



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN



Gender Pay Gap Wissen und Wissenslücken

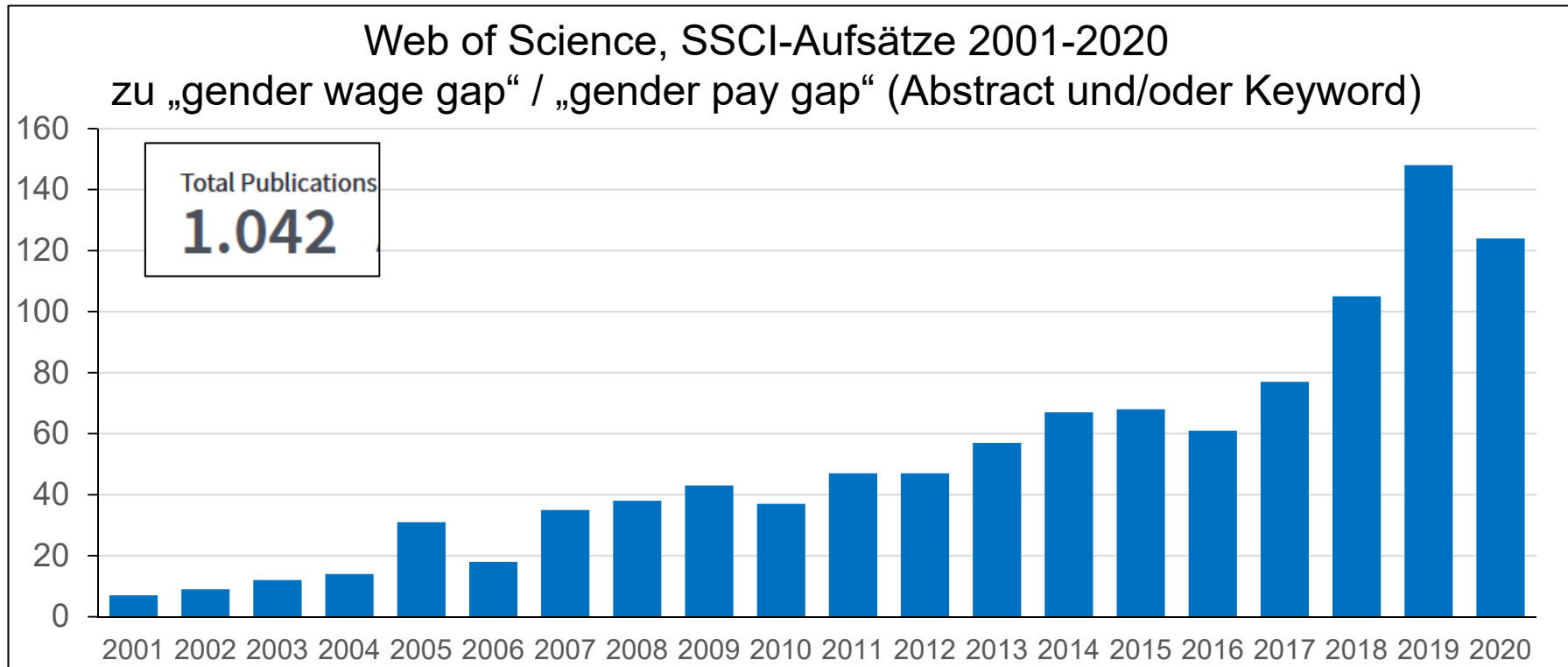
Vorlesungsreihe „Soziale Ungleichheit.
Empirische Analysen aktueller Trends“

Januar 2021, Katrin Auspurg



Vorbemerkung

- Ein sehr stark beforschtes Gebiet



Kann hier nur in
Ausschnitten sortiert
werden!

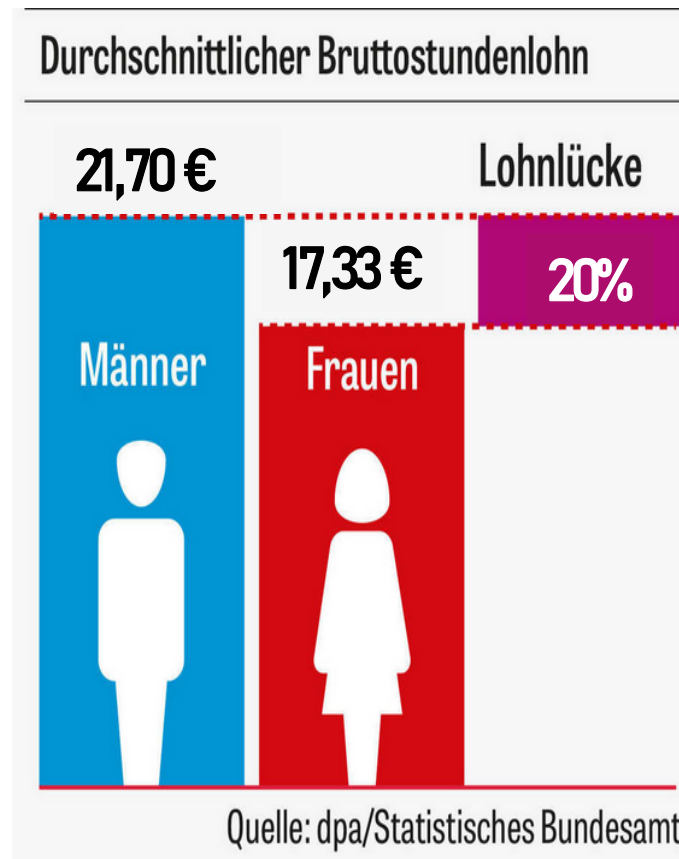


Agenda

1. Einstieg und deskriptiver Überblick
2. Diskriminierung als mögliche Ursache
3. Einfluss der Arbeitszeit
 - Analysen mit dem SOEP zu tatsächlichen Lohnunterschieden
 - Analysen mit Survey-Experimenten zu Teilzeitpräferenzen
4. Fazit

Darum geht's

- Lohnlücke (Gender Pay Gap, GPG) beim Stundenlohn
- In 2019: Im Mittel 19%
- In 2018: Im Mittel 20%



Equal Pay Day soll GPG symbolisieren

equal
pay
day, -

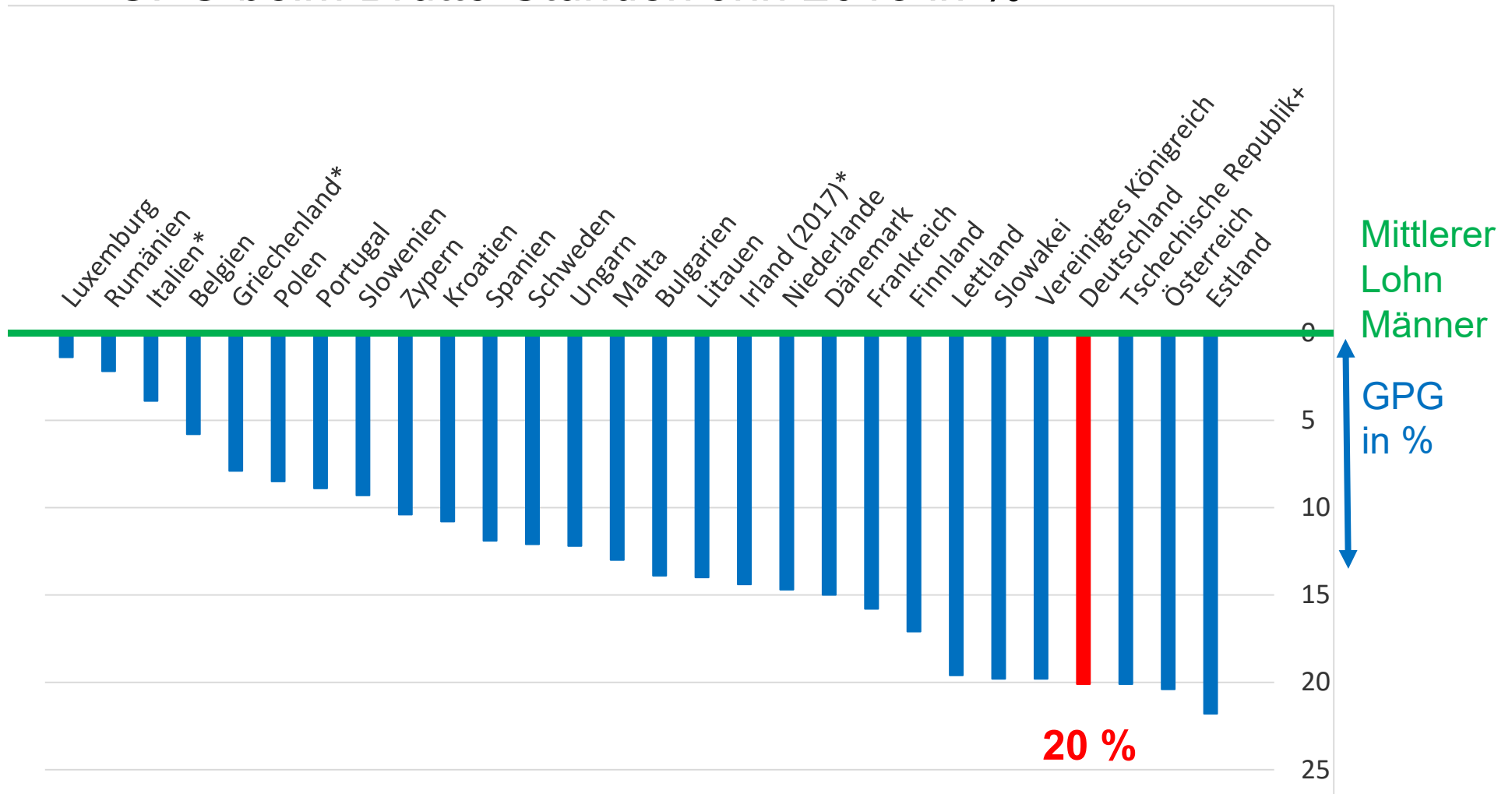
18. März 2019
17. März 2020
EQUAL PAY DAY
10. März 2021



- Symbolisiert den Tag, bis zu dem Frauen länger arbeiten müssten, um das gleiche Gehalt zu bekommen, wie Männer am 31.12. des Vorjahres
- Verrechnet?
Berechnung stimmt nur, wenn Frauen im Folgejahr den Lohn von Männern erhalten würden!

Länderunterschiede

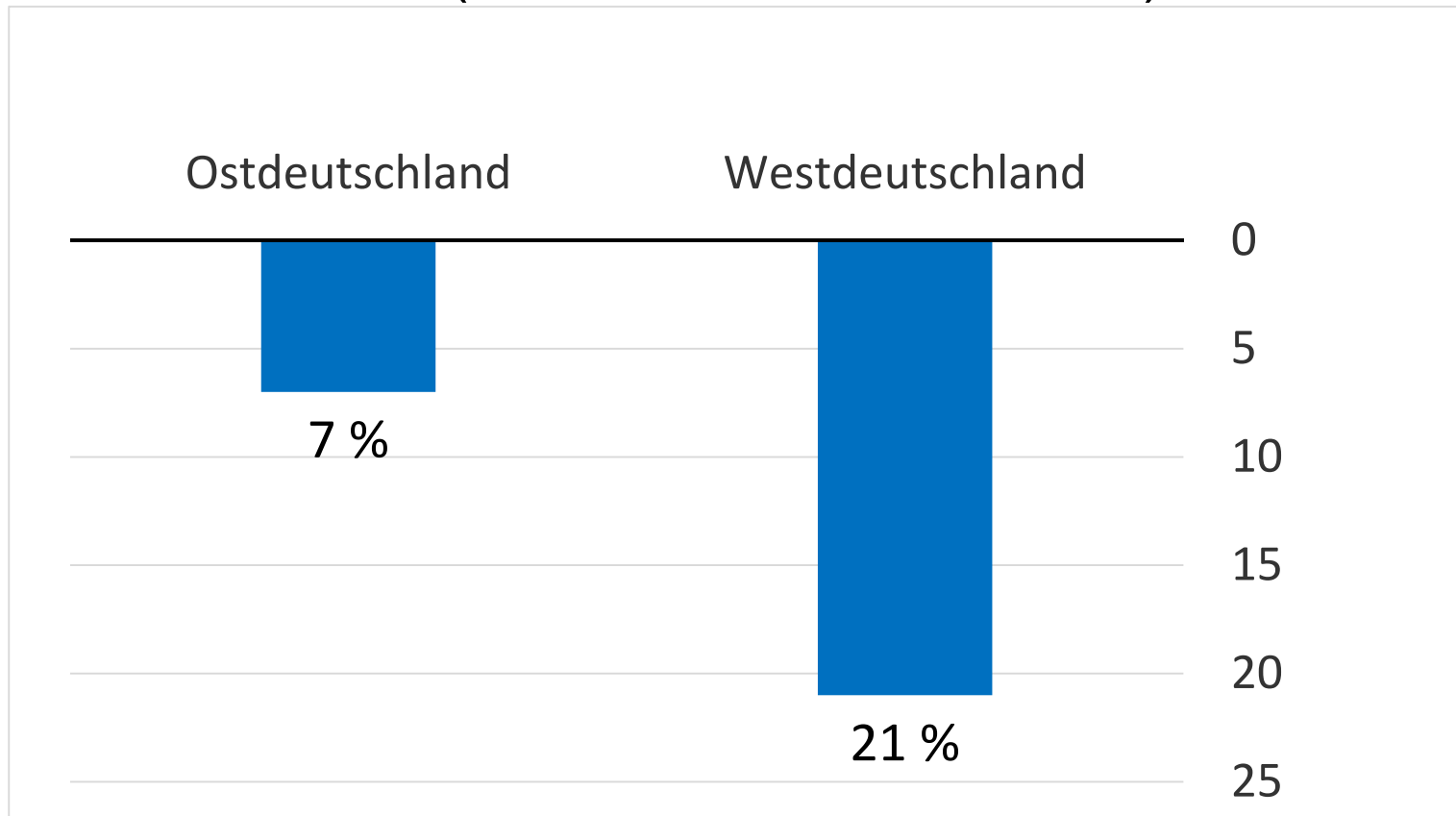
- GPG beim Brutto-Stundenlohn 2018 in %



Quelle: European Commission (Eurostat); * vorläufige Daten; + etwas abweichende Definition

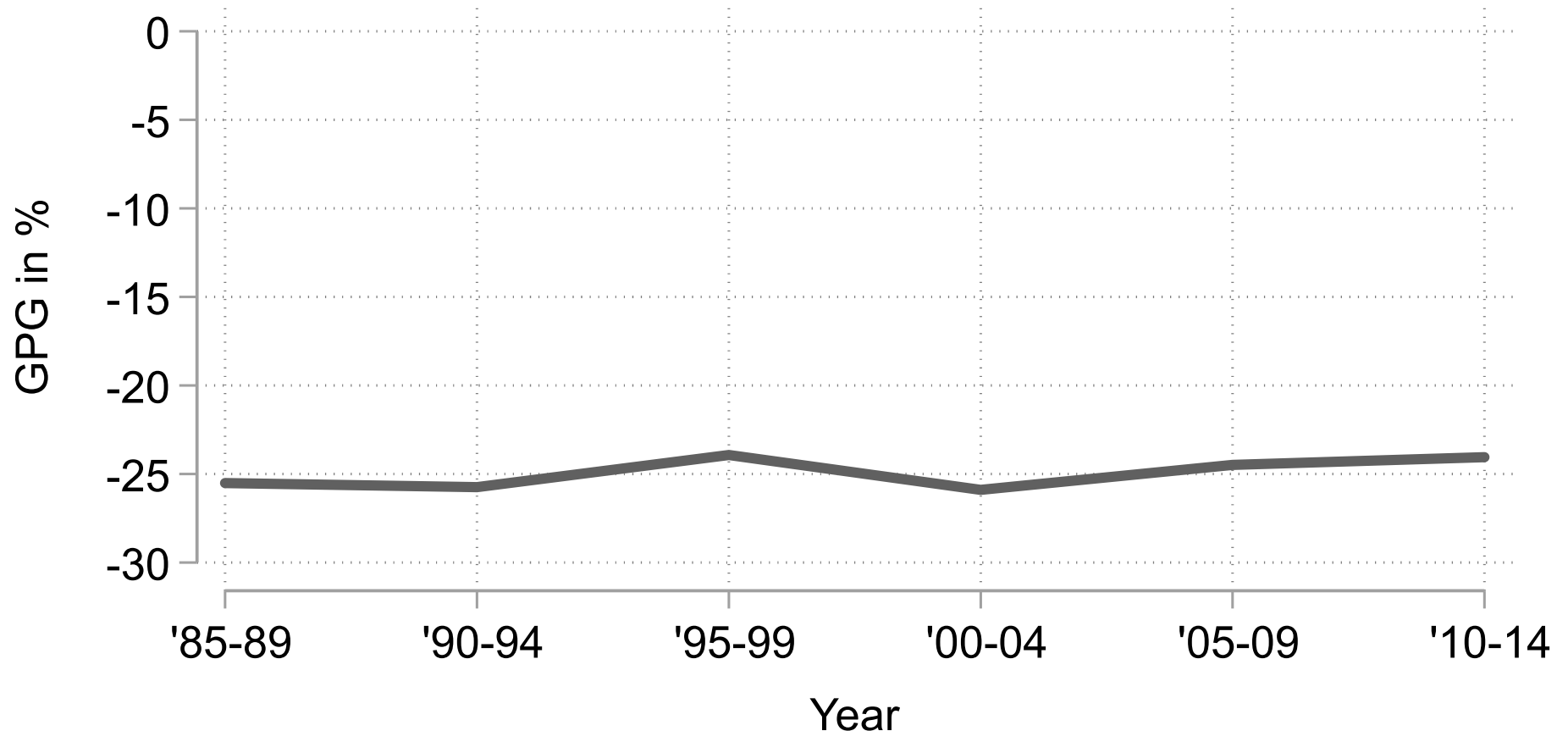
Ost-/Westdeutschland

- Deutliche Unterschiede beim unbereinigten GPG
- Daten für 2018 (Statistisches Bundesamt)



„Stalled Gender Revolution“?

- Schätzungen mit dem SOEP, Westdeutschland 1985-2014
(Schmitt/Auspurg 2020)

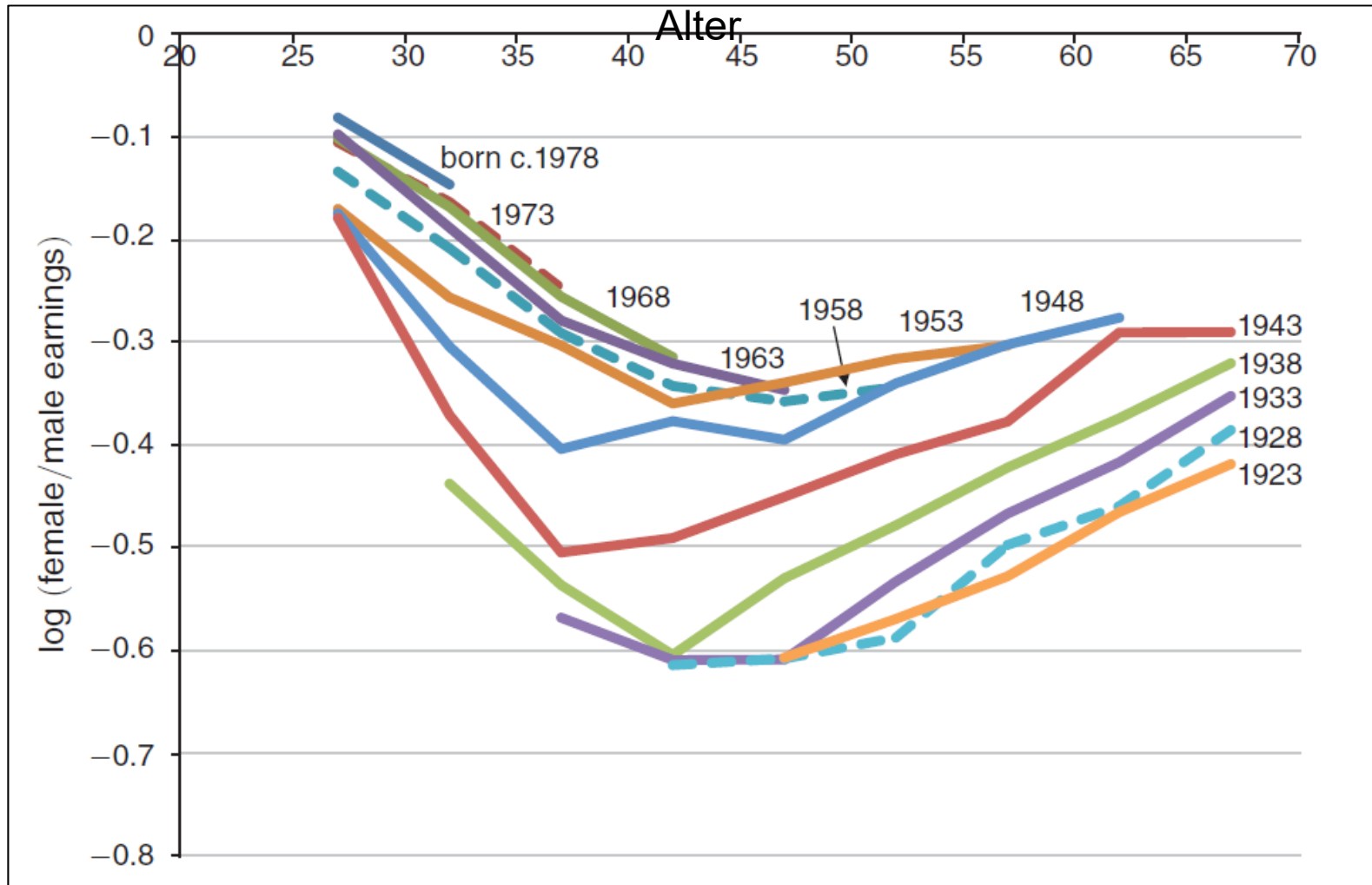


Quelle: Eigene Berechnungen

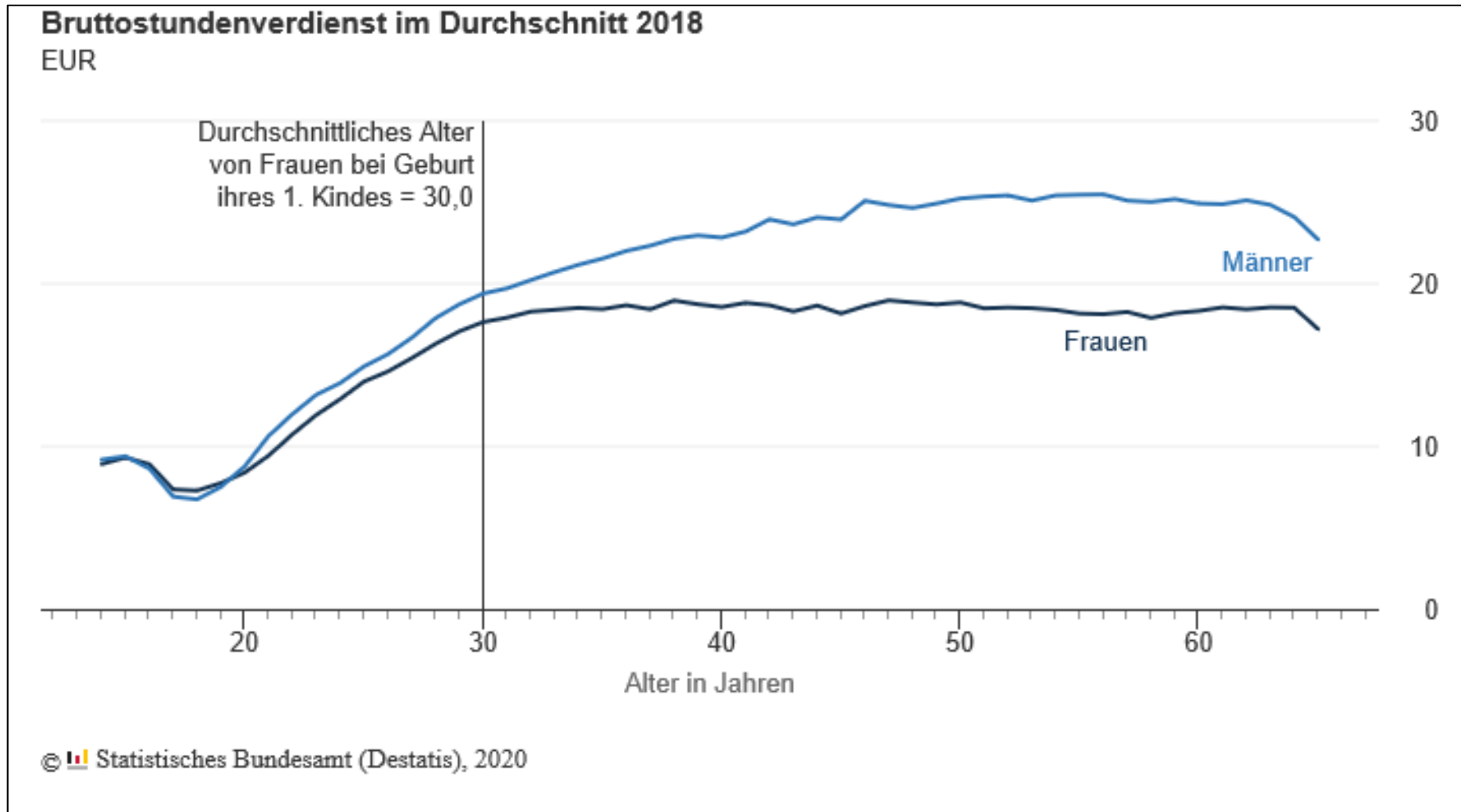
Für robustere Schätzungen mittlere Werte für 5-Jahresintervalle; mindestens $N = 18,348$ Personenjahre pro Intervall

GPG im mittleren Alter am größten

- Schätzungen für Uni-Absolventen mit US-Zensus Daten (Goldin 2014); Geburtskohorten 1923-1978; bei Kontrolle von Weiterbildung



Daten zu Deutschland



Zwei mögliche Ursachenbündel

(1) Unterschiede in Arbeitsangebot/Produktivität; z.B.

- Humankapital und Berufswahl
- Erwerbserfahrung und -umfang
- Übernahme von Führungsverantwortung



Rückkoppelungen möglich
(z.B. antizipierte Diskriminierung / Erwerbsunterbrechung)

(2) Ungleichbehandlung durch Arbeitgebende bei gleichem Angebot & gleicher Produktivität: „Diskriminierung“

- Einstellung / Beförderung
- Entlohnung in Berufen
- Kulturelle Entwertung von „Frauenarbeit“

Teil 2:
Diskriminierung!
Das soziologische Narrativ



Statements

- „In allen Arbeitsverhältnissen, in die sich soziale Ungleichheitslagen eingeschrieben haben, werden Frauen [...] wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit diskriminiert.“
(Becker-Schmidt 2007)
- „Während durch sozialpolitische Debatten in der Öffentlichkeit ein Bewusstsein davon entstanden ist, dass Frauen [...] in unzumutbarer Weise diskriminiert werden, beschäftigt sich die hierfür zuständige Disziplin selten mit dieser Thematik.“ (Becker-Schmidt 2007)



- „Vor allem Frauen und Migranten werden aufgrund vermeintlicher askriptiver Merkmale auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert.“
(Nachtwey 2015)

Wer wird am Stärksten diskriminiert?

- **„Frauen in den unteren sozialen Positionen sind in der Regel auch am stärksten diskriminiert**, die horizontalen Disparitäten am stärksten ausgeprägt. Eine Managerin hat eine völlig andere Chance auf Gleichbehandlung als eine weibliche migrantische Reinigungskraft.“
(Nachtwey 2015: 177)
- **„Wenn wir uns jedoch den Gender Pay Gap, also die mögliche Diskriminierung, anschauen, dann ist er bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit den geringsten Löhnen praktisch inexistent** (Granados und Geyer 2013). Diese Fakten machen deutlich, dass vor allem **bei den Beziehern hoher Einkommen und Führungskräfte die Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern in Deutschland sehr hoch ist.**“
(Fratscher 2015: 185)
- **„Frauendiskriminierung und Männerprivilegierung gibt es in allen Schichten [...] unserer Gesellschaft“**
(Becker-Schmidt 2008:165)

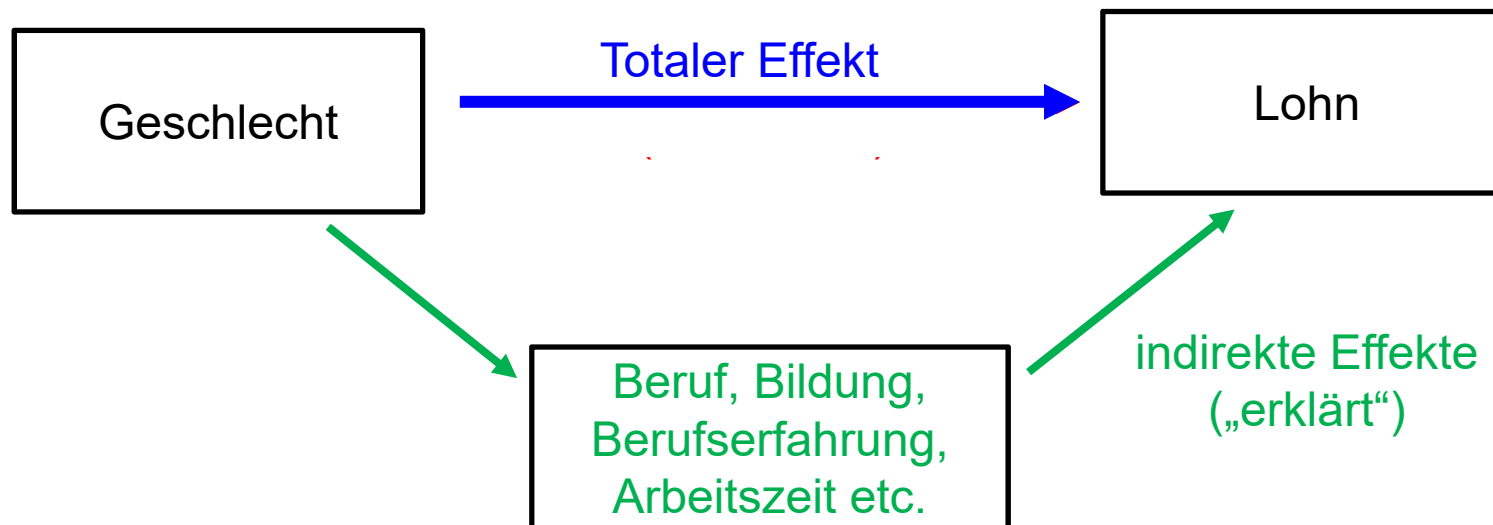
So einfach ist es nicht

- Warum diskriminieren Männer, und warum lassen sich Frauen diskriminieren?
 - Oft pauschale Verweise auf andere Begriffe
 - Männerbünde, Patriarchat, Hegemonie, Ideologien
 - Verweise auf latente Strukturen, unsichtbare Hände, ...
- Ohne Kenntnis der genauen Mechanismen sind kaum Handlungsempfehlungen möglich
 - „Vielleicht liegt gerade in der Heteronomie und in der Unübersichtlichkeit komplexer, in sich unstimmgiger Verhältnisse die Chance, dass alles anders werden kann.“
(Becker-Schmidt 2008: 73)
- Deshalb zunächst ein genauerer Blick auf die Empirie

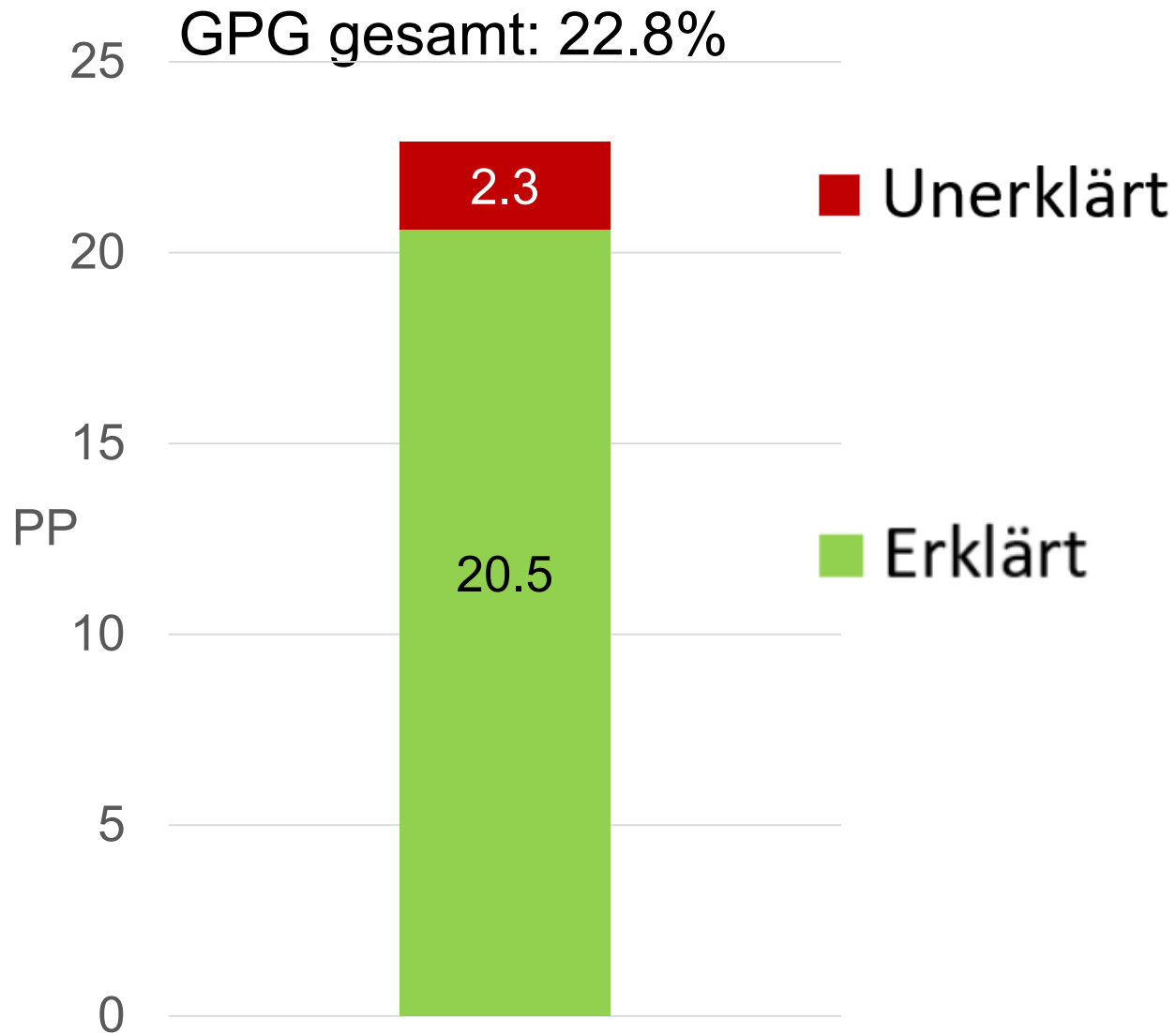


Feststellung von „Diskriminierung“

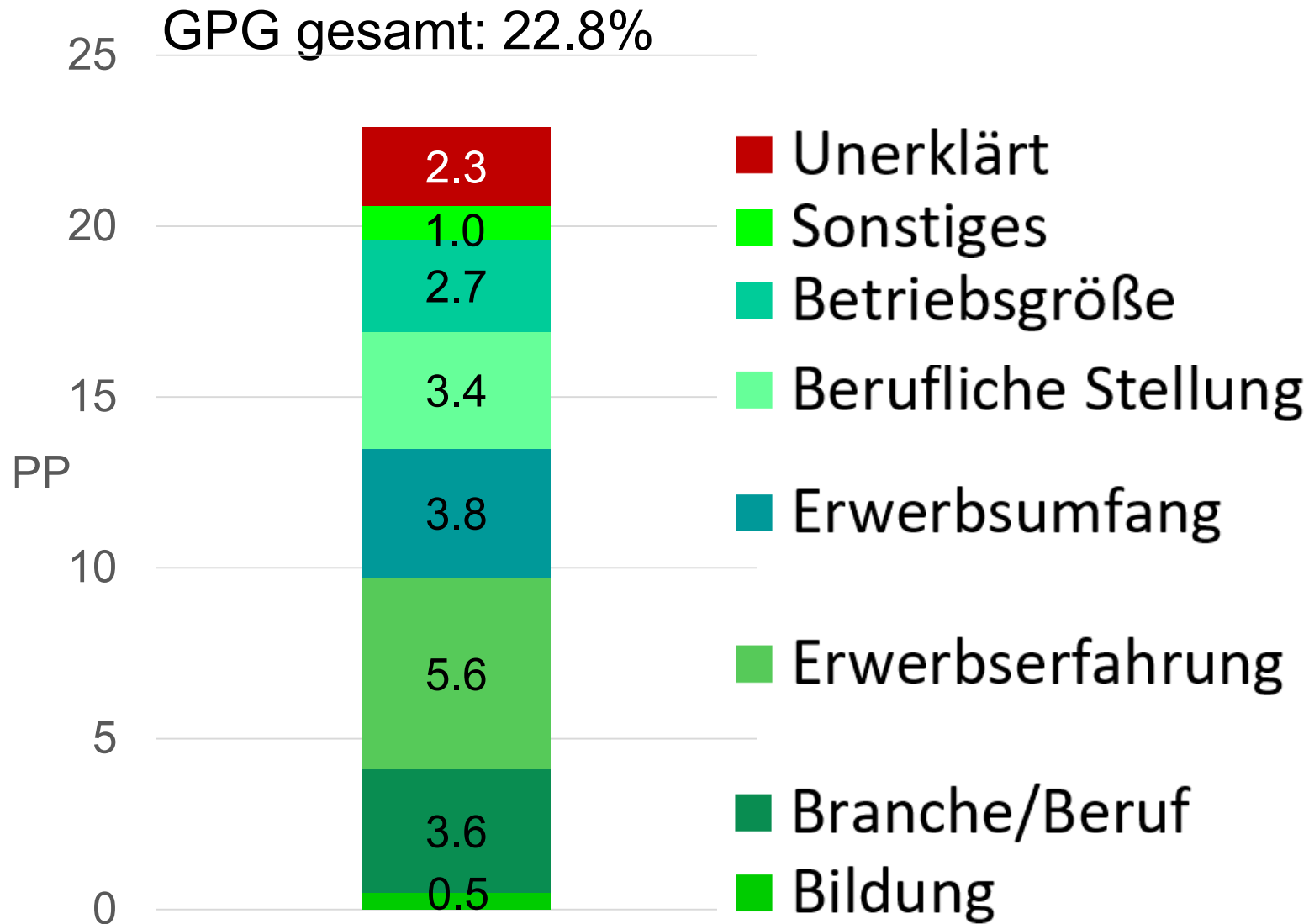
- Ungleichbehandlung (z.B. ungleicher Lohn) bei *gleichem* Arbeitsangebot und *gleicher* Produktivität
 - Dazu müssen **Mediatoren** „herausgerechnet“ werden („**erklärte Lücke**“)
 - Verbleibt dann ein **residualer Geschlechtereffekt**? („**unerklärte Lücke**“)



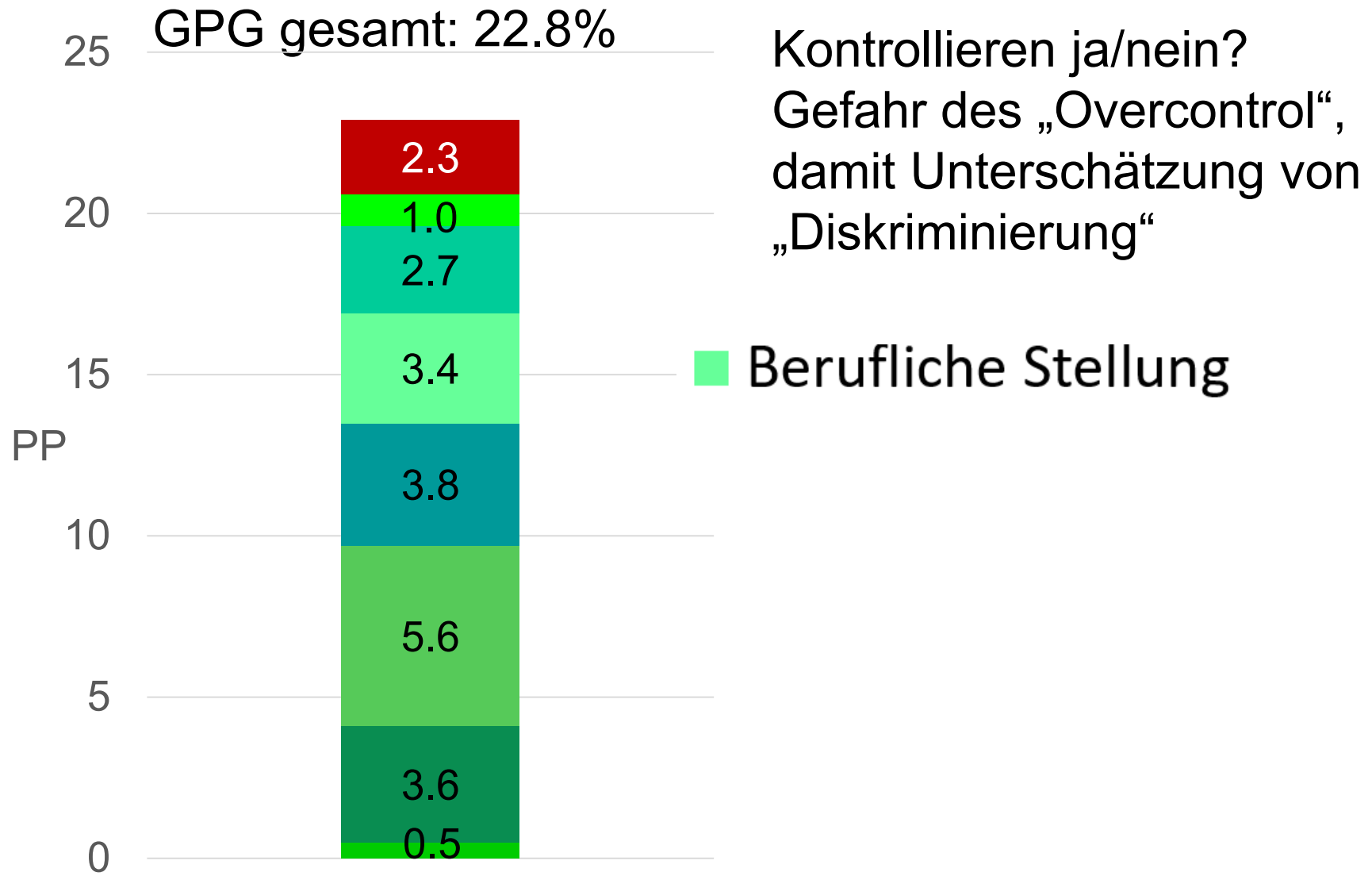
Beispiel: Zerlegung mit SOEP-Daten (Boll/Leppin 2015)



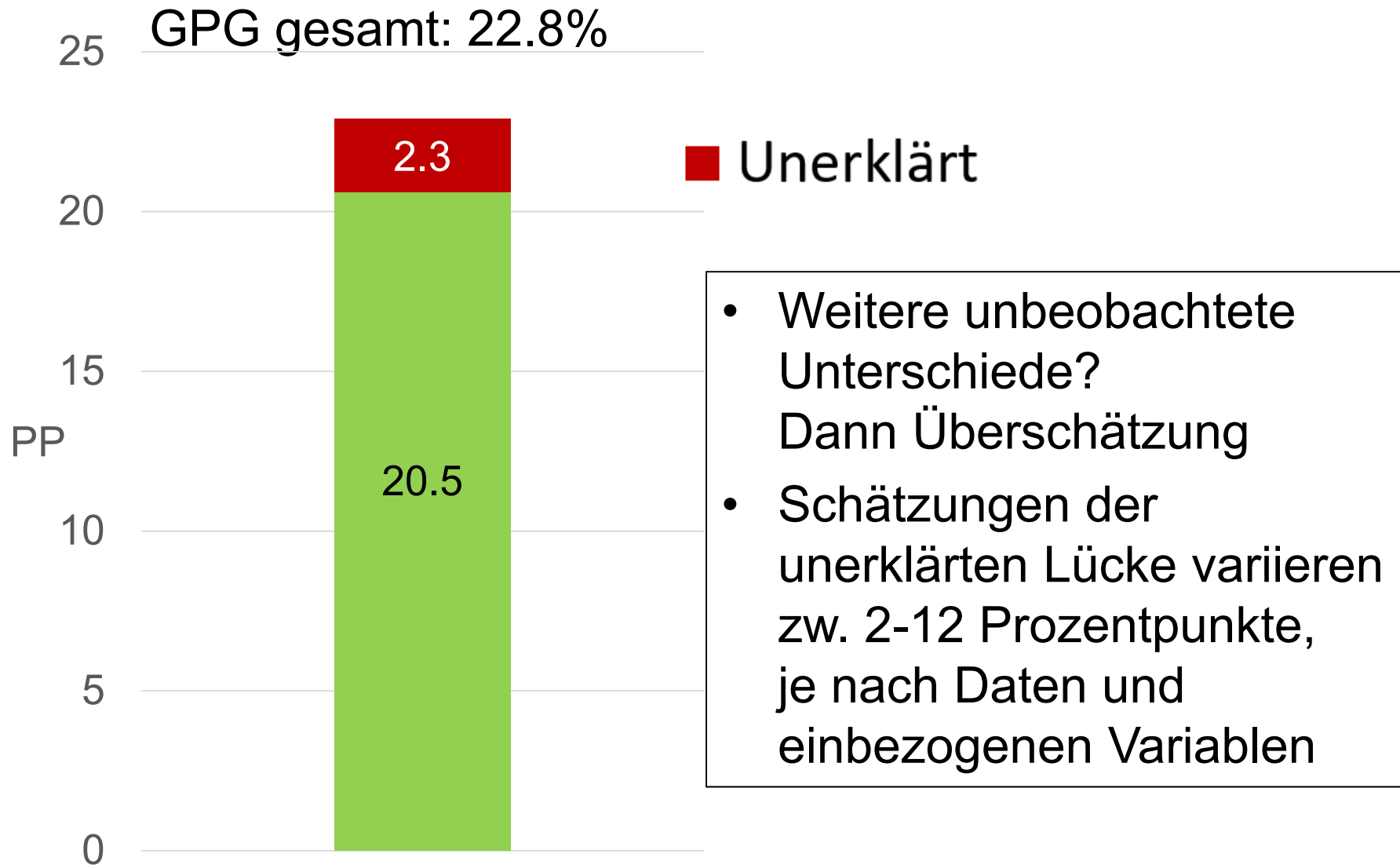
Beispiel: Zerlegung mit SOEP-Daten (Boll/Leppin 2015)



Beispiel: Zerlegung mit SOEP-Daten (Boll/Leppin 2015)



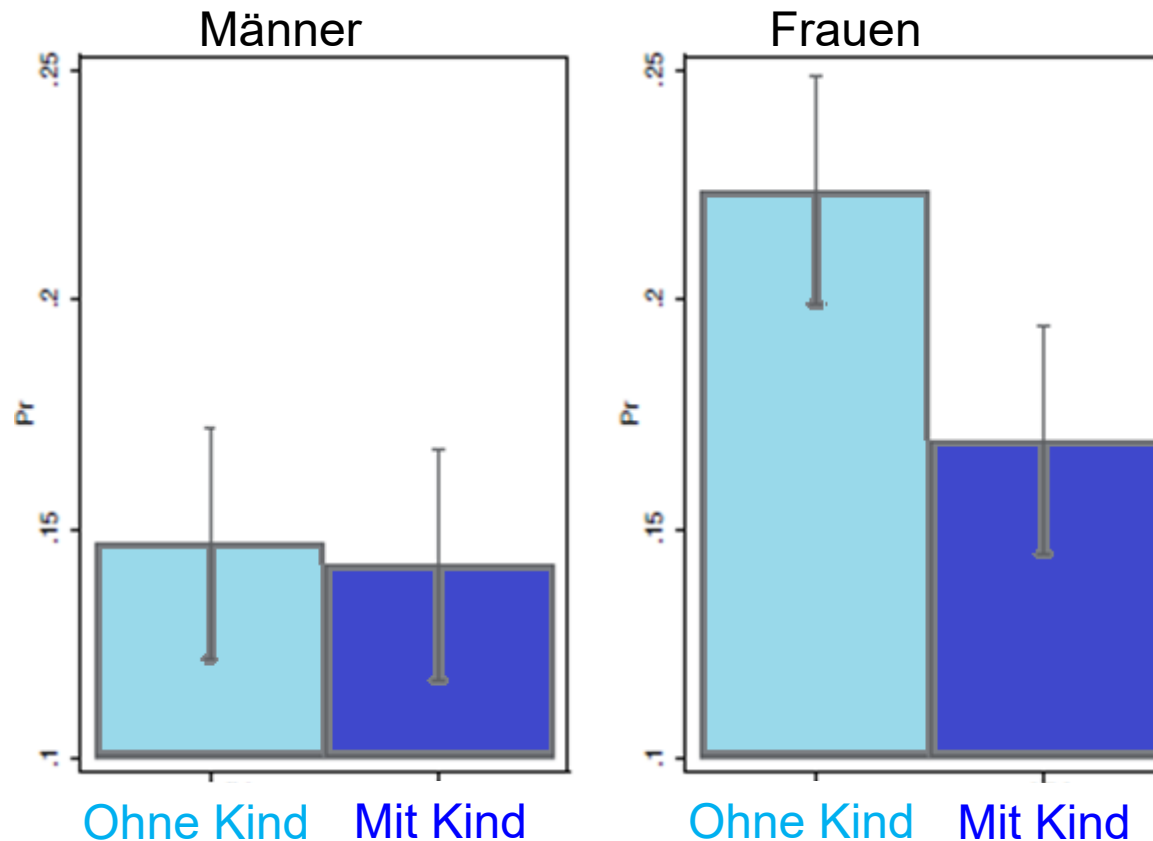
Beispiel: Zerlegung mit SOEP-Daten (Boll/Leppin 2015)



Alternativ Experimente?

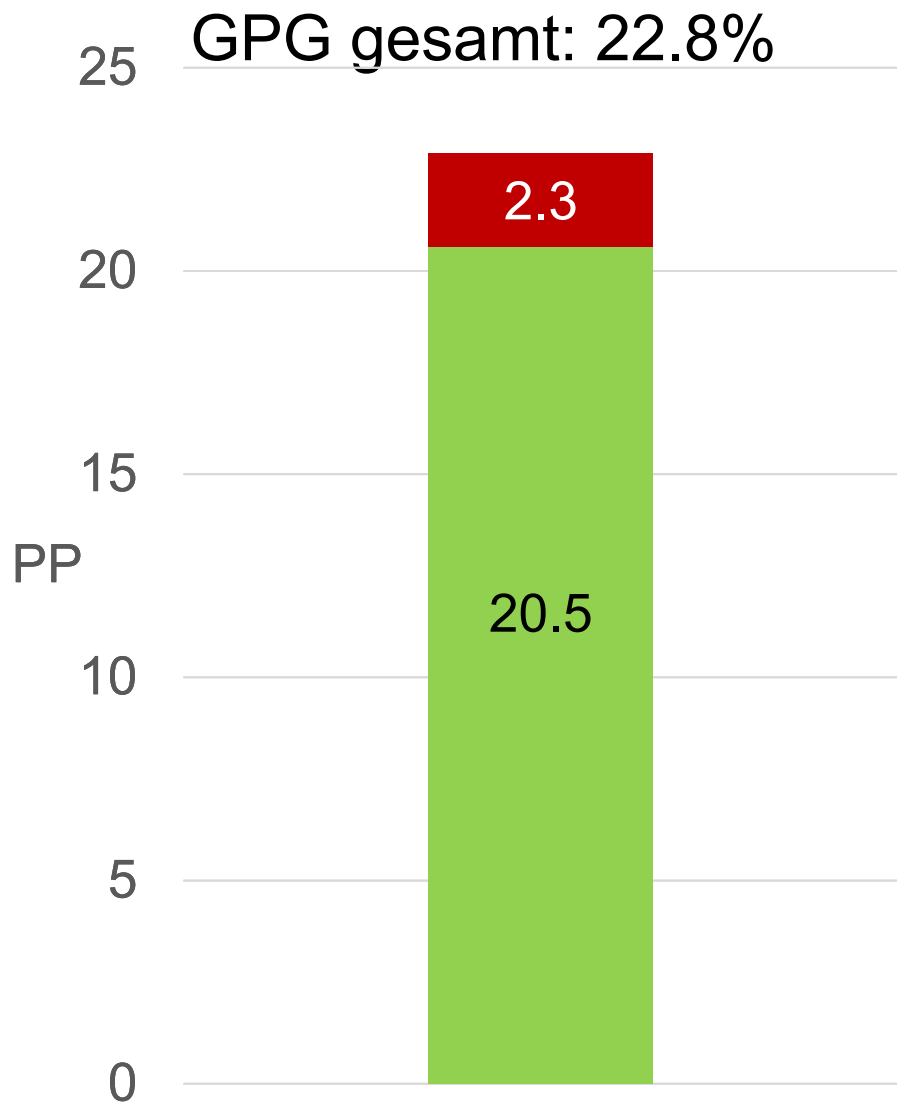
- Beispiel: Bewerbungsexperiment Hipp 2019
 - Bewerbungen als „Event Manager“
 - Variation Geschlecht, Kind ja/nein

Zentrales Outcome: Einladung zu Jobinterview (Anteile & 95% KI)



- Kinder machen für Frauen einen Unterschied
- Aber warum? Schwer zu sagen
- Unklar bleibt auch, warum hier *Männer* benachteiligt sind

Und der „erklärte“ Teil?



- Es handelt sich um erklärte Varianz, aber keine substantielle Erklärung.
- Bei Verständnis der Mechanismen bieten sich Ansatzpunkte!

Beispiel

■ Erwerbsumfang
(Arbeitszeiten)

Teil 3:

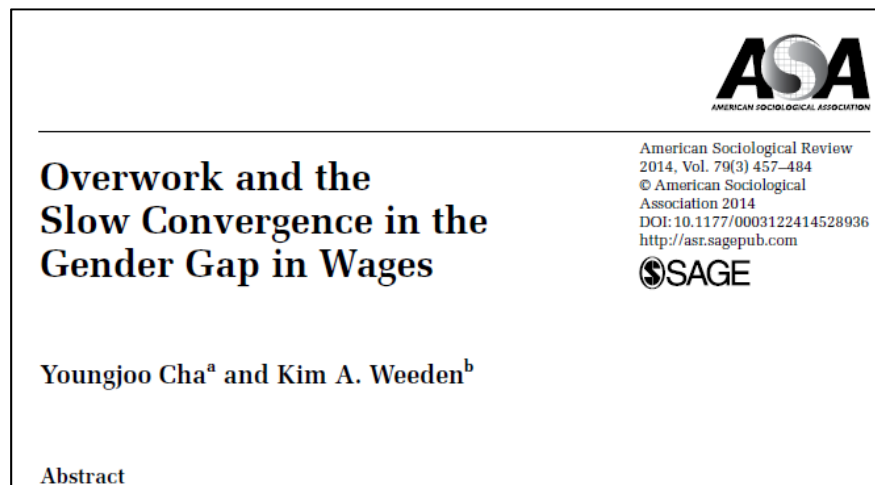
Einfluss des Erwerbsumfangs (Arbeitszeiten) (SOEP-Analysen: Laila Schmitt)



Foto: imago stock&people/Tagesspiegel

Erwerbsumfang als „Letztes Kapitel“?

- Studien zu den USA sehen den Erwerbsumfang als
 - Zentrale Erklärung für den Stillstand beim GPG
 - Wichtiger Ansatzpunkt für Interventionen
- Hintergrund
 - Starker Gender Gap im Erwerbsumfang (in USA v.a. bei „Overwork“)
 - Zugleich zunehmender Gap bei Lohn für lange vs. kurze Arbeitszeit (über die Jahre ansteigende „Overwork Premiums“)
 - Damit Spreizung des GPG, wirkt Schließung entgegen → „Stall“



Source: Poster at Cornell University

Situation in Deutschland

- Erwerbsumfang dürfte ebenfalls zunehmend relevant sein
 - Lockerung der Regelungen für geringfügige Beschäftigung; Teilzeit- und Befristungsgesetz (seit Dezember 2000)
 - Frauen sind zunehmend in Teilzeit (< 20 h) beschäftigt
 - Auch in DE niedrigere Löhne bei kurzer Arbeitszeit („TZ Pay Gap“)
- Für viele Autoren besteht wieder eine „Diskriminierung“
 - Frauen müssen Teilzeit arbeiten, obwohl sie anderes wünschen
 - Und werden dafür zugleich geringer entlohnt
 - „viele Beschäftigte mit Teilzeitverträgen wünschen sich eigentlich ein Normalarbeitsverhältnis, sie betrachten sich als unterbeschäftigt. Für die Arbeitgeber hingegen ist Teilzeitarbeit häufig billiger“
(Nachtwey 2015 n. Woitschig et al. 2013)
 - ...dass in Deutschland nicht nur ungewöhnlich viele Frauen in Teilzeit arbeiten [...]. Auch das zeigt dass es um die Chancengerechtigkeit zw. Männern und Frauen in Deutschland nicht gut bestellt ist (Fratscher 2015)

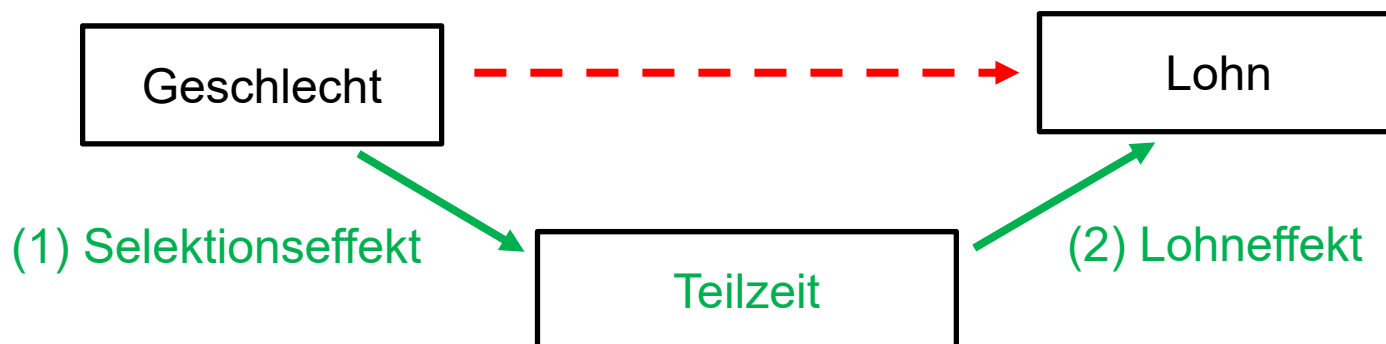
Alternative Erklärung: Compensating Differentials

(1) Unterschiedliche Selektion in Teilzeit (TZ)

- Geschlechtsspezifische Präferenzen für kurze Arbeitszeit
- Bereitschaft zu Tausch von Lohn gegen kürzere Arbeitszeiten

(2) Höhere Produktionskosten → geringere Löhne bei TZ

- Kurze Arbeitszeit → mehr Personal f. gleiches Arbeitsvolumen
- Das ist kostspielig (mehr Einarbeitung, Verwaltung, etc.)
 - Kosten v.a. wenn Arbeitnehmende TZ selbst wählen können
- Arbeitgeber*innen reichen Kosten an Arbeitnehmende weiter



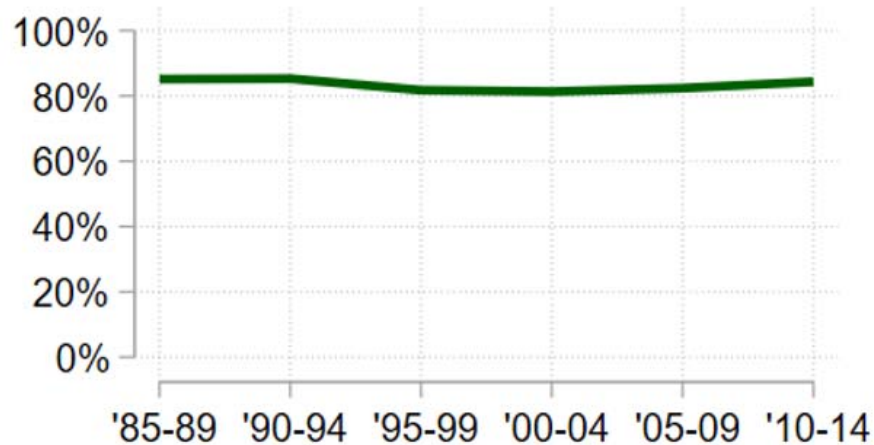
Implikationen

- Teilzeitgesetz könnte Schließung des GPG verzögert haben
 - Unbereinigter GPG wg. veränderter Komposition der Arbeitnehmenden
 - Bereinigter GPG wg. gestiegenen Produktionskosten
- Unsere Forschungsfragen
 1. Gibt es in DE (zunehmend) TZ Pay Gaps?
 2. Erklärt auch in DE der Ewerbsumfang zunehmend den GPG?
 3. Warum gibt es TZ Pay Gaps?

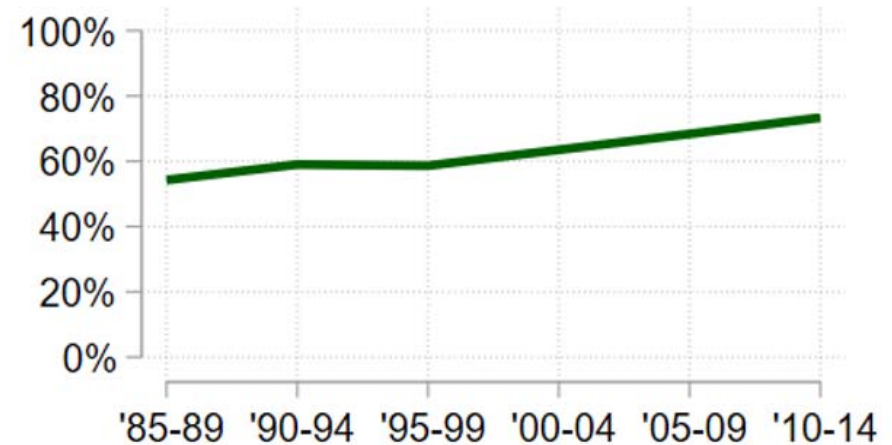
Trendanalysen SOEP, Westdeutschland 1985-2014

Arbeitsmarktbeteiligung

Männer

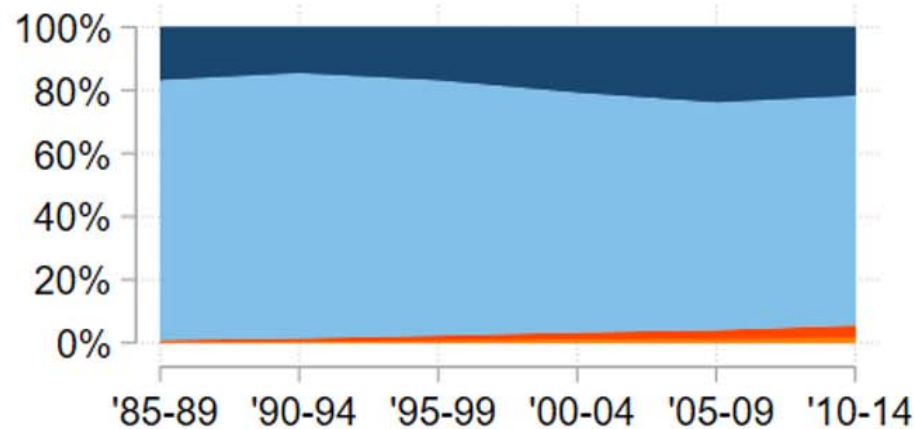


Frauen

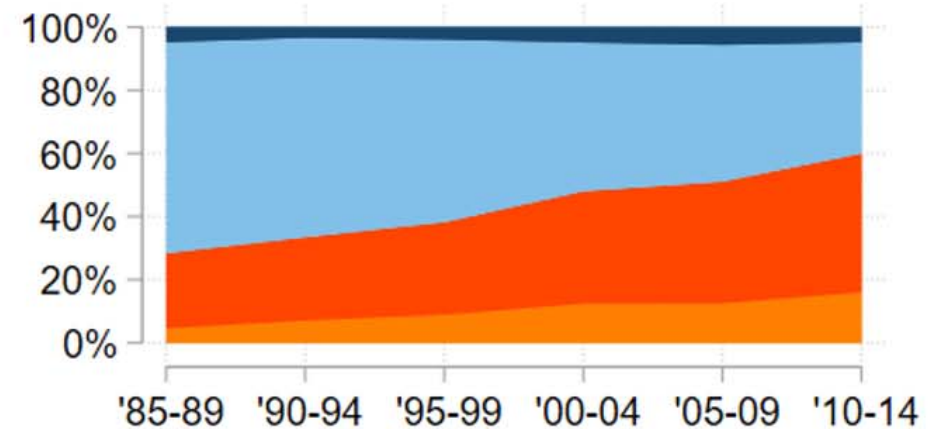


Erwerbsumfang

Männer



Frauen



■ Marginal (1-14 hrs)
 ■ Part-time (15-34 hrs)
 ■ Full-time (35-49 hrs)
 ■ Overwork (50-80 hrs)

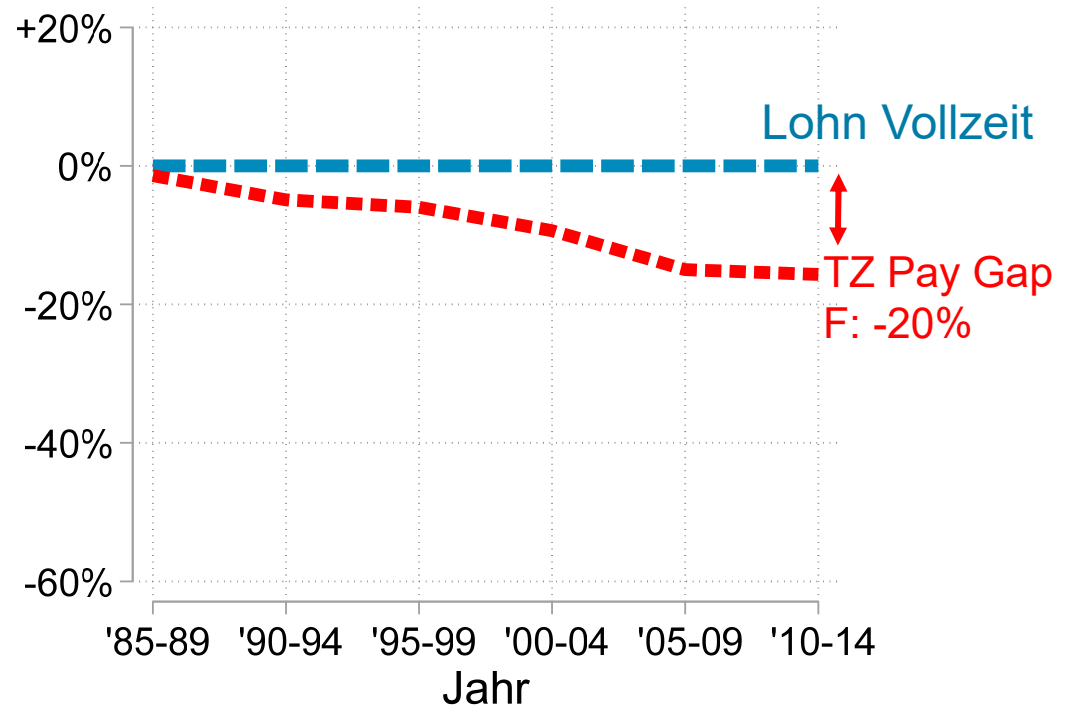
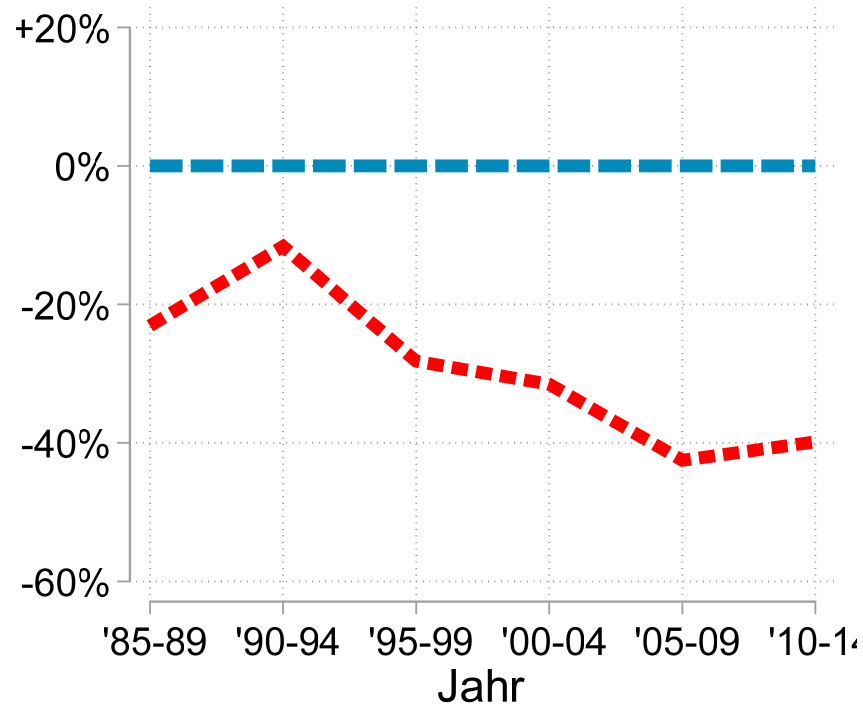
Quelle: Eigene Berechnungen; mittlere Werte für 5-Jahresintervalle; mind. N = 18,348 Personenjahre pro Intervall

1. Gibt es TZ Pay Gaps?

Unbereinigte Lücke

Männer

Frauen



— Full-time

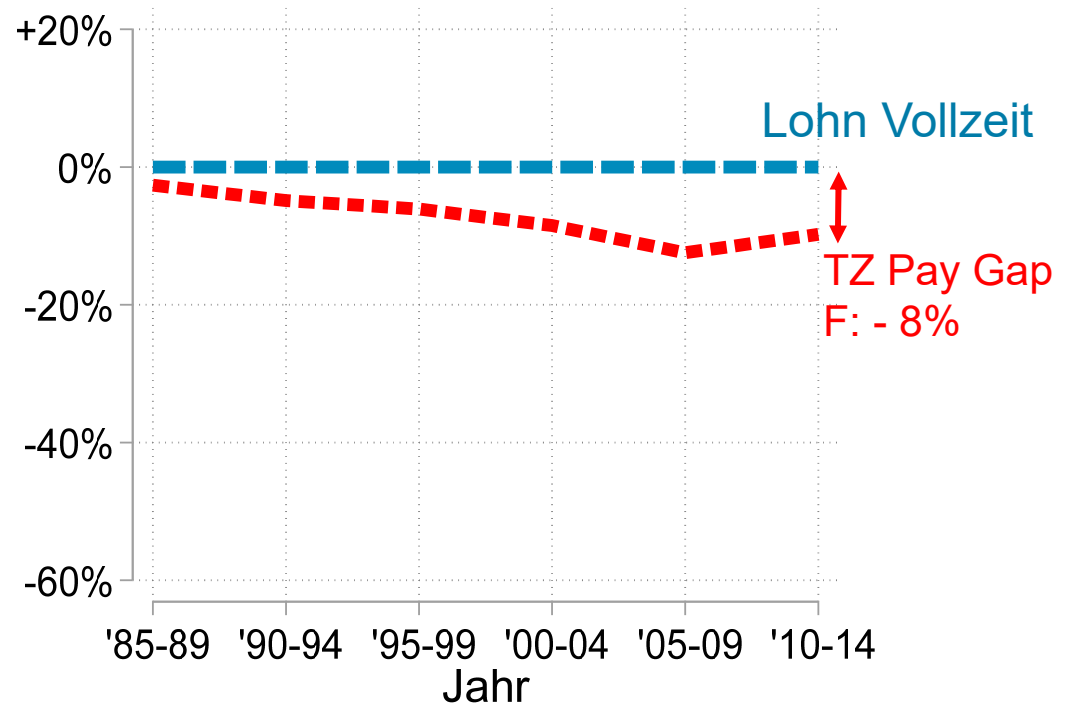
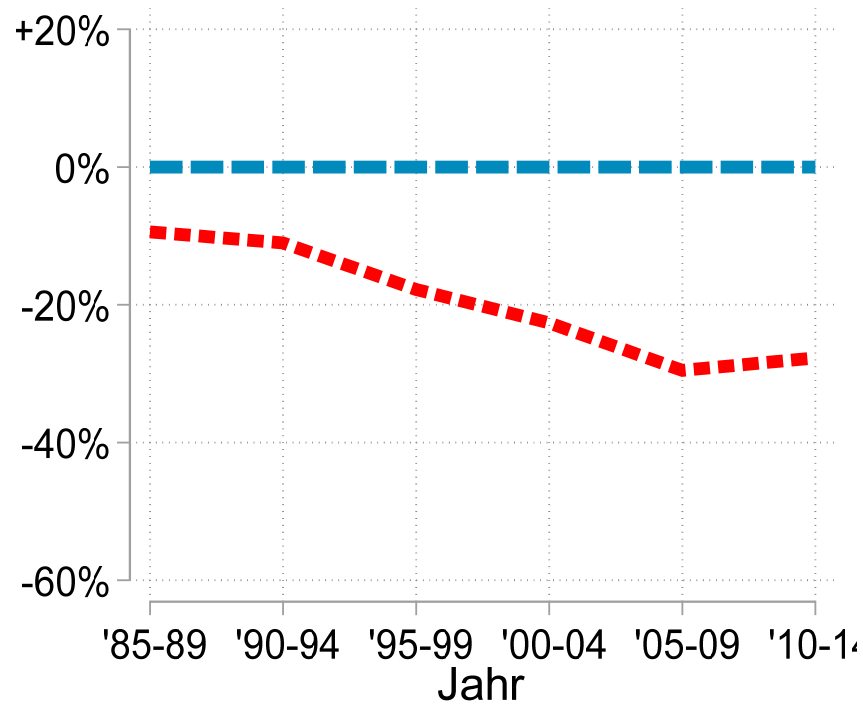
— Part-time

1. Gibt es TZ Pay Gaps?

Bereinigte Lücke

Männer

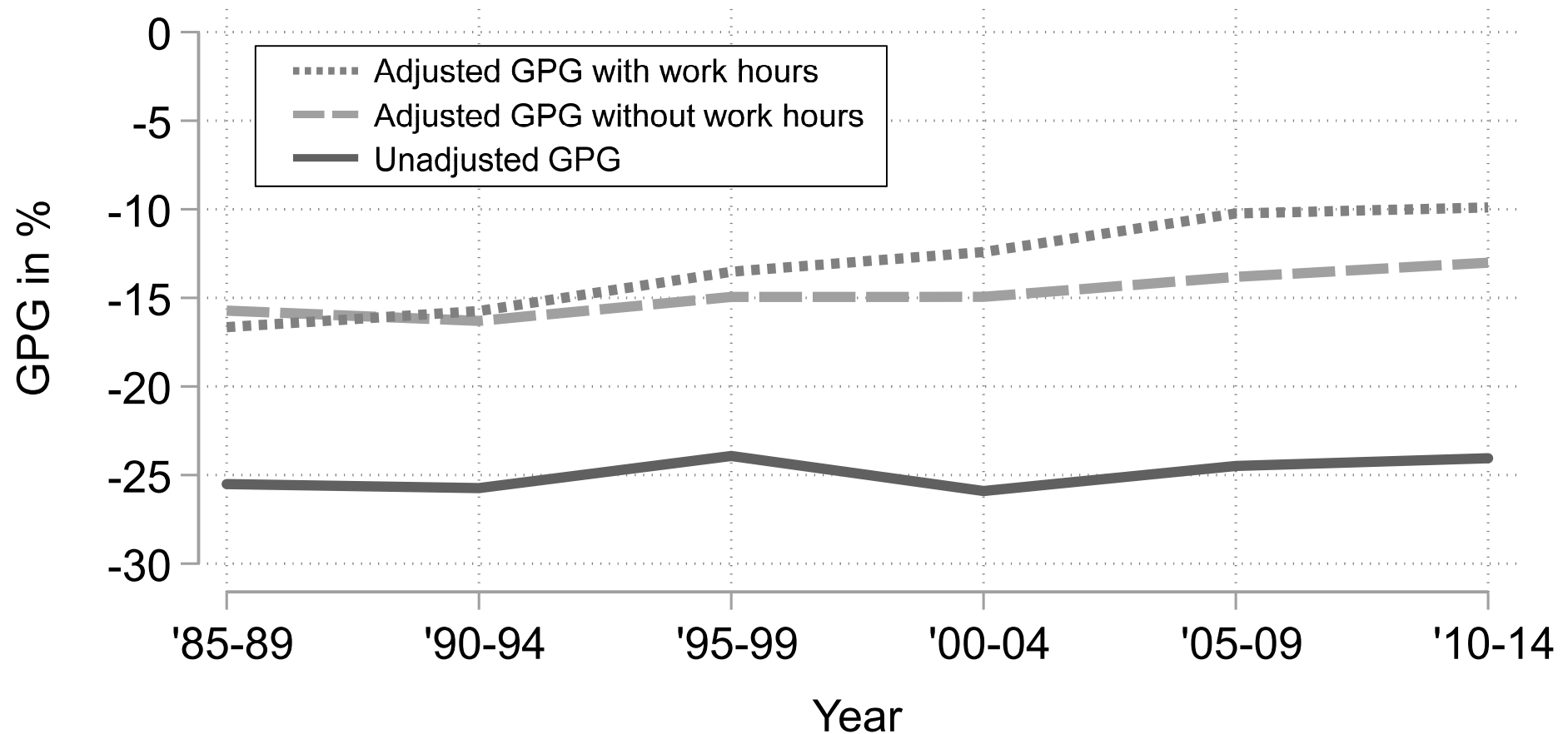
Frauen



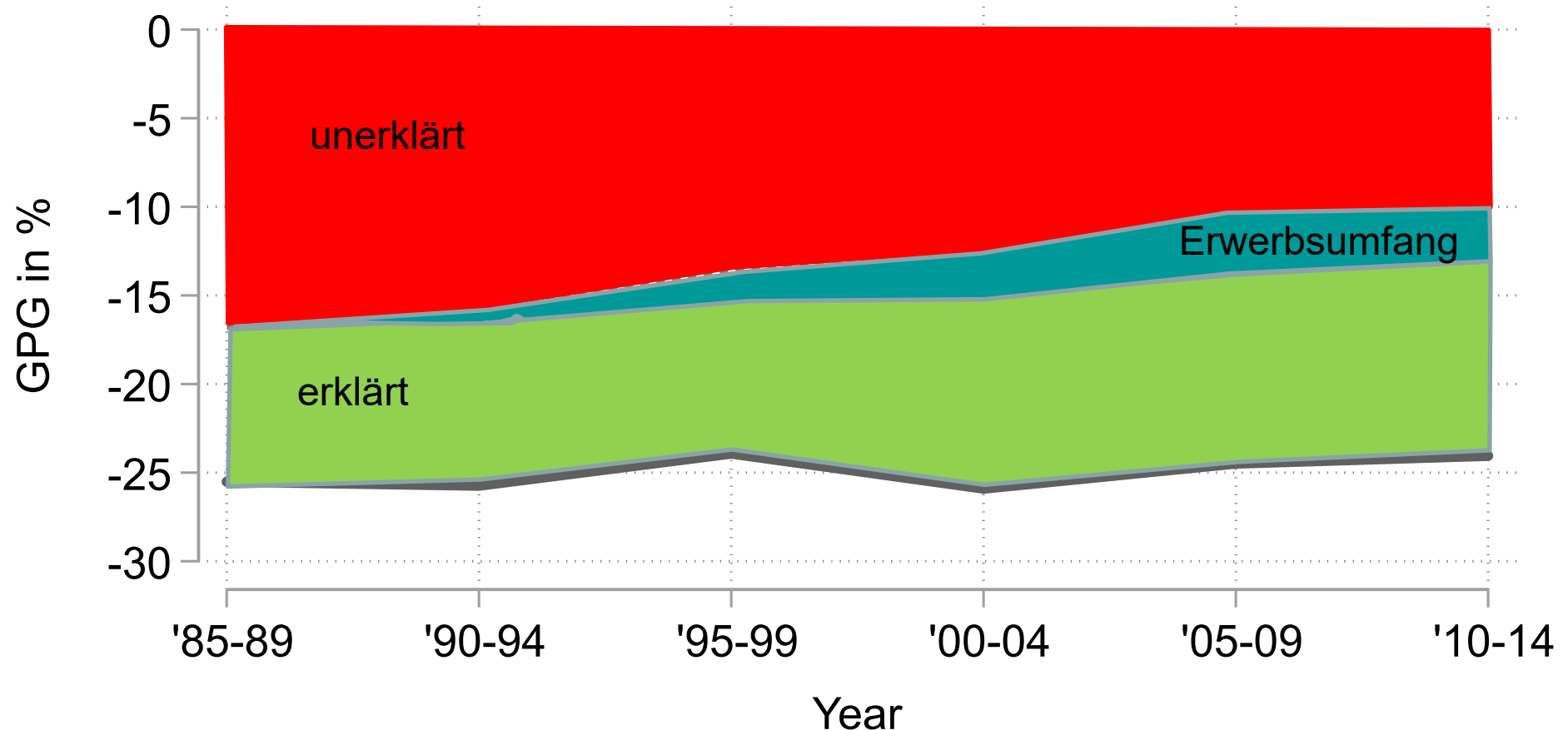
— Full-time

— Part-time

2. Erklärt der Erwerbsumfang zunehmend den GPG? → Stall in the GPG revisited



2. Erklärt der Erwerbsumfang zunehmend den GPG? → Stall in the GPG revisited



- Dekomposition: Der GPG wäre nun ein Fünftel kleiner, hätte es nicht die Änderungen bei den Arbeitszeiten gegeben

3. Warum TZ Pay Gaps?

- SOEP-Daten geben nur bedingt Aufschluss
 - Wiederum: Welche Mediatoren sollte/kann man kontrollieren?
- Wir verwenden zusätzlich Survey-Experimente
 - Was wäre, wenn Frauen und Männer Zugang zu denselben Jobs hätten? Also *per se* keine Diskriminierung besteht?
 - Experimente erlauben Isolation Effekte von TZ
 - Im Arbeitsmarkt stark mit anderen Merkmalen korreliert (Karrierechancen, Anwesenheitszeiten, Berufssegmente, ...)
 - Im Experiment atypische Fälle möglich (z.B. TZ mit Karriereoption)
- Wir bieten Männer und Frauen *dieselben* Jobs an
 - Wer zeigt sich bereit, welche Stellen anzunehmen?
 - Zu welchem Gehalt? Bei welcher Arbeitszeit?

Survey-Experimente im PASS 2018

(Auspurg/Hinz/Mozer/Schmitt)

- $N = 5.362$ Befragte (erwerbstätig oder Wiedereintritt geplant)
- Stellenangebote mit experimentell **variieren** Merkmalen

Stellenangebot 1

Gesucht wird ein/e Mitarbeiter/in für

- eine Beschäftigung im Umfang von **40 Stunden pro Woche** [20 Stunden | 30 Stunden]
- mit **Bereitschaft zu Überstunden** in Stoßzeiten

Angeboten werden

- ein **Beschäftigungsverhältnis für die Dauer von 3 Jahren**
- ein monatliches Gehalt von **2000 Euro brutto (11.50 Euro Brutto-Stundenlohn)**
[basierend auf Referenzlohn (realistischer Lohn laut Befragte/r); -10% bis +40%]

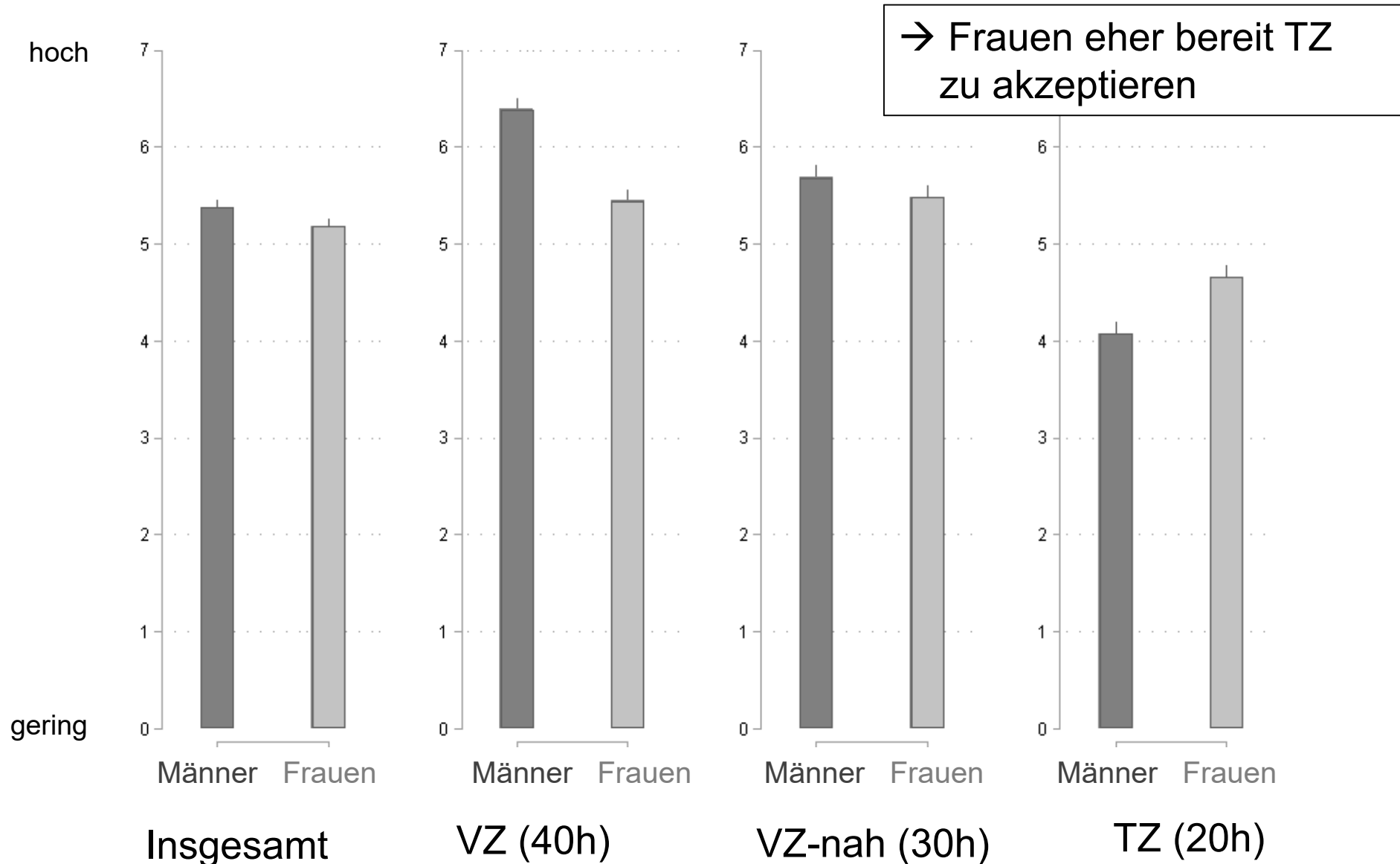
Beim Arbeitgeber handelt es sich um ein Unternehmen

- das **sehr gute innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten** bietet
- das **interne Kinderbetreuung zu ortsüblichen Kosten** anbietet
- in dem **ein Teil der Arbeit von zuhause aus erledigt werden kann**
- in dem **Arbeitszeiten von den Mitarbeitenden nicht selbst ausgewählt** werden können
- bei dem typischerweise **sehr wenige Bewerbungen** eingehen

→ Wie wahrscheinlich würde man die Stelle annehmen?

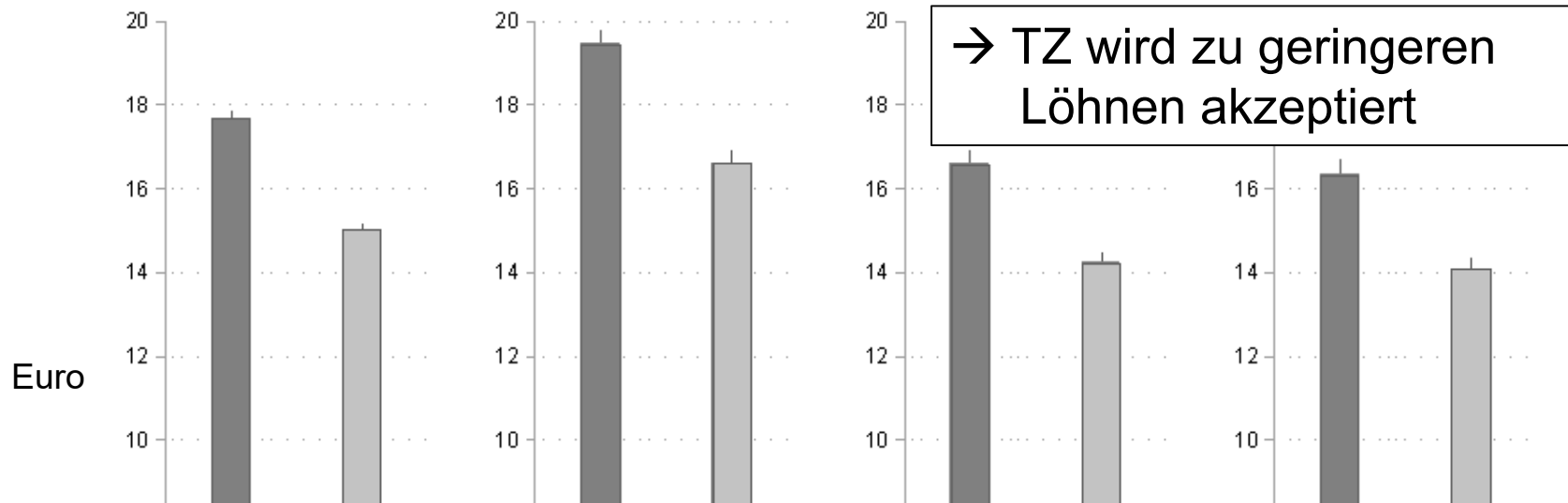
(Skala 0= ‚sehr unwahrscheinlich‘ bis 10 = ‚sehr wahrscheinlich‘)

Vorläufige Ergebnisse: Wahrscheinlichkeit, Stelle anzunehmen (Mittelwerte mit KI)

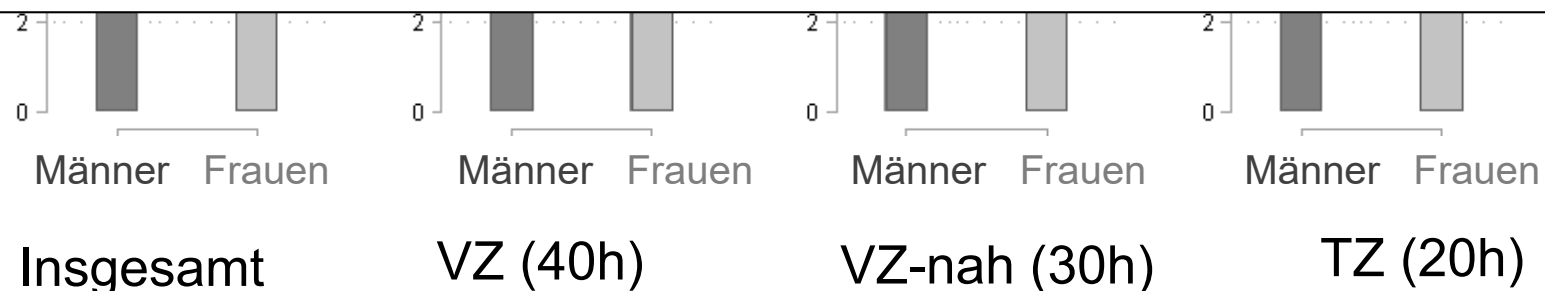


Mittlere Reservationslöhne

- Mittlere angebotene Stundenlöhne bei Annahmewahrs. ≥ 5

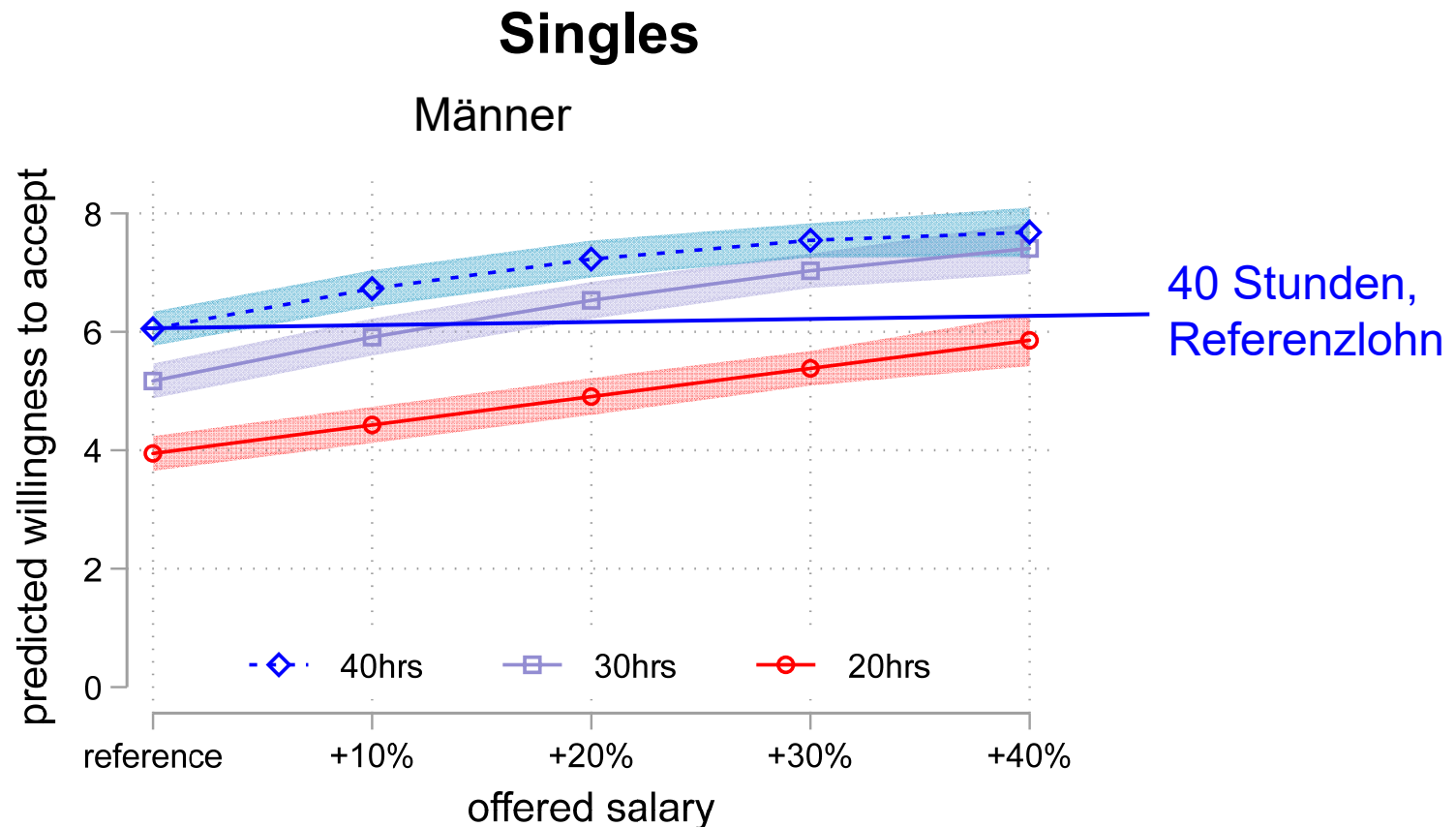


- Grund vor allem Selektion: Personen mit relativ geringen Löhnen selektieren sich in TZ (z.B. Mütter)
- Zudem wird von dieser Gruppe weniger Kompensation (Lohn) für kürzere Arbeitszeit verlangt



Annahmewahrscheinlichkeit nach Lohn und Arbeitszeit

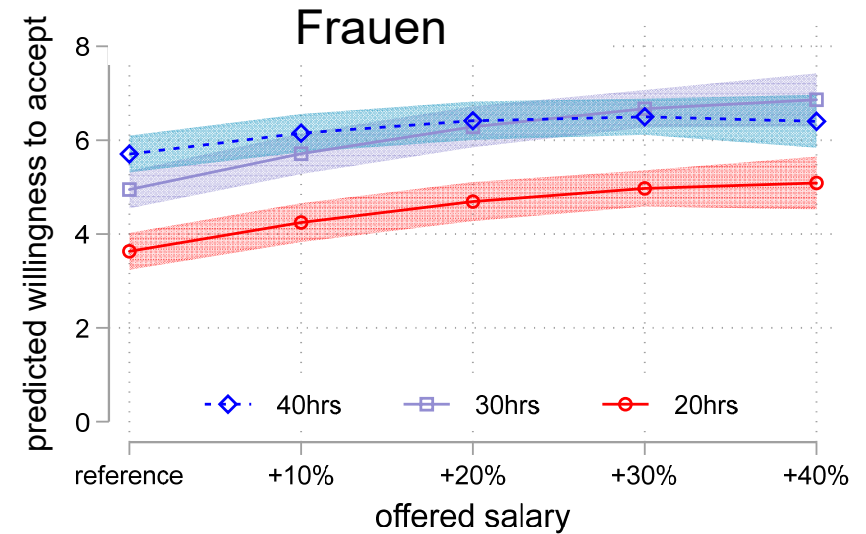
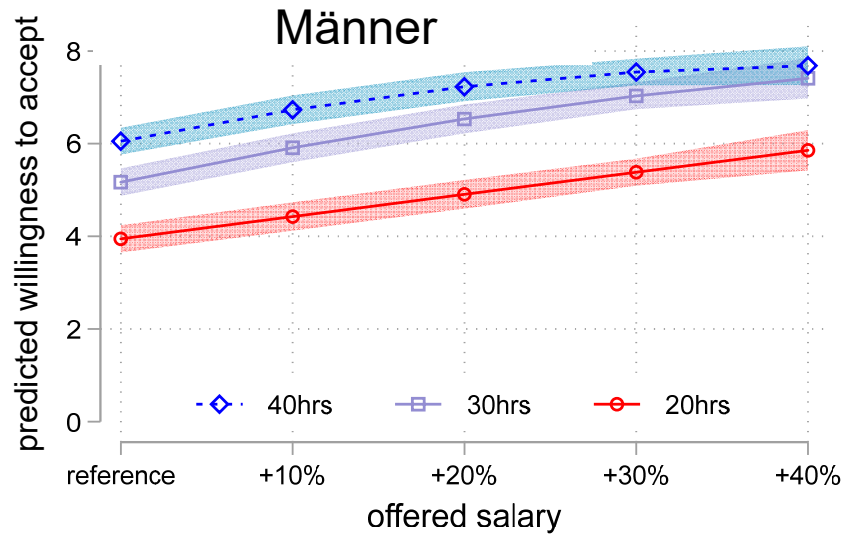
- Vorhersagewerte aus Regressionen mit 95% KI
(Reference: realistischer Stundenlohn, den Befragte für sich erwarten)



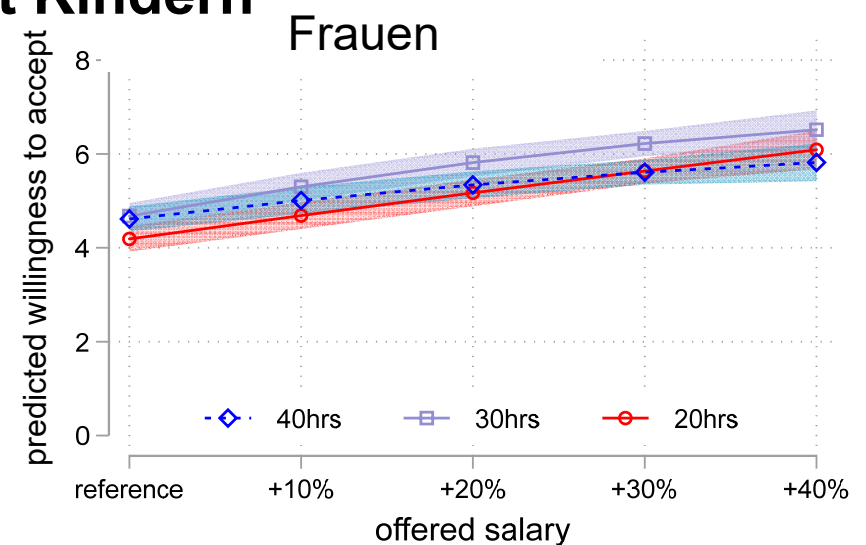
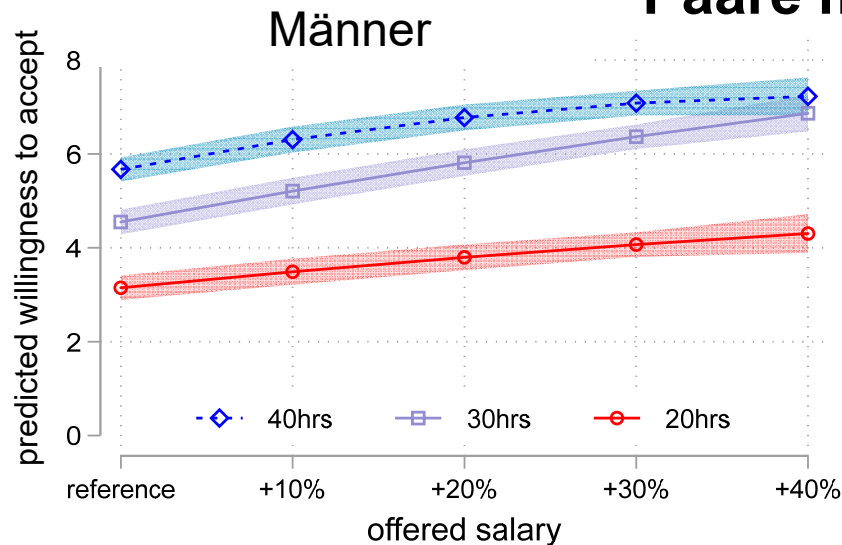
Annahmewahrscheinlichkeit nach Lohn und Arbeitszeit

- Vorhersagewerte aus Regressionen mit 95% KI

Singles



Paare mit Kindern



Fazit zu Teil 3

- Erwerbsumfang ist zunehmend wichtiger Faktor für GPG
 - Primär wegen veränderter Komposition von Arbeitnehmenden
 - Insb. Mütter sind bereit, TZ zu geringen Löhnen zu akzeptieren
- Folgerungen für weitere Schließung GPG
 - Kosten für kurze Arbeitszeiten senken: Steuerregelungen, andere Arbeitsorganisation, Digitalisierung nutzen
 - Beispiel: Goldin 2014 zu US-Pharma-Industrie
 - Unsere Experimente zeigen Moderation durch flexible Arbeitszeiten
(Möglichkeit von Home-Office dagegen wenig Einfluss)
- Weitere Forschungsfragen:
 - Warum akzeptieren insb. Mütter TZ zu geringeren Löhnen?
 - Präferenzen, Normen, Verdienstpotenziale?

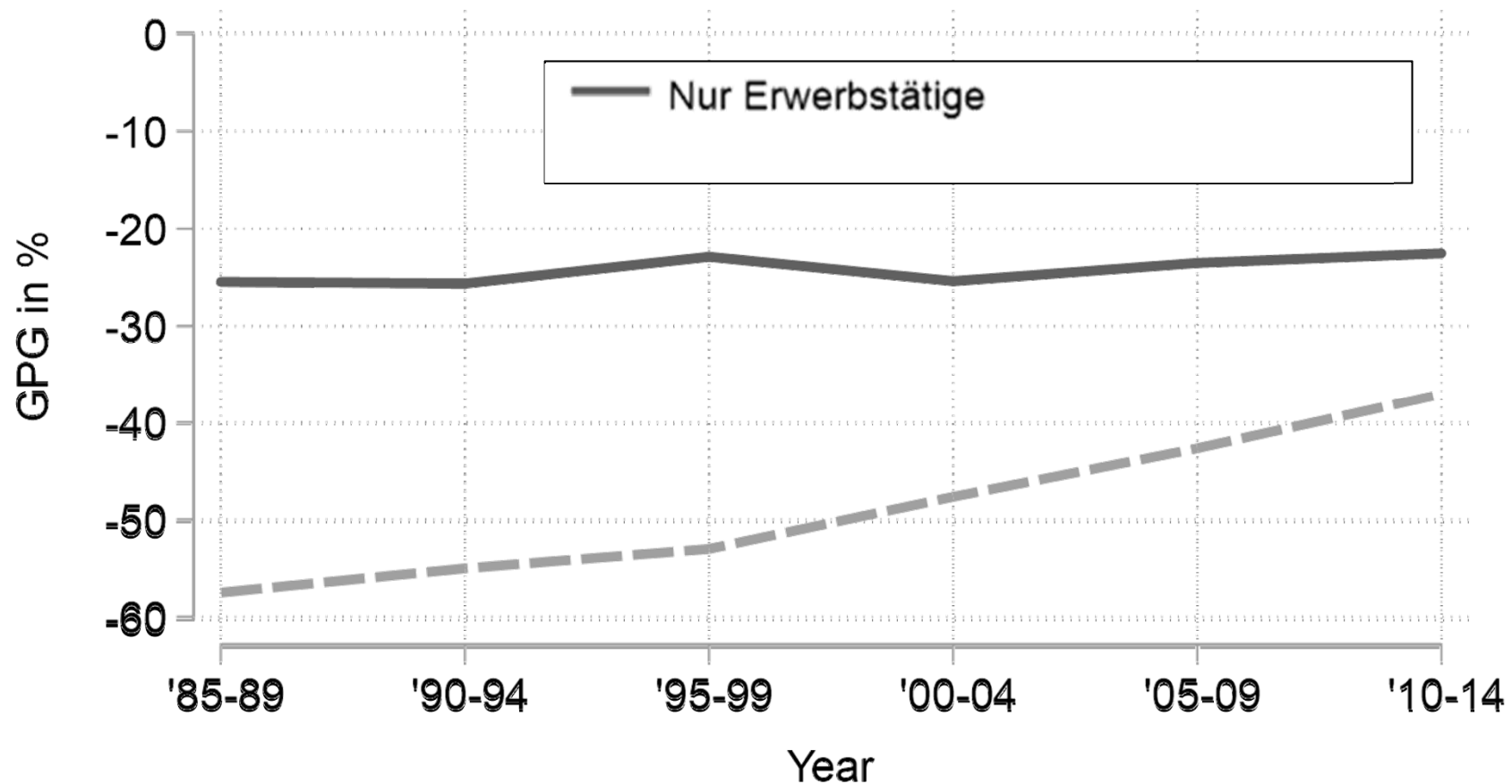
Fazit Insgesamt

- Forschung zu Diskriminierung ist wichtig
- Aber auch zu anderen Mechanismen – die mehr Möglichkeit zur Intervention bieten
- Damit ist die Lücke womöglich schneller zu schließen...



Optimistischere Sichtweise auf das Erreichte

- GPG bei Einbezug von Nicht-Erwerbstätigen (mit Lohn = 0): Schrumpft deutlich stärker!



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Katrिन.Auspurg@lmu.de

<https://www.ls4.soziologie.uni-muenchen.de/auspurg>

