

# Warum verdienen Frauen weniger als Männer? Was kann getan werden?

---

CHRISTINE ZULEHNER, UNIVERSITÄT WIEN, WIFO

10 JAHRE IN SÜDTIROL – EQUAL PAY DAY – 10 ANNI IN ALTO ADIGE

# Warum verdienen Frauen weniger als Männer? Was kann getan werden?

---

## Unterschiede in den Einkommen und Löhnen

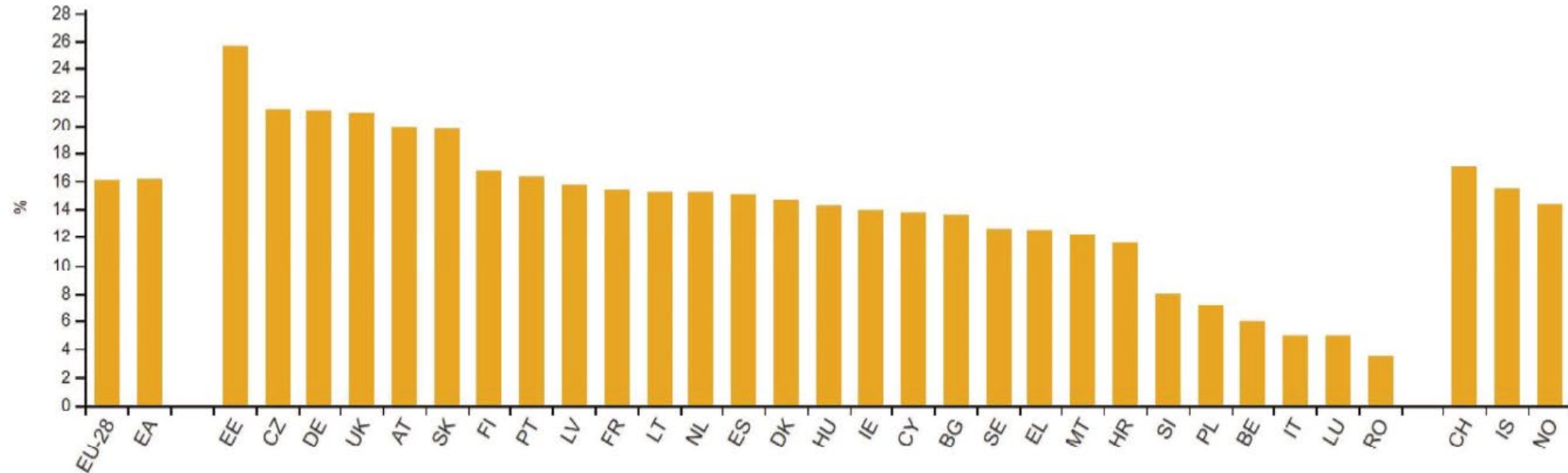
- Internationaler Vergleich + Entwicklung über die Zeit
- Wie wirkt sich die Arbeitsmarktbeteiligung aus?
- Gibt es Unterschiede in den lohnbestimmenden Merkmalen zwischen Männern und Frauen?
- Gibt es Diskriminierung? Oder spielen unbeobachtete Merkmale eine wichtige Rolle?

## Was sind geeignete Maßnahmen?

- Transparenz bei Gehaltsverhandlungen, Arbeitsprozesse, blinder Bewerbungsprozess
- Kinderbetreuungseinrichtungen, Elternzeit
- Effekt von Quoten

## Auswirkungen der COVID Krise?

## The unadjusted gender pay gap, 2017 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except CZ and IS: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); CZ: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q.

EU, EA, IT, PL, HU, ES, FR, FI, UK, DE :Provisional data.

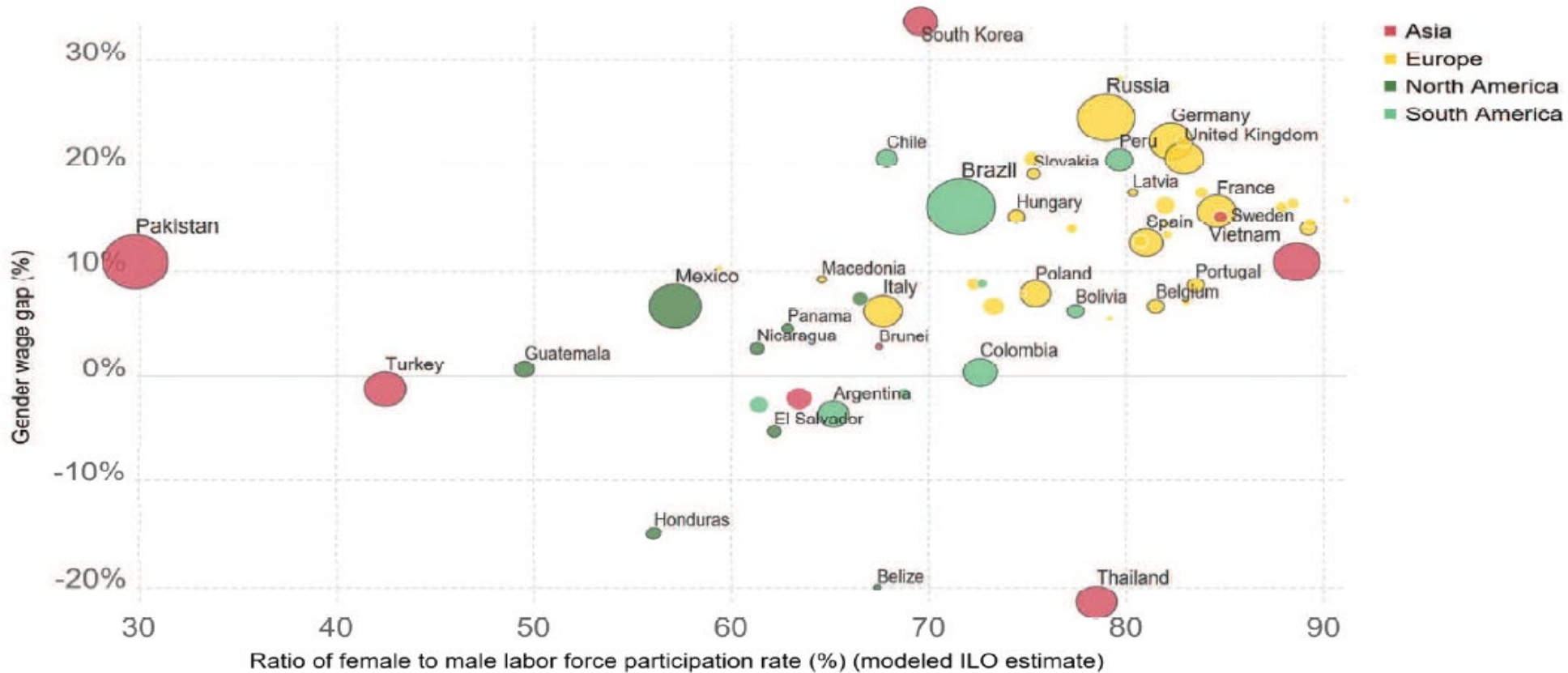
RO: Estimated data.

EL, IE: 2014 data.

Source: Eurostat (online data code: sdg\_05\_20)

# Gender gap in hourly wages vs. Ratio of female-to-male labor force participation, 2016

The vertical axis shows the unadjusted gender wage gap calculated as the difference between average hourly earnings of men and average hourly earnings of women expressed as a percentage of average hourly earnings of men. The horizontal axis shows the ratio of female to male labor force participation rates (participation rates correspond to the proportion of the population ages 15 and older that is economically active).



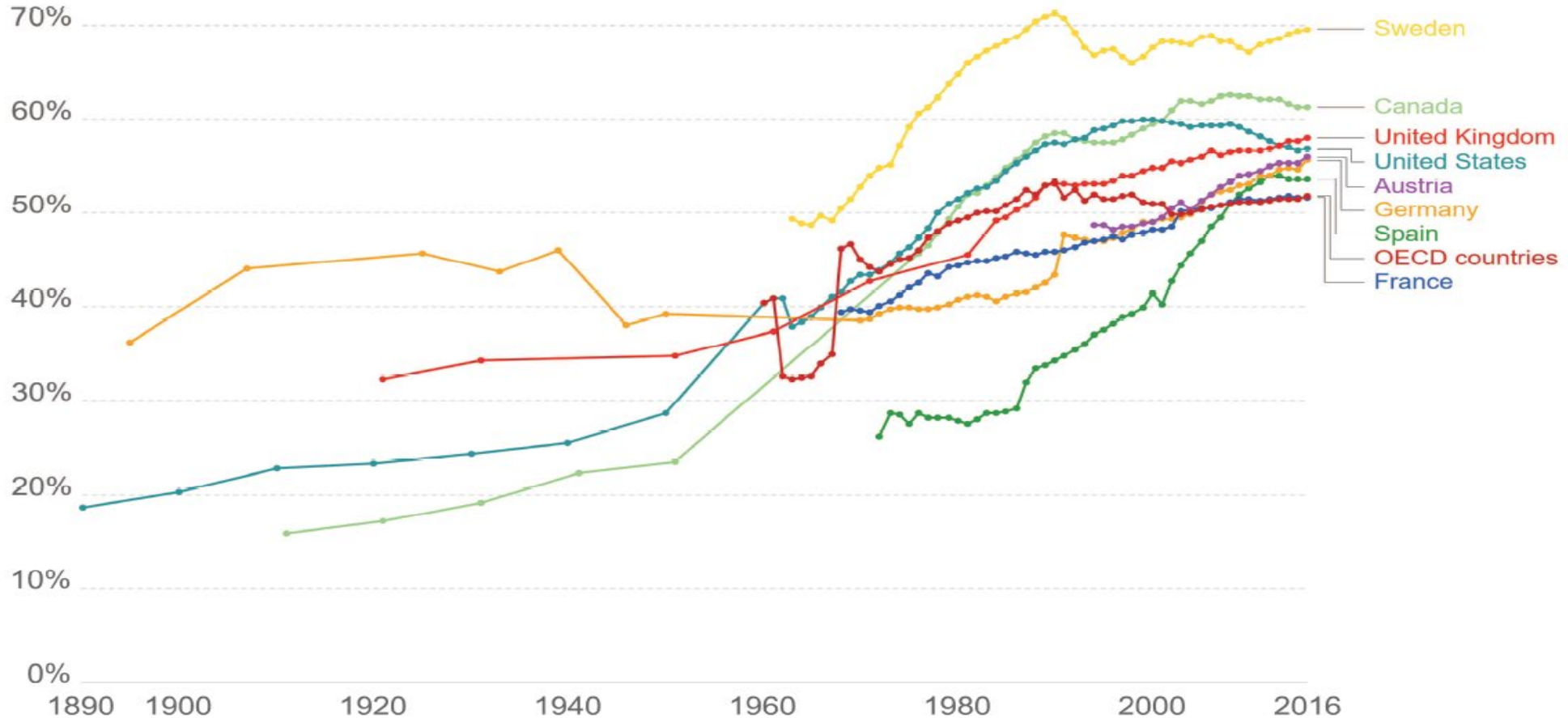
Source: ILOSTAT, World Bank

OurWorldInData.org • CC BY-SA

# Long-run perspective on female labor force participation rates



Proportion of the female population ages 15 and over that is economically active. Data is available for OECD member countries, as well as for non-member countries publishing statistics in OECD.stats.



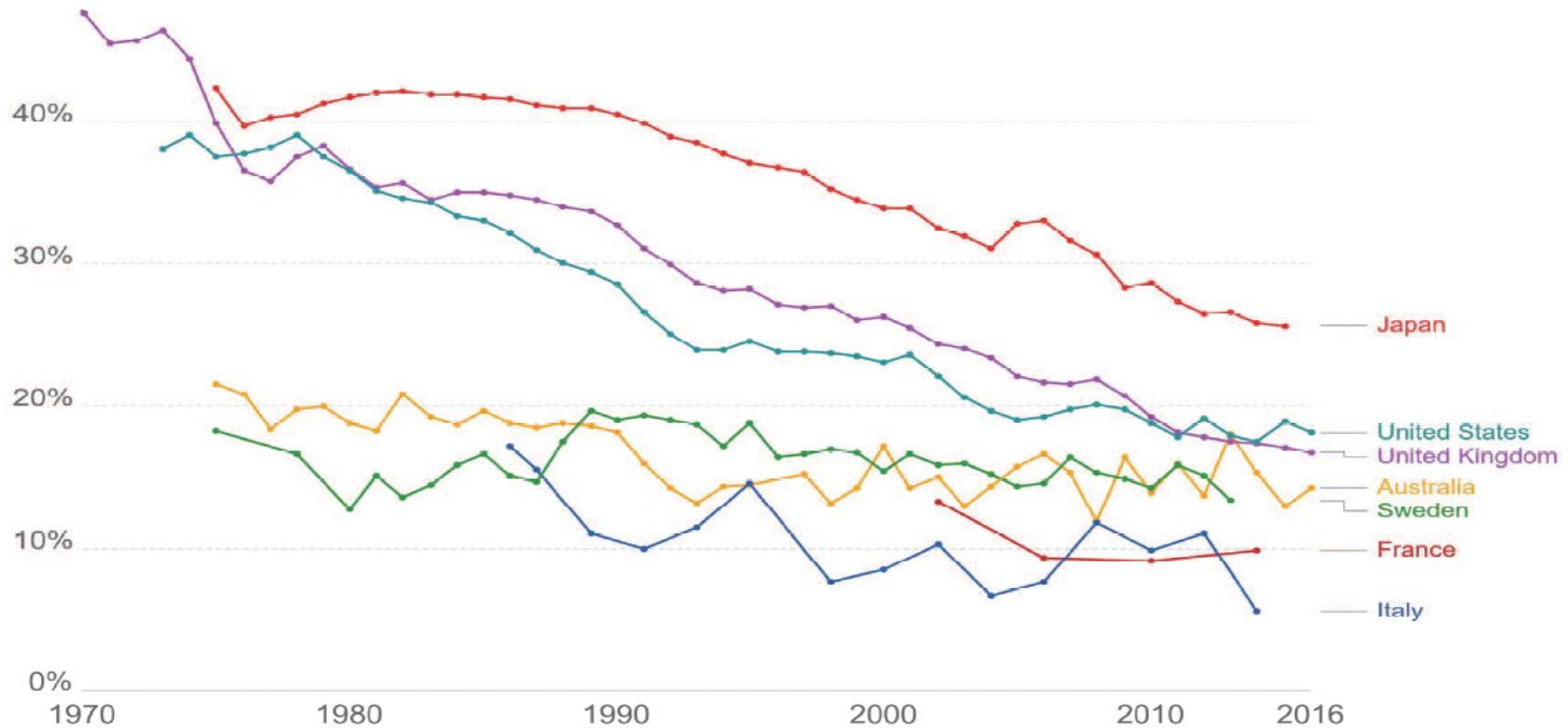
Source: Our World In Data based on OECD (2017) and Long (1958)

OurWorldInData.org • CC BY-SA

Note: For some observations prior 1960, the participation rate is taken with respect to the female population 14 and over. See sources for details.

# Unadjusted gender gap in median earnings of full-time workers (%)

The gender wage gap is unadjusted and is defined as the difference between median earnings of men and women relative to median earnings of men. Data refer to full-time employees and to self-employed.



Source: OECD, Gender Wage Gap (2017)

OurWorldInData.org • CC BY-SA

# Situation in den USA (Blau und Kahn 2017)

---

## Lohnunterschiede sind stark gesunken

- 1980: 37,9% → 1989: 26,0% → 2000: 22,8% → 2010: 20,7%

## Unterschiede in der Schulbildung und Berufserfahrung werden berücksichtigt

- 1980: 28,9% → 1989: 18,5% → 2000: 17,3% → 2010: 17,9%

## Unterschiede in der Beruf und Industrie werden berücksichtigt

- 1980: 20,6% → 1989: 7,6% → 2000: 8,6% → 2010: 8,4%

## Entwicklung der Determinanten

- in den 1980er Jahren waren Unterschiede in Schulbildung und Berufserfahrung ein wesentlicher Grund für die Lohnunterschiede
- seit 2000/2017 sind es eher Beruf und Industrie
- unerklärter Anteil sehr stark gesunken, stagniert in den letzten Jahren

# Situation in Österreich

---

## Einkommensunterschied:

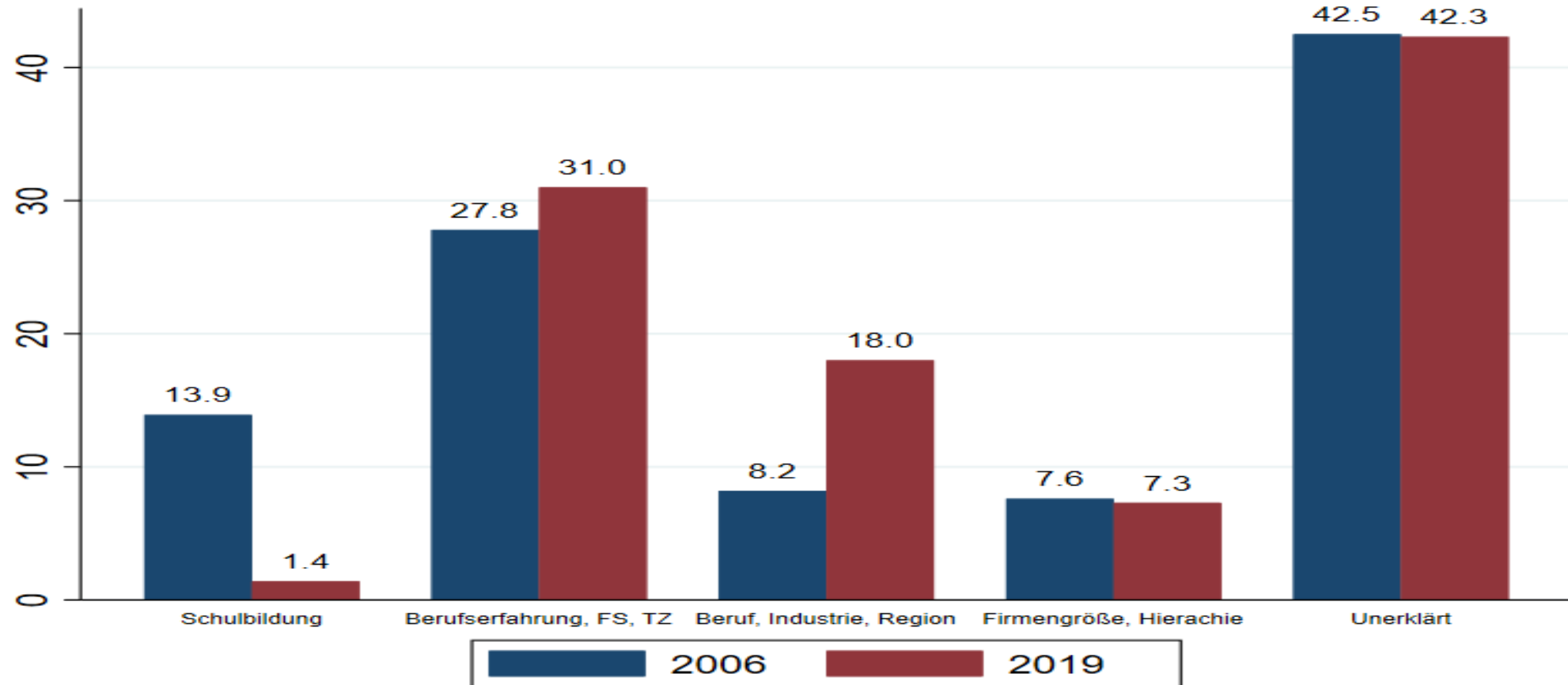
- die Einkommensdifferenz gemessen an den mittleren Bruttojahreseinkommen laut Lohnsteuerdaten ist von 39,8% (2009) auf 36,4% (2019) gesunken (Statistik Austria);
- jene von Vollzeitbeschäftigten von 19,4% (2009) auf 14,3% (2019)
- Teilzeitquote von Frauen beträgt 47%

## Lohnunterschiede:

- Während der Stundenlohn von Frauen im Jahr 2005 um etwa 20,5% geringer ausfiel als jener der Männer, sank diese Differenz im Jahr 2019 auf 15,3% (Böheim et al 2021)
- Privater Sektor: 24,1% (2005) → 17,1% (2019)
- Der um Merkmale wie etwa Schulbildung, Berufserfahrung, Beruf und Industrie „bereinigte“ Lohnunterschied sank je nach statistischer Methode von 9-17% auf 6-11%.



# Lohnunterschiede in Österreich: Anteil von Merkmalen 2006 und 2019 (Böheim et al 2021)



# Beruf und Familie

---

Frauen (müssen) versuchen öfter Beruf und Familie zu verbinden →

- Frauen haben weniger Berufserfahrung
- geschlechtsspezifische Unterschiede bei Studien- und Berufswahl

am Karrierebeginn sind die Einkommen von MBA Absolventen ähnlich (Bertrand, Goldin und Katz 2008)

- Einkommensunterschied nach 15 Jahren: 76.1%
- Frauen unterbrechen Karriere wegen Kindern: 36.6%
- Unterschiede in der Arbeitszeit (52h vs. 58h): 10.3%

Geburt des ersten Kindes → Einkommensunterschiede (Kleven et al. 2019)

- Dänemark: 21%, Schweden: 26%, US: 31%, US: 44%, Österreich: 51%, Deutschland: 61%

# Ausbildung und Berufswahl

---

## Horizontale Segregation

- Mädchen entscheiden sich häufiger für weniger mathematikintensive Studienprofile (US, Österreich, Frankreich, Niederlande, Deutschland ...)
- US: Mädchen belegen gleich viele Mathekurse wie Jungen (Goldin et al., 2006), sind aber unter den extrem leistungsstarken Mathe-Schülern unterrepräsentiert (Ellison, Swanson 2010)
- Mathematik Kurse → höheren Löhnen (Schrøter Joensen, Skyt Nielsen 2015)

## Standardklärung

- Diskriminierung, Unterschiede in den Fähigkeiten, Unterschiede in den Präferenzen

## Unterschiede im Verhalten

- „Do Women shy away from competition, do men compete too much?“ (Niederle, Vesterlund 2007)
- Wettbewerbsfähigkeit korreliert mit Bildungsentscheidungen (Buser, Niederle, Oosterbeck 2014)

# Im Arbeitsleben

---

## The last chapter to obtain equality (Goldin 2014)

- Lohnunterschiede sind in den Berufen und Industrien hoch, in den Unternehmen den Anreiz haben Personen, die besonders lange arbeiten, überproportional zu renummerieren
- “The solution does not (necessarily) have to involve government intervention and it need not make men more responsible in the home (although that wouldn’t hurt).”

## Gehaltsverhandlungen

- Frauen verhandeln ihr eigenes Gehalt weniger gut als Männer (Riley et al 2005) → Wissen, wann man/frau fragen muss: Die Kosten des “Leaning In” (Exley et al 2020)
- Frauen verhandeln fremdes Gehalt überproportional gut (Riley et al 2005)
- Transparenz reduziert Unterschiede im Verhandeln (Riley et al 2005, Roussille 2020)

## Gläserne Decke

- Verteilung von Arbeitsaufgaben: Frauen übernehmen in gemischten Teams eher nicht beförderungswürdige Aufgaben (Vesterlund, Babcock and Weingart 2015)

# Im Arbeitsleben

---

## Explizite und implizite Vorurteile

- Blind auditions (Vorhang beim Probespiel) zeigen, dass der Frauenanteil in Orchestern gestiegen ist (Goldin und Rousse 2000)
- Konsequenzen für den Bewerbungsprozess und Promotionen

## Verzichten Unternehmen mit weniger Frauen auf Profite

- positive Korrelation zwischen Beschäftigung von Frauen und Profitabilität von Unternehmen (Hellerstein et al. 2002, Kawaguchi 2007)
- Unternehmen, die am Beginn ihrer Existenz mehr Frauen als der Industriedurchschnitt und Frauen als Führungskräfte einstellen, haben eine höhere Überlebenswahrscheinlichkeit (Weber und Zulehner 2014, 2010)

# Weitere Maßnahmen

---

## Kinderbetreuungseinrichtungen und Elternzeit

- Arbeitsmarktbeteiligung hängt von qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen ab: Effekt von Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Müttern in Deutschland (Bauernschuster und Schlotter 2015)
- Möglichkeit in Elternzeit zu gehen ist in skandinavische Länder stärker auf beide Elternteile aufgeteilt → mehr Kinderbetreuung durch Vätern → geringere Einkommensunterschiede (Kleven et al 2019)

## Effekt von Quoten

- Kann Effizienz steigern: experimentelle Evidenz (Niederle, Segal und Vesterlund 2013)
- Trickle-Down: Norwegen (Bertrand et al 2018), Indien (Beamen et al 2012), Schach (De Sousa Niederle 2021)

# Auswirkungen der COVID Krise

---

## Arbeitslosigkeit in der COVID Krise

- Alon et al 2021 zeigen, dass die pandemische Rezession des Jahres 2020 in den meisten Ländern eine "Shecession" mit größeren Beschäftigungsrückgängen bei Frauen war.
- In Österreich verloren Frauen ihre Arbeit zunächst zwar seltener als Männer, zum Jahresende 2020 waren Frauen stärker als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen (Bock-Schappelwein et al 2020, 2021)

## Home-Office und Home-Schooling/Distance Learning

- Frauen haben während der Corona-Krise die Zeit für Kinderbetreuung stärker als Männer ausgeweitet (Berghammer und Beham-Rabanser, 2020).

## Mögliche Auswirkungen

- Wenn Frauen deswegen weniger häufig an Fortbildungen oder Schulungen teilnehmen können, seltener professionelle Netzwerke pflegen können, usw., dann kann aus diesem Grund ein relativer Lohnverlust folgen.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

---