language. This figure had doubled to 88% by 2018. This progressive shift towards GN language has coincided with a period of heightened awareness, activism, and legislation promoting gender equality.

GN language use in job advertisements is a typical symbolic and incremental innovation. Adopting a GN tone can help firms avoid sanctioning by advocacy groups. At the same time, the language used in a job advertisement does not preempt a firm's actual hiring decision, nor need it affect employment arrangements directly. Because this innovation is therefore inexpensive for employers to adopt, we predict widespread diffusion starting at the core of the most prominent subgroups in labor markets. Indeed, qualitative research indicates that organizations in the focus of public attention have been at the forefront of adopting GN language, a process that has been promoted by human resource departments and equal opportunities divisions in large, international organizations (Kalev et al., 2006), consultancies, and politics and industry networks, thereby attaching normative, symbolic value to GN language use (Bohnet, 2016; Herring, 2009). These processes have resulted in the publication of guidelines recommending GN language use to fight gender-based discrimination. By adopting a gender-neutral tone, organizations conform to prevailing norms and can avoid sanctions from advocacy groups without this necessarily affecting their actual hiring practices or employment arrangements (Schoen & Rost, 2021).

3.2 The Diffusion of Almost-Full-Time Employment Schemes

The second innovation is the practice of advertising job vacancies with workloads higher than standard part-time schemes, generally defined as 20% to 75% of a full-time equivalent, but still below full-time (100%). The share of part-time workers in Switzerland is high by international standards, and women in particular work on a part-time basis, often limiting their career progression (Krone-Germann, 2011). The introduction of *almost-full-time employment schemes* (AFTs), defined as positions with workloads between 76% and 95%, offer a potential path to more equitable career trajectories by balancing professional advancement with family responsibilities (Pasamar & Alegre, 2015). For female managers in particular, AFTs may reduce the stigma associated with part-time work and open access to leadership roles (Beham et al., 2020). Unlike traditional part-time arrangements, AFTs are increasingly used for managerial positions in high-skill sectors and are often advertised with flexible ranges such as "80–100%", leaving the final workload to be negotiated by the applicant.

Figure 2 also depicts the diffusion of AFTs in the Swiss labor market from 1950 to 2018. Although uptake began in the early 1990s (Swiss Job Market Monitor), overall diffusion initially remained limited. In 2001, only 5% of advertised positions were offered as AFTs. By 2018, this share had tripled to 15%. In comparison to the widespread adoption of GN language use, AFTs have diffused much more narrowly. This limited spread is consistent with the contranormative nature of AFT

employment schemes: their implementation often requires structural adjustments to workplace arrangements.

4 Analysis

4.1 Data

For our analyses, we combined two independent datasets: the *Swiss Job Market Monitor* and a comprehensive list of managerial functions recorded with the *Swiss Register of Commerce*. The Swiss Job Market Monitor contains a representative sample of job advertisements collected in the German-speaking part of Switzerland since 1950 and nationwide since 2001 (Buchmann et al., 2022). Our analysis focuses on a representative sample of 35 491 advertisements published between 2001 and 2018, for which both industry and regional classifications could be assigned. The second dataset comprises registry records of 522 978 individuals holding managerial and supervisory functions across 739 092 Swiss companies, compiled by market intelligence firm CRIF. As the registry data are only available from 2001 onward and to avoid distortions introduced by the COVID-19 pandemic, we restricted our main analyses to the period 2001 to 2018.

4.2 Constructing a Macro Diffusion Structure of the Swiss Labor Market

Using the registry data, we constructed a dynamic model of the macro-level diffusion structure of the Swiss labor market. First, we decomposed the large, heterogeneous population of Swiss organizations into more homogenous subgroups based on industry sector and geographic region. This grouping is particularly appropriate for labor markets, which are bounded by the mobility radius and skill sets of employees. Moreover, geographic colocation and industry overlap are well-documented predictors of interorganizational diffusion and organizational identification (Baum & Mezias, 1992; Marquis & Tilcsik, 2016; Novoselova, 2022). Accordingly, we aggregated both datasets into six industry sectors based on the European Classification of Economic Activities (NACE) and 184 regional agglomerations defined by the Swiss Federal Bureau of Statistics (BFS, 2019). This procedure yielded 1 104 local industries, each representing an organizational group embedded in a distinct, regionally bounded labor market within the Swiss economy. These groups form the analytical foundation for tracing innovation diffusion across the Swiss economy.

Second, to model the interconnections between these local industries, we constructed an interlock network based on managerial appointments recorded in the Swiss Register of Commerce. Managerial interlocks capture instances in which individuals simultaneously hold managerial positions, typically on boards of directors or as part of executive teams, across multiple organizations. At the aggregated level

of organizational groups, two organizational groups are connected if one or more individuals simultaneously have managerial appointments in firms belonging to both groups. This approach assumes that managerial interlocks, understood as cases where the same person has managerial appointments in multiple firms, are a meaningful proxy for interfirm- and intergroup connectivity (Wellman, 1988).¹ For the diffusion of hiring-related practices, managerial interlock networks are particularly well suited to capturing core–periphery structures, as managerial careers and turnover are highly endogamous in the sense that firms in core groups predominantly recruit from within their own ranks (Bidwell et al., 2014), whereas peripheral organizations often have strong incentives to appoint managers with ties to the core. This dynamic produces an asymmetric configuration in which core groups maintain central positions, while peripheral groups orient themselves toward the core.

For each year from 2001 to 2018, we recorded the number of managerial interlocks connecting firms as of June 30. Over the full period, we identified 9 839 559 interlocks, of which 1 735 097 occurred within the same organizational group and 8 104 462 spanned across different groups, forming between-group interlocks. We interpret the number of interlocks between the same pair of groups as indicator of their relational connectivity. In total, this yielded 201 604 unique intergroup ties of varying strength.

To facilitate interpretation and modeling, we binarized intergroup ties at their median strength each year, thereby establishing a conservative criterion for identifying connectivity between organizational groups: two organizational groups are connected if (and for as long as) they share three or more managerial interlocks. Although this approach forgoes the information contained in varying tie strengths, it mitigates possible deficiencies in the quality of the Register of Commerce data, which is compiled locally and has been aggregated by a third-party provider. The resulting diffusion structure consists of 1 104 organizational subgroups (local labor markets) that are interconnected through interlocking managerial appointments.

4.3 Measurements

We establish the core or periphery status of subgroups based on each group's position in the diffusion structure. Specifically, we classified organizational groups as belonging to either the core or periphery based on their eigenvector centrality in the binarized intergroup network of managerial interlocks. Formally, this network is represented by a directed, binary graph $G(V,E)$ with V vertices representing organizational groups. Let $A_{v,w}$ denote the graph's adjacency matrix, where $A_{v,w} = 1$ if

¹ Intergroup managerial interlocks—the simultaneous appointment of managers to firms belonging to two groups—indicate boundary-crossing flows of personnel, information, and resources. Moreover, such appointments reflect the expectation that a person managing one or more firms in one organizational group is well-suited to also manage a firm belonging to the other group at the same time. Thus, the diffusion structure approximates a broad notion of relational connectivity at the group level; one that transcends interpersonal communication.

vertex v is linked to vertex w , and $a_{v,w} = 0$ otherwise. The eigenvector centrality of vertex v is defined as:

$$x_v = \frac{1}{\lambda} \sum_{t \in M(v)} x_t = \frac{1}{\lambda} \sum_{t \in V} A_{v,t} x_t \tag{1}$$

where $M(v)$ is the set of neighbors of v and λ is the largest eigenvalue of the adjacency matrix. Unlike alternatives such as degree-, closeness- or betweenness centrality, eigenvector centrality identifies nodes that are connected to other highly connected nodes (Bonacich, 1987). As this measure aligns best with our theoretical understanding of status in markets, we rely on eigenvector centrality. For each year, we classified organizational groups with above-median centrality as part of the core, and those with median or below-median scores as part of the periphery.

For each year and organizational group, we calculated the share of advertisements that used GN language and the proportion of advertised positions that offered AFTs. To measure the effect of both innovations on labor markets, we further calculated the forward-lagged share of female managers (in directorates and on supervisory boards) in each organizational group and year.

For each focal organizational group and year, we computed the averaged adoption rate among connected groups located on the opposite side of the core–periphery boundary, while controlling for industry- and region-specific adoption rates in that year. As cross-border adoption indicates the influence exerted by groups across the core-periphery boundary, we refer to it as *boundary pressure*:

$$BP_{i,t} = \frac{1}{n} \sum_{k=1}^n a_{i,k,t} \tag{2}$$

Here, $BP_{i,t}$ represents the boundary pressure for a specific focal organizational group i in year t , with $a_{i,k,t}$ the adoption rate of the connected organizational groups on the other side of the core-periphery boundary, and n the number of connected groups. Additionally, we established which focal groups were connected to at least one group on the opposite side of the core–periphery boundary. As this measure reflects the structural potential for cross-boundary diffusion, we refer to it as *boundary weakness* $BW_{i,t}$, with

$$BW_{i,t} = \begin{cases} 1 & \text{if group } i \text{ has one or more connections across the boundary in year } t \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases} \tag{3}$$

With the macro-level diffusion structure established, we tracked the adoption rate of each innovation within organizational groups over time. Excluding 313 industry–region combinations without observations, the final sample comprises 791 local industries observed between 2001 and 2018. Table 1 summarizes the combined dataset.

Table 1 Data by Industry Sector

Industry Sector	Networks		Advertisements			Share in Core	Share female*
	Firms	Managers	all	GN	AFTs		
a. production (A,B,C,D,E,F)	130 768	136 576	10 003	6 818	202	67.4%	20.3%
b. trade (G,H)	166 057	143 958	5 350	3 780	286	58.8%	35.9%
c. hospitality (I)	46 357	37 418	1 332	826	92	23.2%	50.2%
d. financial services (J,K)	117 254	188 899	4 058	3 674	254	66.7%	31.8%
e. business services (L,M,N,R,S)	266 546	233 540	5 848	4 963	450	73.7%	40.4%
f. edu., health, soc. services (P,Q)	27 599	39 886	5 290	4 677	1 566	22.7%	68.2%
g. gov., public admin. (O,U)	93	342	2 162	2 059	536	2.3%	41.4%
Total	754 674	780 619	35 491	26 797	3 386	50.0%	

Note: Data for 2001–2018. GN = gender-neutral language use, AFTs = almost-full-time. Industry sectors aggregated from NACE categories A–U. Managers can hold appointments in multiple firms and industries at once. *) Share of female workers in 2018 (by full-time equivalents).

Sources: Swiss Register of Commerce, SJMM, BFS federal employment statistic.

All models also control for plausible alternative explanations for the uptake of each innovation. For each year and organizational group, we include network density at the industry, region, and group levels. We also control for the prior adoption rate within the industry and region and the total number of intergroup links in each year. At the group level, we account for the number of job advertisements posted annually, the proportion of advertisements targeting experienced and highly qualified applicants, and the number of active firms. All models include year and industry fixed effects. Table A1 (appendix) reports the variables used.

5 Results

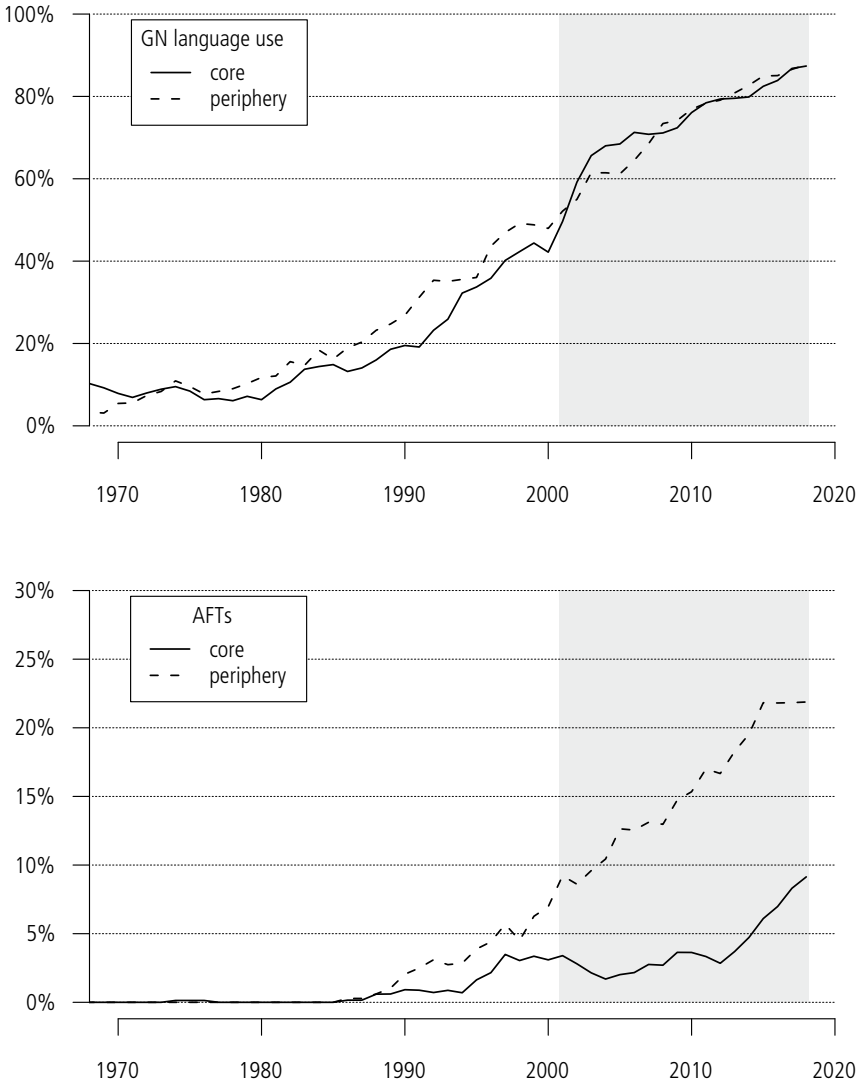
Figure 3 shows the rate of diffusion of both innovations in the core and the periphery of the macro structure. Overall, the symbolic, incremental practice of using GN language was taken up in equal measures in the core and the periphery. By contrast, the contranormative practice of advertising positions in AFTs clearly originated in the periphery, with adoption in the core lagging.

A simple comparison of adoption rates in 2018 confirms that the two innovations diffused along different structural trajectories. For gender-neutral language, adoption rates were nearly identical in core and peripheral groups: a two-proportion z-test with continuity correction revealed no statistically significant differences, $\chi^2(1, N = 2549) = 0.16$, $p = .69$, 95% CI [-0.032, 0.020]. Adoption rates stood at 87.8% ($n = 1352$) in the core and 88.4% ($n = 1197$) in the periphery. In contrast, for AFT adoption, the same test yielded a highly significant difference, $\chi^2(1, N = 2549) = 60.50$, $p < .001$, 95% CI [-0.142, -0.084]: only 10.3% of positions advertised in core groups ($n = 1352$) offered AFTs, compared to 21.6% in peripheral groups ($n = 1197$). These results corroborate our theoretical expectation that symbolic innovations such as GN language diffuse widely across core and periphery, whereas contranormative practices like AFTs originate in the periphery and face substantial barriers to widespread adoption.

Multivariate regression analyses allow us to consider the drivers of these observed dynamics in more detail. The main dependent variables are the forward-lagged adoption shares of each practice within each focal organizational group, measured as fractional outcomes. Following Papke & Wooldridge (2008), we use generalized linear models to fit population-averaged panel-data models grouped by organizational group and year. Table A2 (Models M1–M3, appendix), reports results for GN language use; Table A3 (Models M4–M6, appendix) reports results for AFT adoption. Models M1 and M4 include the main effects of boundary pressure and core-periphery status; Models M2–M3 and M5–M6 add interaction terms to assess robustness and potential moderation effects.

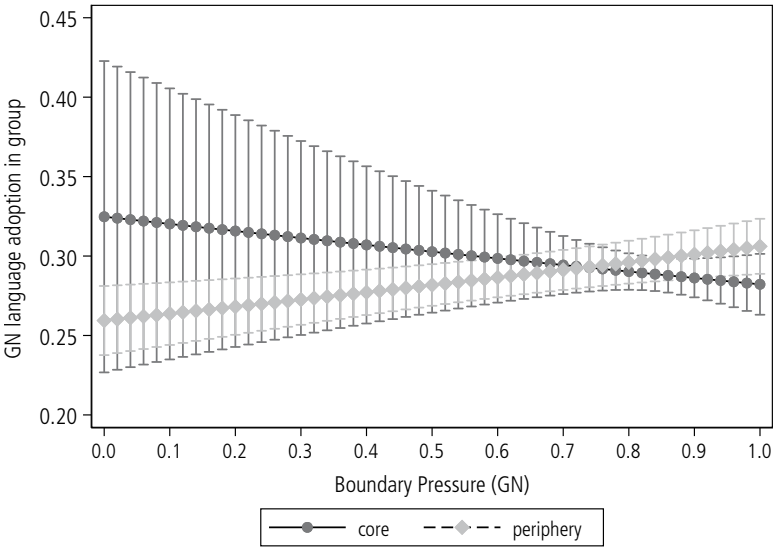
Figure 4 presents the predicted marginal effects for GN language use. The results are consistent with the prediction that GN language use has trickled down from the core of the Swiss economy into the periphery. For core groups, the regression line shows only a modest incline, suggesting that boundary pressure from peripheral groups did not substantially increase adoption in the core. By contrast, the steeper incline of the curve for peripheral groups indicates that boundary pressure from the core did foster moderate subsequent uptake among connected peripheral groups. Even after controlling for alternative drivers of adoption, including within-group dynamics, peripheral groups connected to highly adopting core groups were around seven percentage points more likely to adopt gender-neutral language than peripheral groups connected to non-adopting core groups. Overall, however, the overall high

Figure 3 GN Language Use and AFTs in the Core and Periphery of the Swiss Labor Market



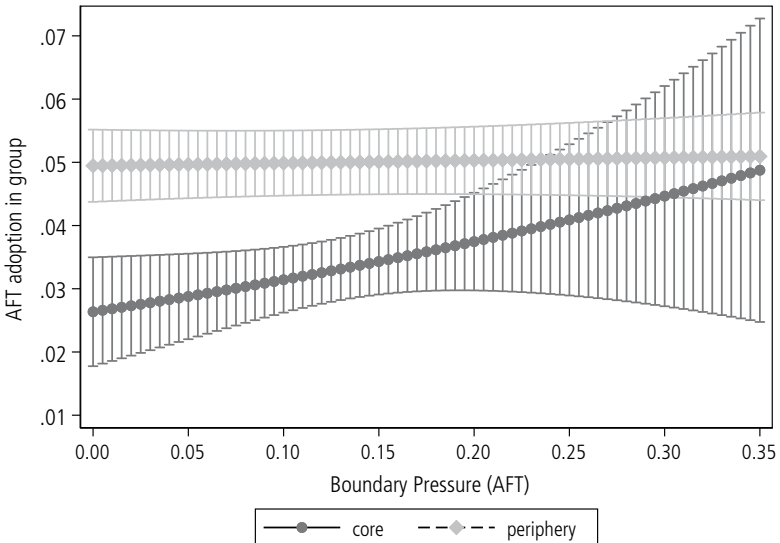
Source: Authors' calculations using SJMM data and core–periphery assignments pre-2001 retroprojected for visualization (N = 41 012 advertisements by groups that are consistently assigned to either core or periphery throughout 2001–2018; 3-year rolling average). Gray shading identifies period for which data on managerial interlocks is available.

Figure 4 Marginal Effects of Boundary-Crossing Diffusion on GN Language Use



Note: Predicted marginal effects, Table A2, Model M3. 95% confidence intervals.

Figure 5 Marginal Effects of Boundary-Crossing Diffusion of AFTs



Note: Predicted marginal effects, Table A3, Model M6. 95% confidence intervals.

adoption rates of GN language across both core and peripheral groups suggest that intergroup connectivity is not the main driver of diffusion in this case.

Figure 5 presents the predicted marginal effects for AFT adoption. The flat regression line for boundary pressures on peripheral groups indicates that adoption in core groups had no discernible effect on the periphery. In contrast, however, boundary pressure from peripheral groups did significantly increase subsequent adoption rates in the core. This pattern is consistent with the theoretical expectation that AFTs had to diffuse ‘upwards’ from the periphery into the core. Unlike gender-neutral language, AFTs were not promoted in the wider public discourse by advocacy groups or official guidelines. Without normative backing, their uptake depends less on symbolic legitimacy and more on demonstrating practical viability. Implementing AFT schemes requires reconfiguring work arrangements and managerial responsibilities, changes that are costly and slow unless employers perceive an acute need. Although our data do not allow us to test this directly, peripheral organizations competed to attract and retain highly qualified women by offering more flexible workload options. In this way, AFTs have had to prove their worth in practice before becoming a credible option for adoption in the core. That said, our findings are compatible with the theorized effects of intergroup diffusion. The number of interlocks that reach across the core–periphery boundary significantly increased adoption rates of AFTs in the core. Taken together, these findings underscore that contranormative innovations such as AFTs will spread unevenly: they originate in the periphery, require evidence of effectiveness to overcome structural barriers, and only then diffuse more broadly into the core of the labor market.

Taken together with our initial, descriptive findings, the statistical analyses thus overall support the predicted effects of the core–periphery structure on the diffusion of GN language use and AFTs within the Swiss labor market. We note that these effects obtain after accounting for industry- and regional adoption dynamics and within-group prior adoption: features that are commonly taken as the main drivers of the diffusion of innovations. Furthermore, these findings highlight not only *how* innovations diffuse, but also *where* they gain traction—and where they do not. As a result, the breadth of innovation diffusion comes to the fore: even innovations with high adoption rates may remain concentrated in specific subpopulations, limiting their transformative potential. This invites closer examination of how uneven diffusion may blunt, distort, or reinforce societal effects of the diffusion of innovations.

6 Consequences of Uneven Diffusion in Large, Heterogeneous Populations

Our analysis supports that the incremental, symbolic innovation of GN language use was taken up in the core and subsequently spread widely whereas the radical,

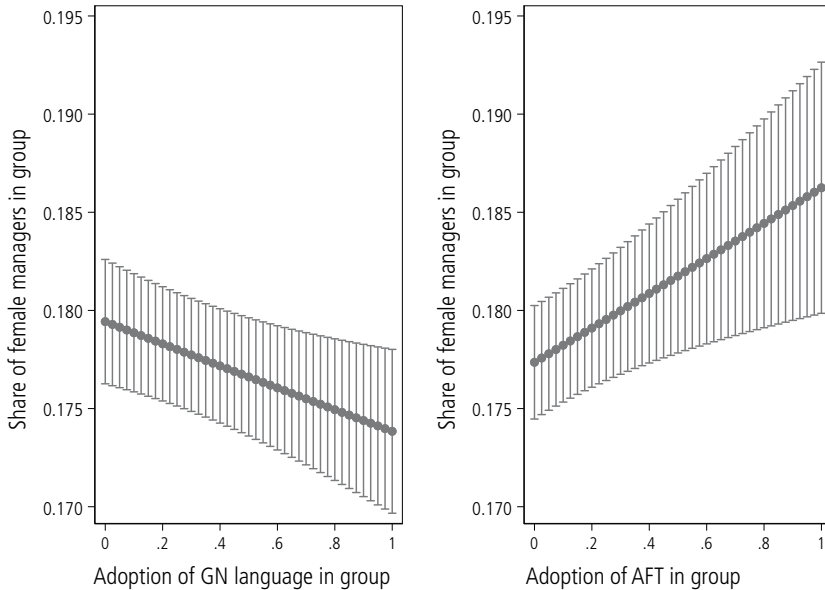
contranormative innovation of offering positions in AFTs originated in the periphery and has spread much more narrowly. This is reflected in the aggregated adoption patterns: As of 2018, 88% of all advertisements in the database used gender-neutral language, and 15% offered almost-full-time employment schemes ($n = 2637$). Thus, most but by no means all Swiss firms today use GN language, and some (but not many) offer AFTs. However, these aggregated adoption rates obscure the macro-structural dynamics that we set out to uncover. In large, heterogeneous populations, aggregated adoption measures may mask considerable group-level variation.

These observed divergences in adoption rates suggest that innovations diffuse unevenly across sectors. If adoption remains concentrated in sectors that are already relatively accommodating, while lagging in sectors where structural barriers are greater, assessments of their overall impact should consider the social dynamics created by uneven diffusion processes. To the extent that the adoption of either GN language or AFTs creates more attractive working environments for female employees, divergent adoption rates between sectors may prompt crowding-out effects: highly qualified female workers may increasingly concentrate in sectors with more accommodating conditions, thereby further reinforcing sectoral inequalities in gendered labor market outcomes.

Such scenarios raise pressing questions about whether the diffusion of organizational practices can achieve widespread structural change across heterogeneous labor markets and how the diffusion of either innovation affects female labor market participation more broadly. To assess the possible impact of uneven diffusion, we therefore undertook a follow-up analysis by correlating the change in adoption rates of each innovation within a local industry with the forward-lagged proportion of female managers within the 19-year period of our investigation. Table A4 (appendix) presents regression output predicting the forward-lagged effect of the proportion of female managers with high-level appointments in each focal organizational group. As before, we use generalized linear models to fit population-averaged panel-data models grouped by the focal organizational group and year. We control for the overall proportion of female managers in each year and include year and industry dummies.

Figure 6 shows an approximation of the effectiveness of both innovations. While these associations should not be interpreted causally, as they may be shaped by unobserved confounders, the observed patterns do align with our theoretical expectations. Despite rapid and widespread diffusion, the widespread use of gender-neutral (GN) language does not appear to have had a discernible positive impact on the share of female managers. This finding is consistent with the notion that symbolic innovations, particularly those adopted through top-down processes, are often driven by legitimacy concerns (Meyer & Rowan, 1977). In contrast, the adoption of almost-full-time (AFT) employment schemes is positively associated with subsequent increases in female representation in managerial roles. Although

Figure 6 Lagged Effect of GN Language Use in Advertisements and Offers of AFTs on the Proportion of Female Executives by Local Industry



Note: Predicted marginal effects of Table 5. 95% confidence intervals.

AFTs have diffused more slowly and unevenly, local industries that exhibit higher uptake tend to experience modest but measurable gains in the proportion of female managers. Again, we caution that this relation is correlational, and the magnitude of the effect is small. Nevertheless, the positive effect of AFTs on female representation in managerial positions is consistent with our reasoning that innovations that originate at the periphery must prove their effectiveness before they are adopted in the core.

7 Discussion

We have proposed that large, heterogeneous populations of potential adopters cluster into smaller, more homogenous groups characterized by restricted inter-group exchange. These groups form a status-differentiated diffusion structure through which innovations must spread to achieve broad adoption. Our account emphasizes the radicalness of innovations and core–periphery differentials as key predictors of diffusion outcomes. Consistent with our framework, we have found that the in-

cremental, symbolic innovation of gender-neutral language has spread rapidly and widely, whereas the radical, contranormative innovation of advertising vacancies with almost-full-time employment schemes has remained confined to narrow niches of industries and regions. More generally, incremental, symbolic innovations tend to transfer readily from core groups to the periphery in self-reinforcing trickle-down processes, while radical, contranormative innovations must prove their viability to trickle up from the periphery to the core.

These findings carry broader implications for understanding innovation diffusion in large, heterogeneous populations. They suggest that group-level variation in adoption reflects not only differences in local preferences and resources, but is also a consequence of macro-level features of the diffusion structure. As groups differ in intergroup connectivity and status, some are structurally positioned to embrace innovations, while others face persistent barriers to adoption. Even innovations that offer clear benefits may struggle to achieve widespread uptake if they are contranormative and originate in the periphery. Diffusion should therefore be understood as the joint outcome of within-group dynamics and between-group structures of exchange, status, and influence.

Critically, our framework and findings underscore that innovations diffuse unevenly in large, heterogeneous populations. This unevenness raises important questions about the capacity of innovations to effect broad, systemic change. When adoption remains confined to sectors or groups already predisposed to reform, the transformative potential of organizational innovations may be blunted, and existing inequalities may inadvertently be reinforced. Diffusion models that assume homogeneous populations or neglect macro-structural segmentation risk underestimating the barriers to widespread adoption and the complexities of achieving broad societal change. More fundamentally, uneven diffusion can produce unintended and potentially adverse consequences. Concentrated adoption within specific subgroups may trigger crowding-out effects, ultimately exacerbating disparities rather than ameliorating them.

From a practical perspective, our findings underscore the importance of fostering intergroup connectivity and targeting core groups when aiming to promote the widespread diffusion of innovations in large, heterogeneous populations. Efforts confined to isolated sectors, regions, or organizational types are unlikely to achieve transformative societal impact. Instead, policymakers, change agents, and advocates should prioritize strategies that bridge across group boundaries, amplify adoption among high-status groups, and facilitate the trickle-down or trickle-up processes necessary for widespread diffusion. A consideration of the macro-level diffusion structure may help identify effective levers to this end, such as increasing relational connectivity between groups, precipitating shifts in normative expectations, or even redefining intergroup boundaries by modifying interaction patterns. Particularly for contranormative innovations, initiatives that enhance the visibility

and legitimacy of early adopters in the periphery may prove crucial for overcoming diffusion barriers.

This study has several limitations and opens avenues for future research aimed at advancing the macro-level perspective presented here. We highlight four in particular. First, different types of innovations could be elaborated along additional dimensions and cases. In this study, we distinguished innovations based on normative connotations (whether symbolic or contranormative) and associated costs of implementation, considering two hiring-related organizational practices. Future research could refine and expand this typology across different domains of innovation and across different populations of potential adopters. Second, the decomposition of large populations into subgroups and the assessment of group-level interconnectedness are tied to the chosen measurement instruments. The operationalization of the macro-level diffusion structure presented here relies on a single proxy for intergroup connectivity: managerial interlocks. While these do offer a valuable lens for capturing boundary-spanning relationships across organizational groups, alternative relational indicators, such as mutual attendance at meetings and conferences, participation in public events, or connections mediated through digital platforms, could yield complementary insights into the macro-level diffusion structure of large, heterogeneous populations. Third, although our analysis draws on 35 491 job advertisements, this number represents the lower bound of what can be meaningfully analyzed when set against the diffusion structure of the entire Swiss labor market, as operationalized by 791 local industries. The moderate empirical effects we report are best understood as reflecting limitations in modeling opportunities and data availability rather than the absence of underlying dynamics. At the same time, the consistency of our results across multiple specifications suggests that the reported findings are robust. Future improvements in the scope and granularity of regionalized datasets should enable more fine-grained analyses that capture diffusion dynamics with greater precision. On a related note, owing to our design, we can only offer indirect evidence that intergroup connectivity shapes innovation diffusion. Future research could complement this approach with meso- and micro-level analyses, both quantitative and qualitative, examining specific mechanisms through which innovations traverse group boundaries—be it through informational events, industry publications, or by word-of-mouth.

More broadly, we hope that this study invites a renewed focus on the macro-structural foundations of diffusion processes in large, heterogeneous populations. While we have treated group boundaries as analytically given, in practice, the boundaries between organizational groups are in practice subject to negotiation, contestation, and change over time. Future research could extend this approach by examining how emerging innovations not just traverse but also reshape group boundaries, and how evolving status hierarchies and normative frameworks interact with diffusion dynamics. Advancing this agenda will require both qualitative and quantitative research

as well as further conceptual work that engages explicitly with the complexities of diffusion across segmented populations. As societal change often depends on the widespread diffusion of novel practices, ideas, and technologies, understanding how innovations cross (and in so doing possibly transform) group boundaries remains a central and open task for future research on innovation diffusion.

8 References

- Abernathy, W. J., & Utterback, J. M. (1978). Patterns of industrial innovation. *Technology Review*, 80(7), 40–47.
- Abrahamson, E., & Rosenkopf, L. (1993). Institutional and competitive bandwagons: Using mathematical modeling as a tool to explore innovation diffusion. *The Academy of Management Review (AMR)*, 18(3), 487–517.
- Abrahamson, E., & Rosenkopf, L. (1997). Social network effects on the extent of innovation diffusion: A computer simulation. *Organization Science*, 8(3), 289–309.
- Agneessens, F., Trincado-Munoz, F. J., & Koskinen, J. (2024). Network formation in organizational settings: Exploring the importance of local social processes and team-level contextual variables in small groups using bayesian hierarchical ERGMs. *Social Networks*, 77(February 2021), 104–117. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2022.07.001>
- Banerjee, A., Chandrasekhar, A. G., Duflo, E., & Jackson, M. O. (2013, Jul 25). The diffusion of micro-finance. *Science*, 341(6144), 1236498–1236498. <https://doi.org/10.1126/science.1236498>
- Baum, J. A., & Mezias, S. J. (1992). Localized competition and organizational failure in the Manhattan hotel industry, 1898–1990. *Administrative Science Quarterly*, 37, 580–604.
- Becker, M. H. (1970). Sociometric location and innovativeness: Reformulation and extension of the diffusion model. *American Sociological Review*, 35, 267–282.
- Beham, B., Baierl, A., & Eckner, J. (2020). When does part-time employment allow managers with family responsibilities to stay on the career track? A vignette study among German managers. *European Management Journal*, 38(4), 580–590.
- Berger, J., Ridgeway, C., & Zelditch, M. (2002). Construction of status and referential structures. *Sociological Theory*, 20(2), 157–179.
- BFS. (2018). *Bildungsstand der Bevölkerung nach Geschlecht und Altersgruppen*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/economic-social-situation-population/gender-equality/education/educational-attainment.html>
- BFS. (2019). *Erläuterungsbericht zu den Arbeitsmarktregionen*.
- Bidwell, M., Won, S., Barbulescu, R., & Mollick, E. (2014, May). I used to work at Goldman Sachs! How firms benefit from organizational status in the market for human capital. *Strategic Management Journal*, 36(8), 1164–1173. <http://doi.wiley.com/10.1002/smj.2272>
- Bikhchandani, S., Hirshleifer, D., & Welch, I. (1992). A theory of fads, fashion, custom, and cultural change as informational cascades. *Journal of Political Economy*, 100(5), 992–1026.
- Blader, S. L., & Chen, Y.-R. (2011). What influences how higher-status people respond to lower-status others? Effects of procedural fairness, outcome favorability, and concerns about status. *Organization Science*, 22(4), 1040–1060.
- Bohnet, I. (2016). *What works: Gender equality by design*. Belknap Press.
- Bohnsack, R., Kolk, A., Pinkse, J., & Bidmon, C. M. (2020). Driving the electric bandwagon: The dynamics of incumbents' sustainable innovation. *Business Strategy And The Environment*, 29(2), 727–743.

- Bonacich, P. (1987). Power and centrality: A family of measures. *American Journal of Sociology*, 92(5), 1170–1182.
- Bothner, M. S., Godart, F., Askin, N., & Lee, W. (2022). What is social status and how does it impact the generation of novel ideas? In G. Cattani, D. Deichmann, & S. Ferriani (Eds.), *The generation, recognition and legitimation of novelty* (Vol. 77, pp. 111–136). Emerald Publishing Limited.
- Buchmann, M., Buchs, H., Busch, F., Clematide, S., Gnehm, A.-S., & Müller, J. (2022). Swiss Job Market Monitor: A rich source of demand-side micro data of the labour market. *European Sociological Review*, 38(6), 1001–1014.
- Burt, R. (1987). Social contagion and innovation: Cohesion versus structural equivalence. *American Journal of Sociology*, 92(6), 1287–1335.
- Burt, R. (1988). The stability of American markets. *American Journal of Sociology*, 356–395.
- Cattani, G., & Ferriani, S. (2008). A core/periphery perspective on individual creative performance: Social networks and cinematic achievements in the Hollywood film industry. *Organization Science*, 19(6), 824–844.
- Centola, D. (2018). *How behavior spreads: The science of complex contagions*. Princeton University Press.
- Coleman, J., Katz, E., & Menzel, H. (1957). The diffusion of an innovation among physicians. *Sociometry*, 20(4), 253–270.
- Coleman, J., Katz, E., & Menzel, H. (1966). *Medical innovation: A diffusion study*. Bobbs-Merrill Co.
- Deephouse, D. L., & Suchman, M. (2008). Legitimacy in organizational institutionalism. *The Sage handbook of organizational institutionalism*, 49, 77.
- Doehne, M. (2024). Quality competition on markets: a socio-economic account. *Socio-Economic Review*, 22(4), 1605–1635.
- Doehne, M., McFarland, D., & Moody, J. (2024a). Network ecology: Introduction to the Special Issue. *Social Networks*, 77, 1–4.
- Doehne, M., McFarland, D., & Moody, J. (2024b). Network ecology: Tie fitness in social context(s). *Social Networks*, 77, 180–196. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2023.11.002>
- Doehne, M., & Rost, K. (2021). Long waves in the geography of innovation: The rise and decline of regional clusters of creativity over time. *Research Policy*.
- Dutu, R. (2014). *Women's role in the Swiss economy* (1144). OECD.
- Festinger, L., Schachter, S., & Back, K. (1950). *Social pressures in informal groups; a study of human factors in housing*. Harper.
- Fligstein, N. (1985). The spread of the multidivisional form among large firms, 1919–1979. *American Sociological Review*, 50(3), 377–391.
- Godart, F. C., Shipilov, A. V., & Claes, K. (2014, Apr). Making the most of the revolving door: The impact of outward personnel mobility networks on organizational creativity. *Organization Science*, 25(2), 377–400. <https://doi.org/10.1287/orsc.2013.0839>
- Gould, R. V. (2002). The origins of status hierarchies: A formal theory and empirical test. *American Journal of Sociology [AJS]*, 107(5), 1143–1178.
- Granovetter, M. (1978). Threshold models of collective behavior. *American Journal of Sociology*, 83(6), 1420–1443.
- Herring, C. (2009). Does diversity pay?: Race, gender, and the business case for diversity. *American Sociological Review*, 74(2), 208–224.
- Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006, Aug). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies [Review]. *American Sociological Review*, 71(4), 589–617. <Go to ISI>://WOS:000240608600004
- Katz, E., & Lazarsfeld, P. F. (1955). *Personal influence: The part played by people in the flow of mass communications*. Free Press.

- Keller, E. (2015). Viel erreicht – neu herausgefordert. 40 Jahre Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF. *Frauenfragen*, 8–18.
- Krone-Germann, I. (2011). *Part-time employment in Switzerland: Relevance, impact and challenges*. Peter Lang.
- Lin, N. (1999). Social networks and status attainment. *Annual Review of Sociology*, 25(1), 467–487.
- Macy, M. W. (1991). Chains of cooperation: Threshold effects in collective action. *American Sociological Review*, 730–747.
- Malter, D. (2014). On the causality and cause of returns to organizational status: Evidence from the Grands Crus Classés of the Médoc. *Administrative Science Quarterly*, 59(2), 271–300.
- Mansfield, E. (1961). Technical change and the rate of imitation. *Econometrica*, 29(4), 741–766. <http://www.jstor.org/stable/1911817>
- Marquis, C., & Tilcsik, A. (2016). Institutional equivalence: How industry and community peers influence corporate philanthropy. *Organization Science*, 27(5), 1325–1341.
- Menzel, H. (1960). Innovation, integration, and marginality: a survey of physicians. *American Sociological Review*, 704–713.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.
- Naumovska, I., Gaba, V., & Greve, H. (2021). The diffusion of differences: A review and reorientation of 20 years of diffusion research. *Academy of Management Annals*, 15(2), 377–405.
- Novoselova, O. A. (2022). What matters for interorganizational connectedness? Locating the drivers of multiplex corporate networks. *Strategic Management Journal*, 43(4), 872–899.
- OECD. (2019). *Education at a Glance Database*, <http://stats.oecd.org>, <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>
- Papke, L. E., & Wooldridge, J. M. (2008). Panel data methods for fractional response variables with an application to test pass rates. *Journal of Econometrics*, 145(1–2), 121–133.
- Pasamar, S., & Alegre, J. (2015). Adoption and use of work-life initiatives: Looking at the influence of institutional pressures and gender. *European Management Journal*, 33(3), 214–224.
- Perry-Smith, J. E., & Mannucci, P. V. (2017). From creativity to innovation: The social network drivers of the four phases of the idea journey. *Academy of Management Review*, 42(1), 53–79.
- Podolny, J. M. (2005). *Status signals: A sociological study of market competition*. Princeton University Press.
- Rao, H., Greve, H. R., & Davis, G. F. (2001). Fool's gold: Social proof in the initiation and abandonment of coverage by Wall Street analysts. *Administrative Science Quarterly*, 46(3), 502–526.
- Rogers, E. (2010 [1963]). *Diffusion of innovations* (5th ed. ed.). Free Press.
- Roth, P., & Doehne, M. (2024). Cohesion is lower in virtualized collaborations: A comparison of teams' network structure. *Small Group Research*, 55(4), 560–594.
- Ryan, B., & Gross, N. C. (1943). The diffusion of hybrid seed corn in two Iowa communities. *Rural Sociology*, 8(1), 15–24.
- Sauder, M., Lynn, F., & Podolny, J. (2012). Status: Insights from organizational sociology. *Annual Review of Sociology*, 38(1), 267–283. [10.1146/annurev-soc-071811-145503](https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071811-145503)
- Schoen, C., & Rost, K. (2021). What really works?! Evaluating the effectiveness of practices to increase the managerial diversity of women and minorities. *European Management Journal*, 39(1), 95–108.
- Secchi, D., & Gullekson, N. L. (2016). Individual and organizational conditions for the emergence and evolution of bandwagons. *Computational and Mathematical Organization Theory*, 22(1), 88–133.
- Sgourev, S. V. (2013). How Paris gave rise to Cubism (and Picasso): Ambiguity and fragmentation in radical innovation. *Organization Science*, 24(6), 1601–1617.
- Strang, D., & Meyer, J. W. (1993). Institutional conditions for diffusion. *Theory and Society*, 22(4), 487–511.
- Tolbert, P. S., & Zucker, L. G. (1983). Institutional sources of change in the formal structure of organizations: The diffusion of civil service reform, 1880–1935. *Administrative Science Quarterly*, 22–39.

- Tushman, M. L., & Anderson, P. (2018). Technological discontinuities and organizational environments. In G. Hage (Ed.), *Organizational innovation* (pp. 345–372). Routledge.
- Uzzi, B., & Lancaster, R. (2004). Embeddedness and price formation in the corporate law market. *American Sociological Review*, *69*(3), 319–344.
- Vaaler, P.M., & McNamara, G. (2004). Crisis and competition in expert organizational decision making: Credit-rating agencies and their response to turbulence in emerging economies. *Organization Science*, *15*(6), 687–703.
- Valente, T. (1996, 1996). Social network thresholds in the diffusion of innovations. *Social Networks*, *18*(1), 69–89.
- Valente, T., & Vega Yon, G. (2020). Diffusion/contagion processes on social networks. *Health Education & Behavior*, *47*(2), 235–248.
- Washington, M., & Zajac, E. J. (2005). Status evolution and competition: Theory and evidence. *Academy of Management Journal*, *48*(2), 282–296.
- Wejnert, B. (2002). Integrating models of diffusion of innovations: A conceptual framework. *Annual Review of Sociology*, *28*(1), 297–326.
- Wellman, B. (1988). Structural analysis: From method and metaphor to theory and substance. In B. Wellman & S. D. Berkowitz (Eds.), *Social structures: a network approach* (pp. 19–61). Cambridge University Press.
- White, H. (2002). *Markets from networks: Socioeconomic models of production*. Princeton University Press.
- World Economic Forum. (2024). *Global Gender Gap Report 2024* (1944835121).
- Young, H. P. (2009). Innovation diffusion in heterogeneous populations: Contagion, social influence, and social learning. *The American Economic Review*, *99*(5), 1899–1924. <https://doi.org/10.1257/aer.99.5.1899>

Appendix

Table A1 Descriptive Statistics

Variable Name	Mean	SD	Min	Med.	Max
Adoption share of GN in focal OG	0.28	0.422	0	0	1
Adoption share of AFTs in focal OG	0.04	0.151	0	0	1
Share of female top/middle managers in focal OG	0.17	.121	0	.154	1
Core-periphery status of OG (1 = Core, 2 = Periphery)	1.52	0.499	1	2	2
Boundary pressure GN	0.53	0.382	0	.72	1
Boundary pressure AFTs	0.05	0.089	0	.03	1
Boundary weakness	0.25	0.435	0	0	1
Number of links to other OGs (ln)	2.31	1.748	0	2.49	6.90
Adoption rate region GN	0.32	0.407	0	0	1
Adoption rate industry GN	0.48	0.400	0	.63	1
Adoption rate region AFTs	0.03	0.104	0	0	1
Adoption rate industry AFTs	0.04	0.080	0	.01	1
Number of advertisements focal OG (ln)	0.55	0.873	0	0	5.48
Network density focal OG	0.01	0.054	0	.00	2.5
Number of active firms focal OG (ln)	4.44	1.890	0	4.58	10.77
Year	2009.50	5.188	2001	2009.5	2018

Note: GN = gender-neutral advertisements, AFTs = almost-full-time employment schemes, OG = organizational group. N = 14 238 observations.

Source: Authors' database and calculations.

Table A2 GN Language Use Conditional on Core–Periphery Status of Organizational Group

Forward-lagged adoption share of GN in OG	M1	M2	M3
Adoption share of GN language use in OG	0.849*** (0.037)	0.846*** (0.037)	0.848*** (0.037)
Adoption rate industry GN	0.023 (0.034)	0.021 (0.035)	0.025 (0.035)
Adoption rate region GN	0.114*** (0.026)	0.113*** (0.026)	0.116*** (0.026)
Network density OG	0.033 (0.178)	0.031 (0.177)	0.026 (0.176)
Number of links to other OGs (ln)	0.028* (0.016)	0.029* (0.017)	0.033** (0.017)
Number of active firms in OG (ln)	0.038*** (0.013)	0.038*** (0.013)	0.038*** (0.013)
Trade (Ref: production)	−0.060*** (0.023)	−0.060*** (0.023)	−0.061*** (0.023)
Hospitality (Ref: production)	−0.101*** (0.034)	−0.102*** (0.034)	−0.099*** (0.034)
Financial services (Ref: production)	−0.003 (0.026)	−0.003 (0.026)	−0.008 (0.026)
Business services (Ref: production)	−0.054** (0.024)	−0.054** (0.024)	−0.056** (0.024)
Government, public admin (Ref: production)	0.623*** (0.046)	0.618*** (0.047)	0.609*** (0.047)
Education, health, social serv. (Ref: production)	0.197*** (0.022)	0.196*** (0.023)	0.200*** (0.023)
Number of advertisements in OG (ln)	0.101*** (0.010)	0.101*** (0.010)	0.097*** (0.010)
Zero ads in OG and year (no = 0 / yes = 1)	−0.915*** (0.053)	−0.919*** (0.053)	−0.925*** (0.053)

Continuation of Table A2.

Forward-lagged adoption share of GN in OG	M1	M2	M3
OG is in Periphery (Ref: Core)	0.048*	0.107	0.200
	(0.025)	(0.103)	(0.131)
Boundary pressure GN	0.100***	0.170	0.239
	(0.034)	(0.121)	(0.163)
Periphery # Boundary pressure GN		0.000	0.000
		(0.000)	(0.000)
Boundary weakness # Boundary pressure GN		-0.073	-0.166
		(0.122)	(0.167)
Boundary weakness	0.047***	0.043**	0.372*
	(0.015)	(0.017)	(0.195)
Periphery # Boundary weakness			-0.424**
			(0.201)
Boundary weakness # Boundary pressure GN			-0.379
			(0.241)
Periphery # Boundary weakness # Boundary pressure GN			0.472*
			(0.250)
Constant	-1.951***	-1.955***	-2.028***
	(0.067)	(0.101)	(0.130)
Observations	13 447	13 447	13 447
Number of OG	791	791	791
Year Dummies	17	17	17
Wald chi2 (df)	5 301	5 303	5 306
Prob > chi2	0.0000	0.0000	0.0000

Note: GN = gender-neutral advertisements, OG = organizational group. ***p < 0.01, **p < 0.05, *p < 0.1. Source: Authors' database and calculations.

Table A3 Diffusion of AFTs Conditional on Core–Periphery Status of Organizational Group

Variables	M4	M5	M6
Adoption share AFTs in focal OG	0.371*** (0.072)	0.404*** (0.071)	0.385*** (0.072)
Adoption rate industry AFTs	0.580*** (0.168)	0.570*** (0.170)	0.543*** (0.171)
Adoption rate region AFTs	0.052 (0.212)	−0.007 (0.219)	−0.028 (0.223)
Network density focal OG	0.065 (0.282)	0.061 (0.276)	0.070 (0.282)
Number of links to other OGs (ln)	0.008 (0.046)	0.016 (0.046)	0.013 (0.046)
Number of active firms focal OG (ln)	0.131*** (0.044)	0.127*** (0.043)	0.127*** (0.043)
Trade (Ref: production)	0.758*** (0.274)	0.737*** (0.272)	0.712*** (0.275)
Hospitality (Ref: production)	0.820*** (0.296)	0.774*** (0.295)	0.771*** (0.296)
Financial services (Ref: production)	0.919*** (0.280)	0.908*** (0.278)	0.903*** (0.280)
Business services (Ref: production)	0.901*** (0.267)	0.883*** (0.265)	0.878*** (0.267)
Government, public admin (Ref: production)	2.812*** (0.283)	2.724*** (0.282)	2.750*** (0.283)
Education, health, social serv. (Ref: production)	2.371*** (0.252)	2.308*** (0.251)	2.309*** (0.252)
Number of advertisements focal OG (ln)	0.200*** (0.030)	0.206*** (0.030)	0.216*** (0.031)
Zero ads in local industry and year (no = 0 / yes = 1)	−0.460*** (0.077)	−0.472*** (0.077)	−0.447*** (0.078)

Continuation of Table A3.

Variables	M4	M5	M6
Periphery (Ref: Core)	0.336*** (0.078)	0.578*** (0.114)	0.554*** (0.118)
Boundary pressure AFTs	0.281* (0.155)	2.245*** (0.636)	3.236*** (0.674)
Periphery # Boundary pressure AFT		-2.019*** (0.644)	-2.880*** (0.715)
Boundary weakness # Boundary pressure AFTs			-1.479 (1.264)
Boundary weakness	0.173*** (0.049)	0.124** (0.051)	0.170 (0.171)
Periphery # Boundary weakness			0.075 (0.184)
Periphery # Boundary weakness # Boundary pressure AFT			1.208 (1.302)
Constant	-5.914*** (0.324)	-5.739*** (0.296)	-5.763*** (0.299)
Observations	13 447	13 447	13 447
Number of OG	791	791	791
Year Dummies	17	17	17
Wald chi2 (df)	1 466	1 489	1 472
Prob > chi2	< .0001	< .0001	< .0001

Note: AFTs = almost-full-time, OG = organizational group. ***p < 0.01, **p < 0.05, *p < 0.1.
 Source: Authors' database and calculations.

Table A4 Approximation of the Effectiveness of Both HR-Innovations

	(1)
Forward-lagged proportion of female managers in focal OG	Model 1
Proportion of female managers focal OG	2.160*** (0.024)
Share of positions advertised in GN language in focal OG	-0.029** (0.013)
Share of positions offering AFTs in focal OG	0.050*** (0.016)
Periphery (Ref: Core)	0.126*** (0.023)
Boundary pressure GN	0.009 (0.011)
Boundary pressure AFTs	0.032 (0.028)
Boundary weakness	-0.018*** (0.006)
Number of links to other OGs (ln)	-0.065*** (0.006)
Number of advertisements in focal OG (ln)	-0.009 (0.008)
Network density focal OG	-0.002 (0.017)
Number of active firms focal OG (ln)	0.100*** (0.008)
Trade (Ref: production)	0.221*** (0.030)
Hospitality (Ref: production)	0.242*** (0.030)

Continuation of Table A4 on the next page.

Continuation of Table A4.

	(1)
Forward-lagged proportion of female managers in focal OG	Model 1
Financial services (Ref: production)	-0.073 (0.045)
Business services (Ref: production)	0.164*** (0.031)
Government, public admin (Ref: production)	0.161*** (0.042)
Education, health, social serv. (Ref: production)	0.325*** (0.029)
No advertisements in focal OG (dummy variable)	-0.026* (0.014)
Constant	-2.815*** (0.044)
Observations	13 440
Organizational Groups	791
Years	18
Wald chi2 (df)	16 410
Prob > chi2	< .0001

Note: GN = gender-neutral advertisements, AFTs = almost-full-time, OG = organizational group. ***p < 0.01, **p < 0.05, *p < 0.1.

Source: Authors' database and calculations.



Sara Petrella,
Mylène Steity (dir.)

ABC arts & musées

Histoire coloniale et voix autochtones

ISBN 978-2-88351-131-6
538 pages
15.0 × 24.6 cm
Fr. 48.–/Euro 48.–

Conçu sous la forme d'un abécédaire, cet ouvrage collectif propose un vaste panorama des rapports entre histoire des arts et études postcoloniales. En réponse à l'actualité sur la décolonisation des musées, un espace de réflexion est ouvert autour de thématiques telles que les collections dites « ethnographiques », les narratifs de l'histoire coloniale et les perspectives autochtones. En réunissant des chercheur·euse·s, artistes, militant·e·s et expert·e·s engagé·e·s, ce livre se veut un carrefour d'échanges entre articles scientifiques, contributions artistiques et essais. Au travers de ces multiples voix, cet abécédaire invite ainsi à repenser l'histoire des arts et des musées comme un espace d'expérimentation au-delà des frontières disciplinaires et géographiques, pour offrir un éclairage original et sensible sur les enjeux contemporains de l'étude du passé, tout en ouvrant de nouvelles voies pour l'avenir.

Sara Petrella est historienne des arts à l'Université de Fribourg. Après une thèse de doctorat à Genève, elle a travaillé dans plusieurs universités en Suisse et au Canada, tout en participant à des projets culturels auprès de musées, centre culturels autochtones et ONG.

Mylène Steity est doctorante en muséologie et historienne de l'art diplômée de l'Université de Neuchâtel. En tant que conservatrice, elle collabore avec plusieurs institutions et musées en Suisse. Son travail inclut la conception et l'animation d'ateliers de médiation portant sur l'héritage des Lumières, qu'elle aborde à travers le prisme des études postcoloniales.

Manuscript Preparation and Submission

Manuscripts may be submitted in English, French or German and they should not exceed 50 000 characters or 8 000 words. They should be accompanied by an abstract of approximately 550 characters and five keywords. As part of the submission process, authors are required to confirm that the manuscript has not been previously published, nor is it being considered by another journal.

Detailed guidelines for the preparation of manuscripts are available on the journal's website:
<https://www.socio-journal.ch/review>

Manuscripts should be addressed through the journal's submission platform:
<https://www.socio-journal.ch/about/submissions>

Review Process

Articles are evaluated on their individual quality and relevance to the journal's scope. The journal editors reserve the right to assess whether submitted manuscripts align with the journal's scope and to decline papers for peer review if they fail to meet the journal's scientific standards.

All manuscripts considered for publication in the Swiss Journal of Sociology (SJS) undergo a rigorous double-blind review process. Submitted manuscripts are first assessed for their alignment with SJS's aims and scope by the journal editors. Once accepted for review, each manuscript is reviewed by at least two national or international experts with thematic and methodological expertise relevant to the research field of the article. The current rejection rate of SJS stands at 65 percent.

Platinum Open Access

The Swiss Journal of Sociology embraces a Platinum Open Access policy, which we consider vital for providing full access to current academic debates especially to younger scholars and researchers with no institutional funding. Additionally, it plays a fundamental role in fostering international sociological debate.

All articles are published and accessible permanently free of charge (no article processing charge).

Articles are licensed under the Creative Commons Attribution Non-Commercial Non-Derivatives 4.0 License. Authors retain copyright and other proprietary rights relating to the article, such as patent rights. The responsibility for opinions expressed in signed articles rests solely with the authors.

Accepted articles will be published online first before they appear in a journal issue. Fully citable and complete with a DOI, Online First publication ensures that the latest research is made available as swiftly as possible.

Open Data

With the requirements of Open Science, sharing and citing data underlying scientific publication has become one of the major challenges facing the scientific community in recent years. The Swiss Journal of Sociology (SJS) advocates for the accessibility of data and supplementary material necessary to replicate the analyses presented in an article. Consequently, authors are required to include a data availability statement in all accepted manuscripts and reference specifically the corresponding data.

The Swiss Journal of Sociology (SJS) is a multi-lingual open access peer-reviewed journal, which provides the main platform for presenting and debating sociological research in Switzerland. From its first appearance in 1975, it has reflected key developments in Swiss and international sociology.

The SJS encourages contributions from all areas of sociology. It considers the plurality of theoretical and methodological approaches in empirical research and theory building. Articles published should be of interest to Swiss sociology by engaging with current trends in sociology theoretically and/or methodologically. Submitted contributions will be considered for publication independent of the author's institutional or national background.

The SJS is published by the Swiss Sociological Association (SSA) three times per year, employing a rapid and efficient review process that emphasizes transparency and clarity.

The SJS receives funding from the Swiss Academy of Humanities and Social Sciences.

The Swiss Journal of Sociology is indexed by DOAJ and Scopus and is available at:

www.socio-journal.ch

© 2026

Schweizerische Gesellschaft für
Société suisse de **soziologie**
Swiss Sociological Association

Schweizerische Gesellschaft für Soziologie
c/o Seismo Verlag, Sozialwissenschaften und
Gesellschaftsfragen AG
Zeltweg 27
CH-8032 Zürich

Price of this issue: sFr. 48.– / € 48.–

ISSN 0379-3664

Supported by
 Swiss Academy
of Humanities
and Social Sciences