

Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktungleichheiten im internationalen Vergleich



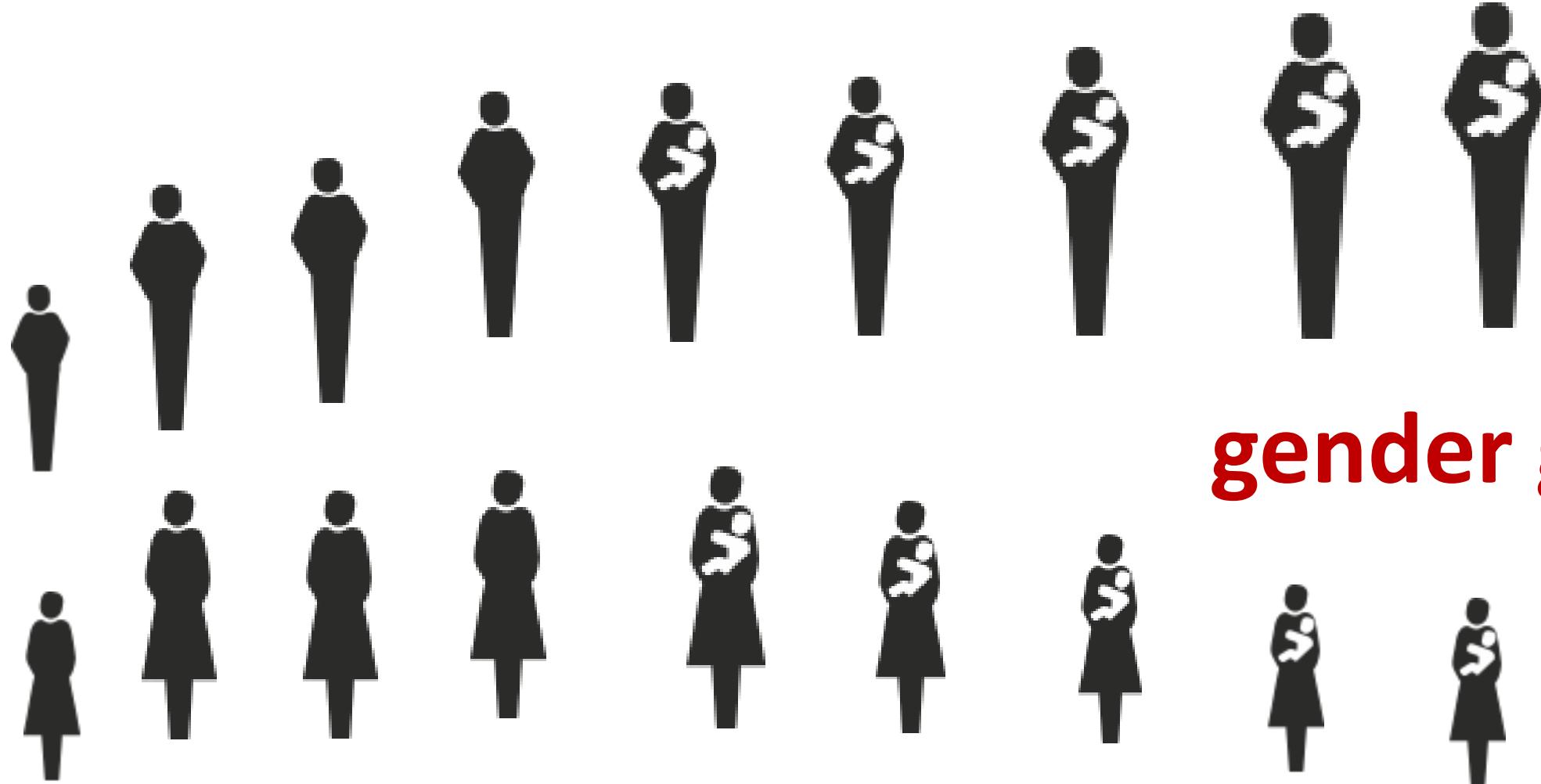
5. Fachtagung: Klischees, Berufe und Kulturen - was wir voneinander lernen können
Auswärtiges Amt, 1. März 2024



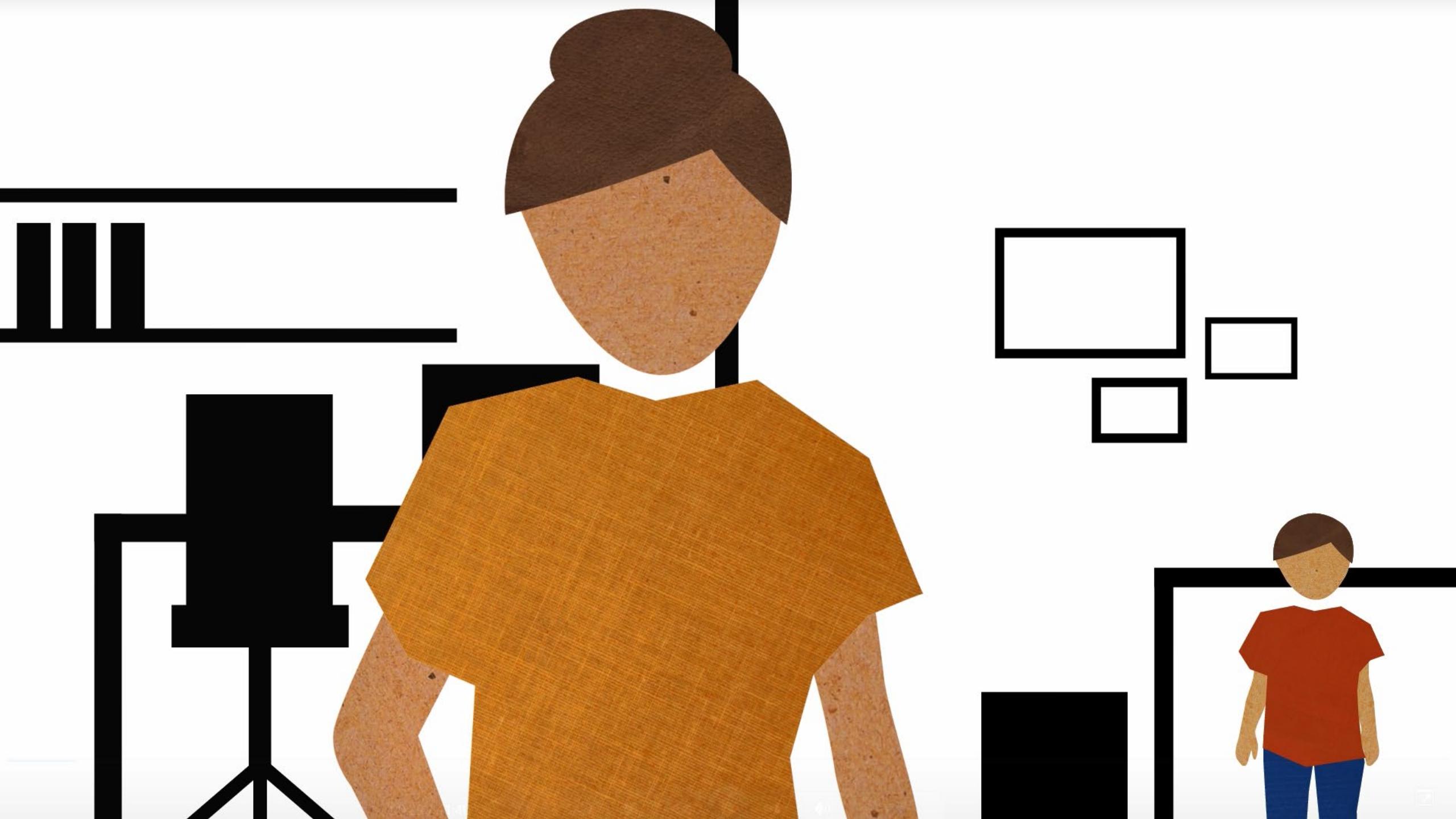
Prof. Lena Hipp, PhD
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Universität Potsdam

Arbeitsmarktungleichheiten entlang des Lebenslaufs

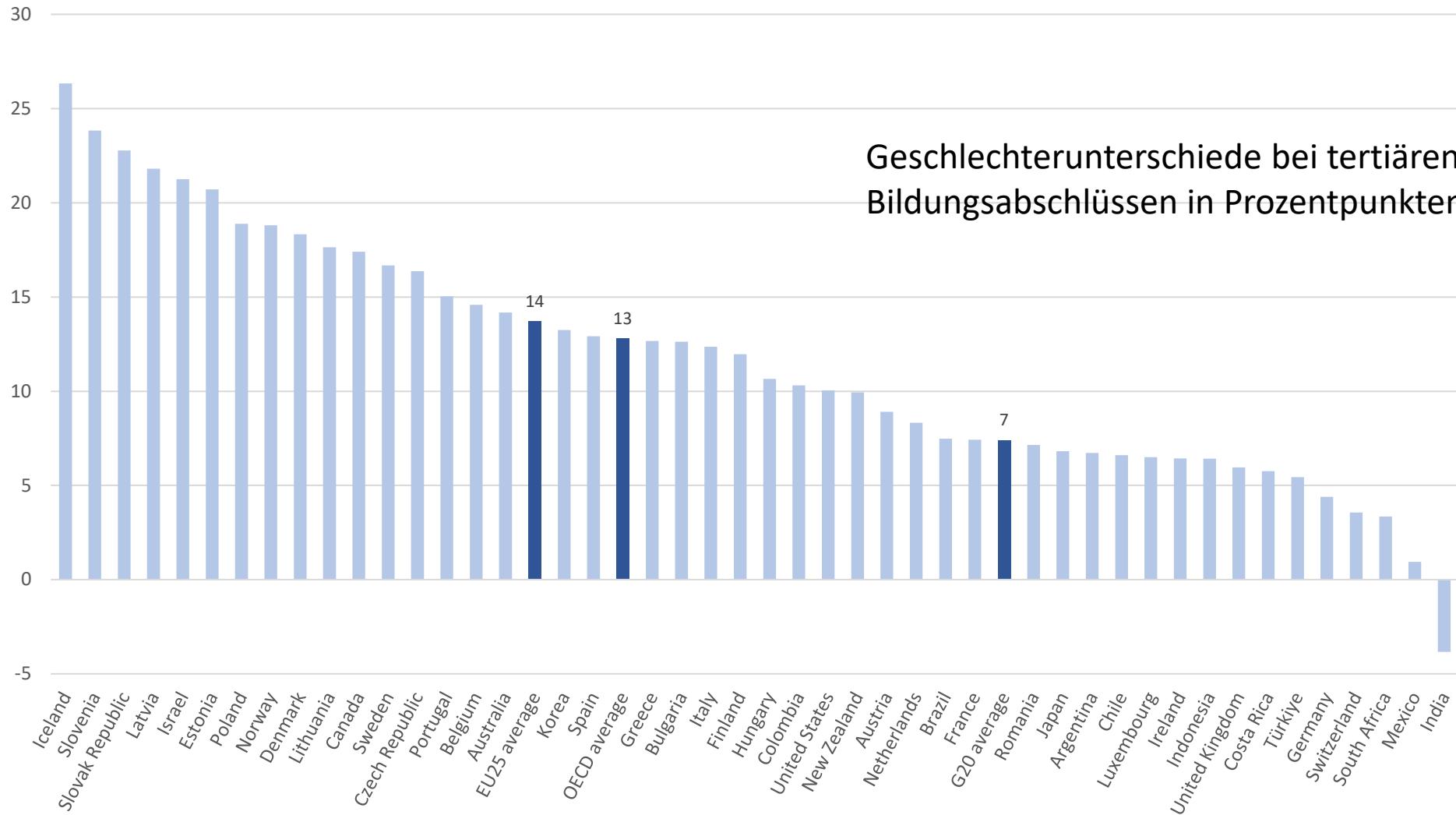
Bildung Berufswahl Elternschaft Erwerbsunterbrechungen & Teilzeitarbeit Beförderungen



gender gaps

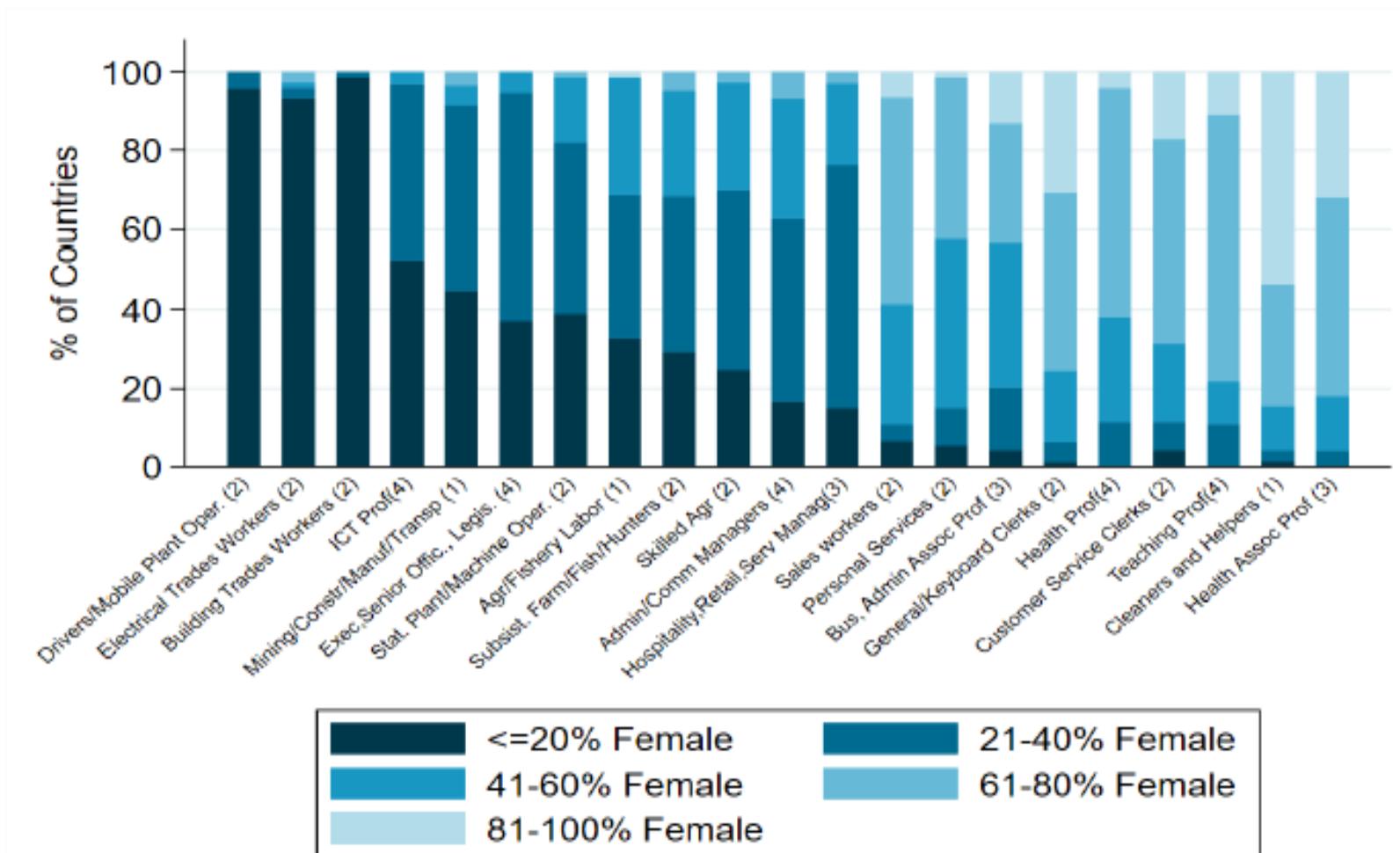


Frauen haben häufiger tertiäre Bildungsabschlüsse





Geschlechtsspezifische Berufswahl als ein Haupttreiber für Arbeitsmarktungleichheiten

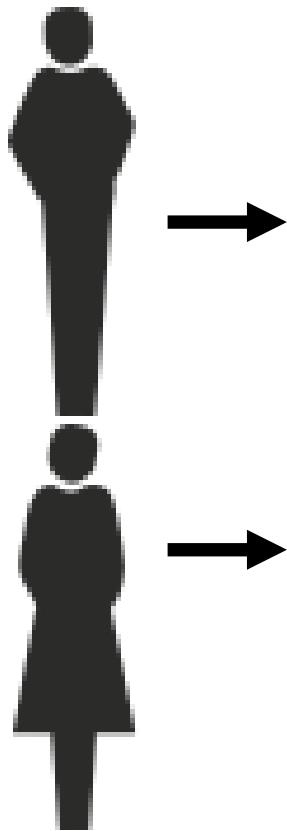


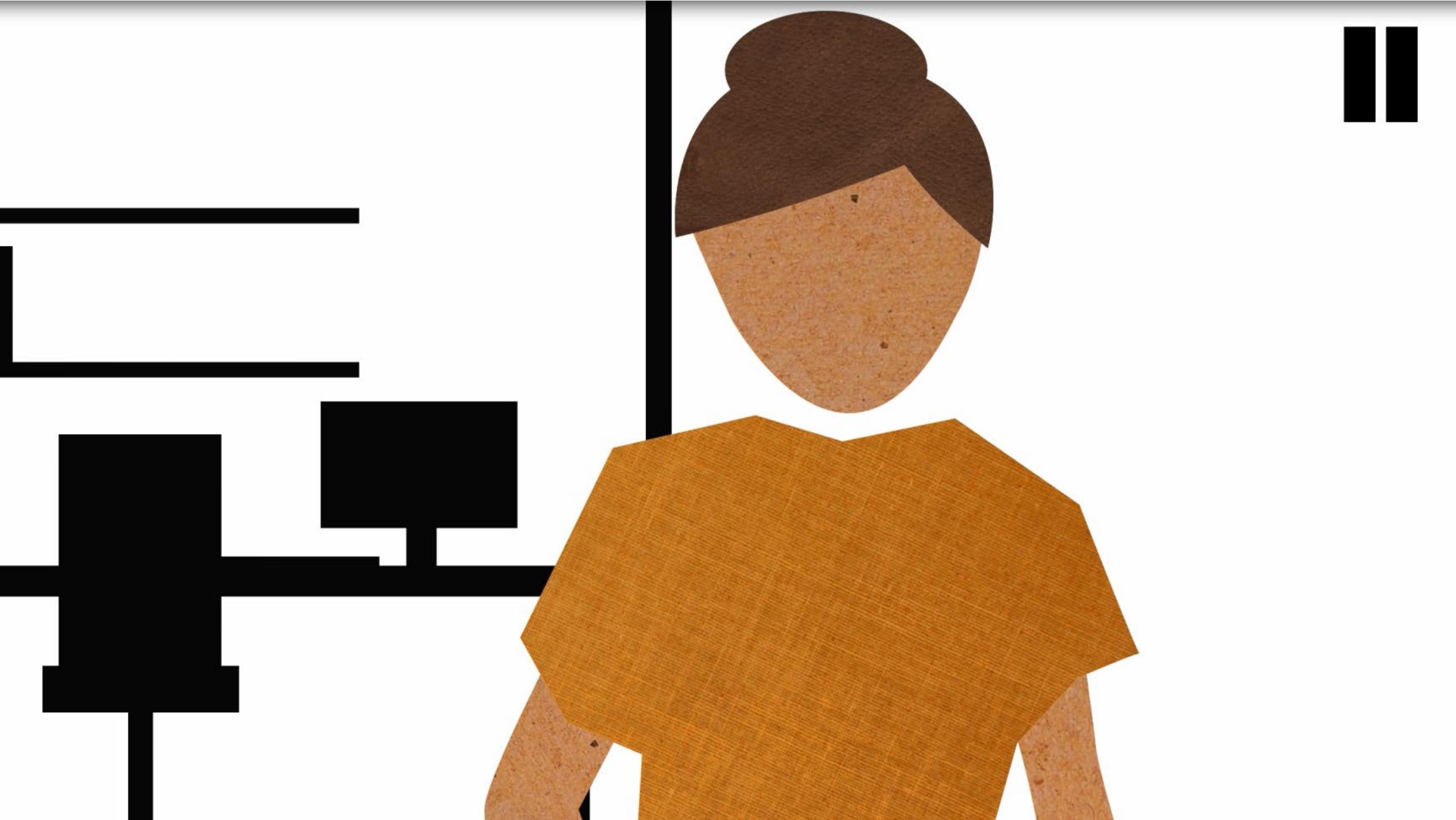
Gender pay gap

~30%

gehen auf Unterschiede in Berufen und Branchen zurück, in denen Frauen und Männer arbeiten

Elternschaft wirkt sich anders auf Frauen aus als auf Männer

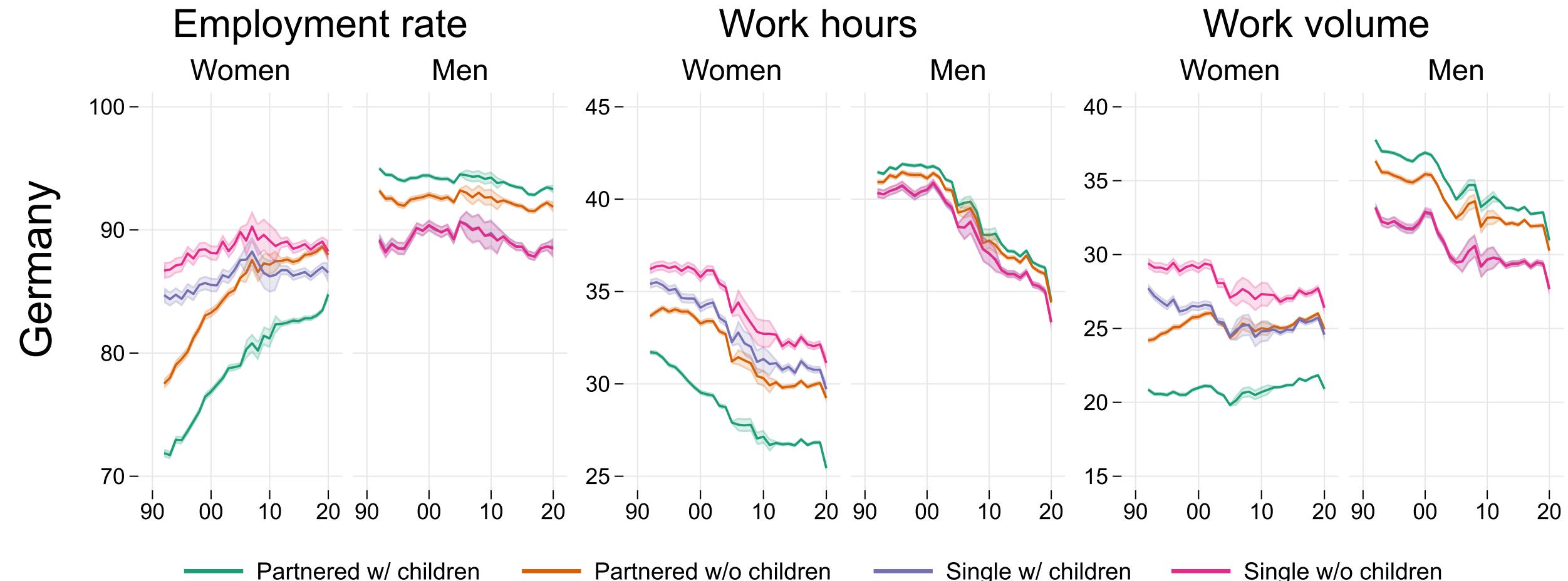


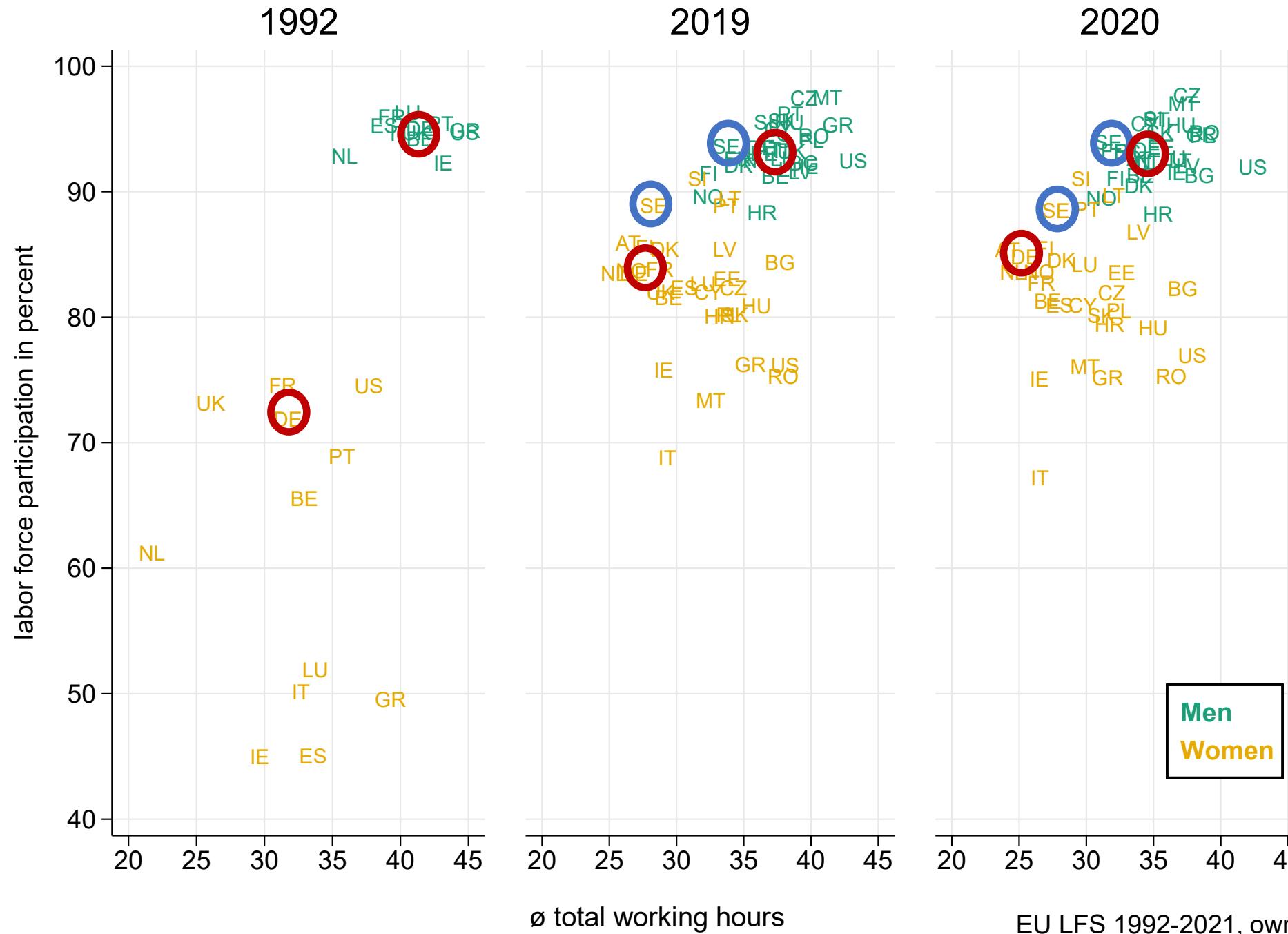






Große Unterschiede in Erwerbsbeteiligung & Arbeitsumfang nach Geschlecht, Eltern- und Partnerschaftsstatus





EU LFS 1992-2021, own calculations, Hipp & Leuze 2015



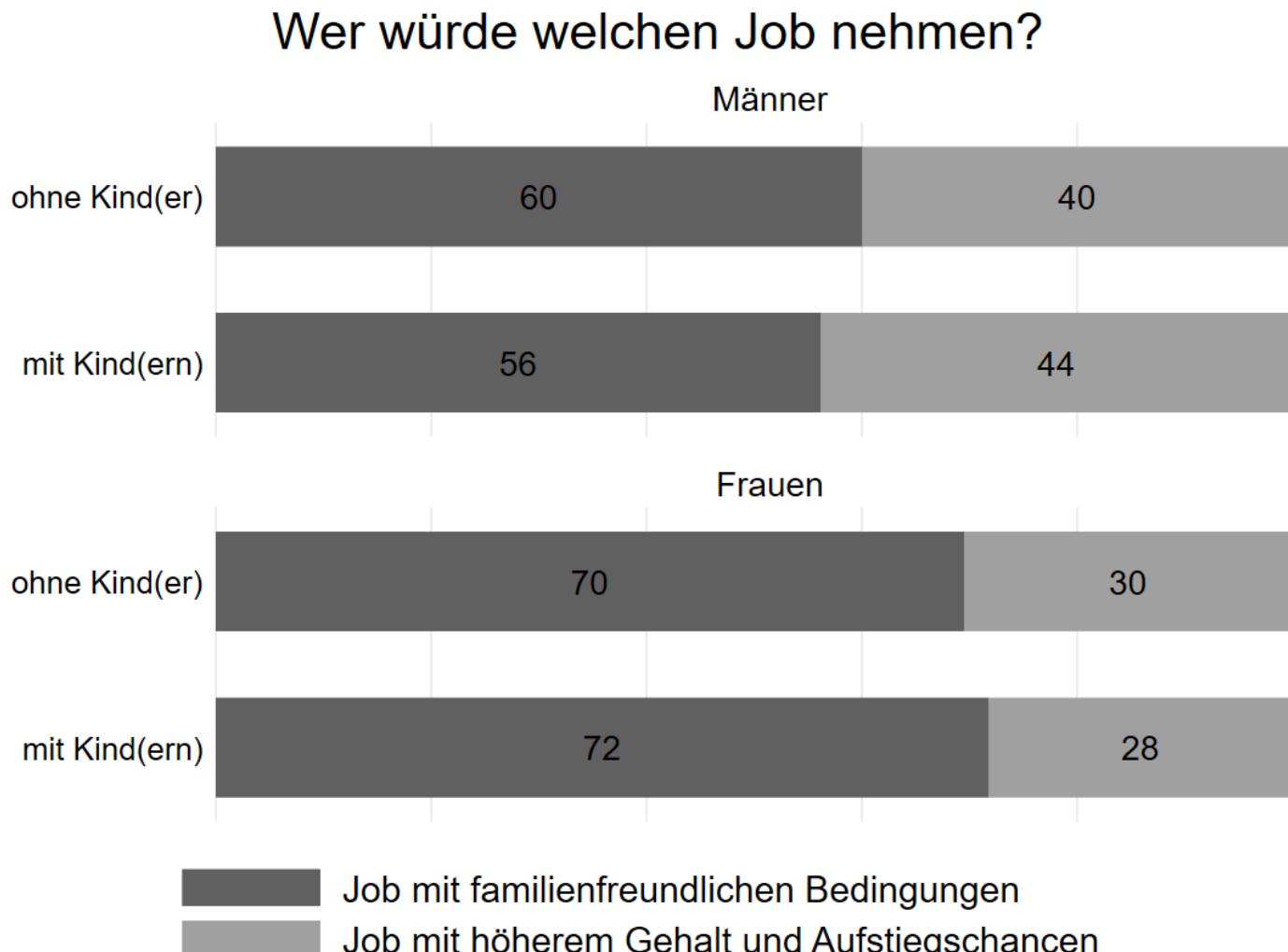
Stellen Sie sich bitte vor, dass Ihnen zwei Jobs angeboten werden und Sie sich nun für einen entscheiden müssen. Beide liegen in Ihrem Ausbildungs- und Interessensgebiet.

Job A bietet ein **Gehalt**, das deutlich über Ihrem aktuellen/vorherigen Einkommen liegt (**etwa 10% mehr**). Die Mitarbeiter:innen sagen, dass **lange Arbeitszeiten** üblich sind und dass **Verfügbarkeit** außerhalb der regulären Arbeitszeiten erwartet wird. Dafür gibt es gute Möglichkeiten für den beruflichen **Aufstieg**.

Job B bietet ein **Gehalt**, etwas unter Ihrem aktuellen/vorherigen Einkommen liegt (**etwa 5% weniger**). Die Mitarbeiter:innen geben an, dass die **Arbeitszeiten flexibel** sind und dass sie **nicht länger** arbeiten als vertraglich festgelegt ist. Dafür gibt es nur **wenige Möglichkeiten**, beruflich voranzukommen.

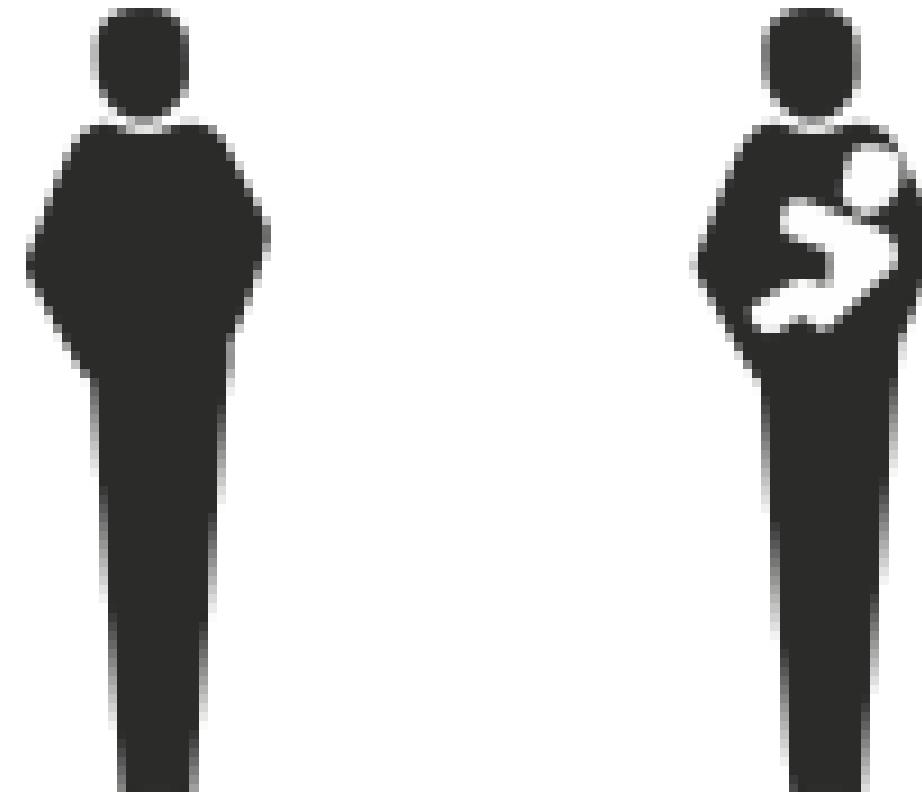
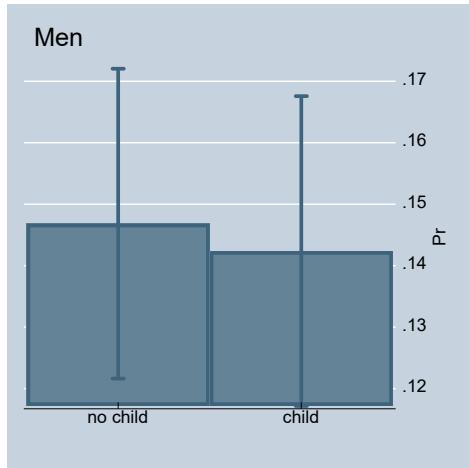


Den meisten Männern & Frauen ist Work-Life Balance wichtiger als Geld & Aufstieg



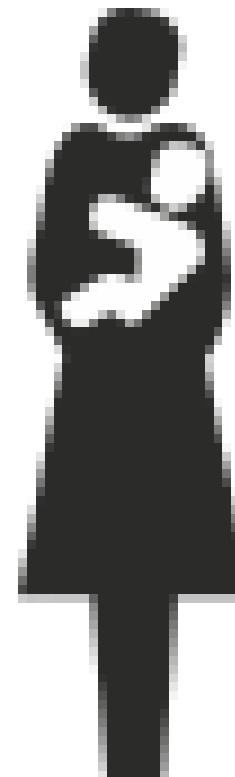
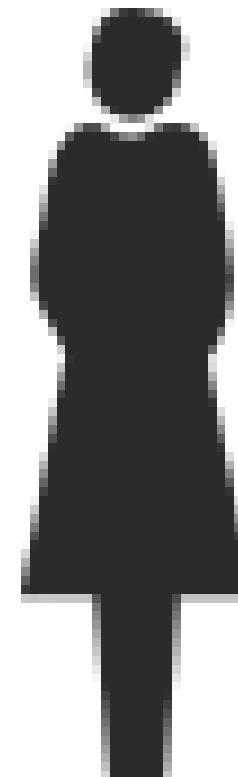
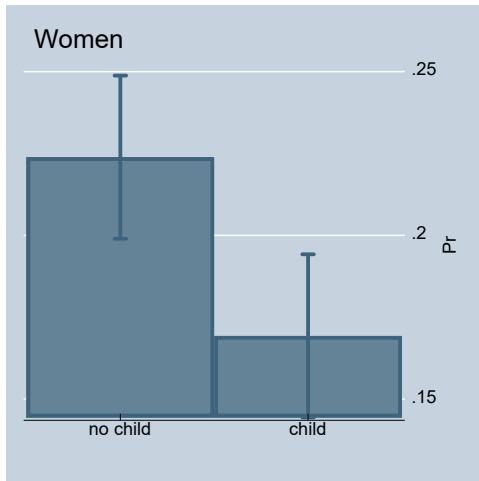


Väter und kinderlose Männer werden ähnlich häufig zum Vorstellungsgespräch eingeladen



N = 408

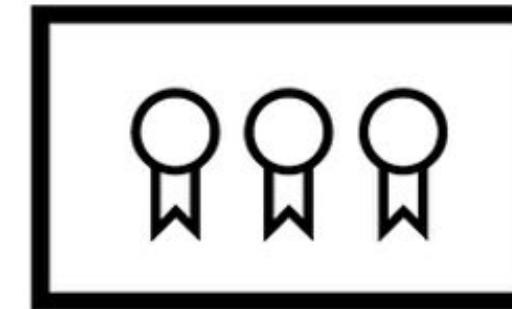
Mütter werden aber deutlich seltener zum Vorstellungsgespräch eingeladen als kinderlose Frauen



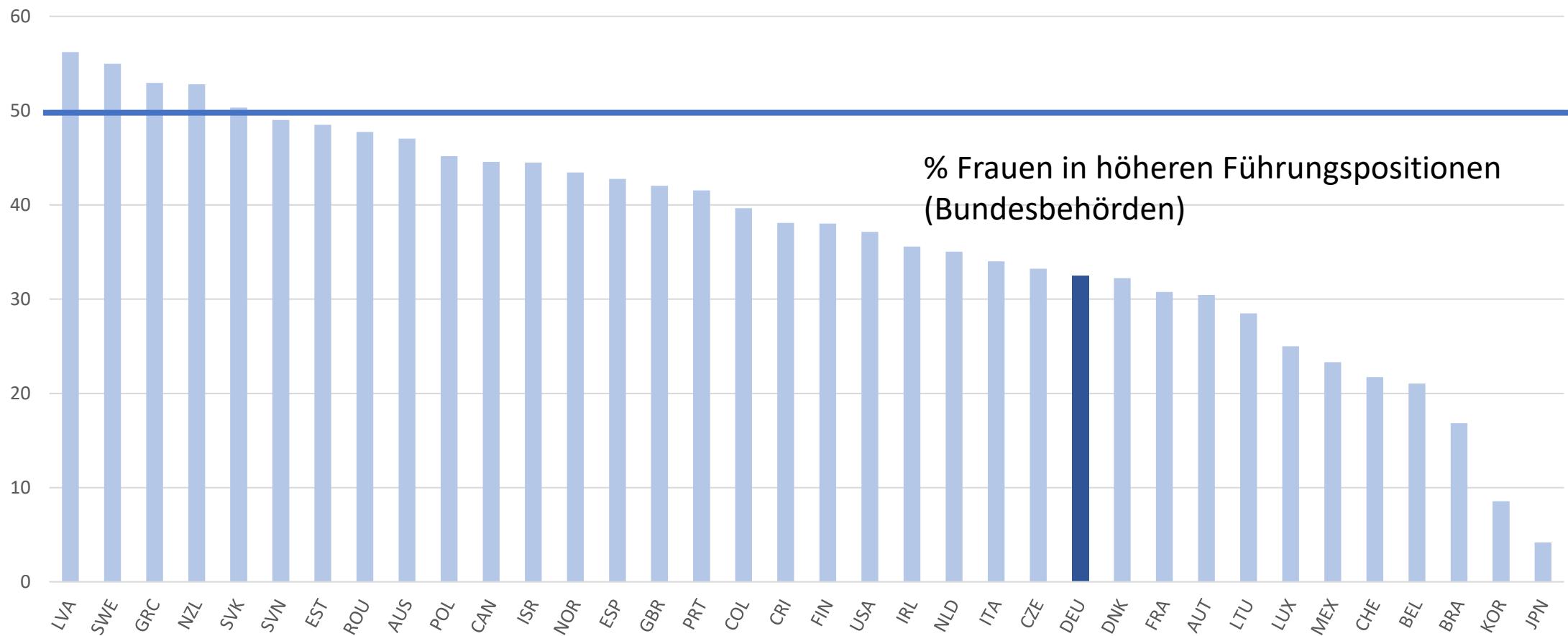
N = 412

Mütter erfahren nicht überall Bewerbungsdiskriminierung

				
BE (Baert et al. 2018)		ja		ja
AT (Becker et al. 2019)		ja, bei jüngeren Kindern		
CH (Becker et al. 2019)		ja, bei jüngeren Kindern		
USA (Correll et al. 2007; Ishizuka 2021)		ja		ja
ES (Aranda/Glick 2014; Fernandez-Lozano 2019)		widersprüchliche Befunde		
SE (Bygren et al. 2017)		(eher) nein		nein
FR (Petit 2007)		nein		nein



Selbst in Regierungsbehörden liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich unter dem der Männer



gender gaps in...

... Stundenlöhnen

... unbezahlter & bezahlter Arbeit

... Führungspositionen

kumulieren im Laufe der Zeit

Gender Pay & Gender Pension Gaps



Schlussbetrachtungen: Was lernen? Was tun?

Berufswahl und Elternschaft sind die zentralen Treiber geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktungleichheiten

- Klischees und Stereotype über Geschlechter und Berufe abbauen
- Umverteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit
- Verbesserung von Betreuungsinfrastruktur
- Anreize für Haushaltspezialisierung abschaffen

Politik, Unternehmen und Individuen sind gefordert