



WIRTSCHAFTS  
UNIVERSITÄT  
WIEN VIENNA  
UNIVERSITY OF  
ECONOMICS  
AND BUSINESS

# „Gender und Einkommen – eine Langzeitstudie: The Vienna Career Panel Project“



K. Chudzikowski, M. Schiffinger,  
T. Schneidhofer, W. Mayrhofer, A. Reichel, J.  
Steyrer,

ivm (Interdisziplinäre Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich  
Orientiertes Management)

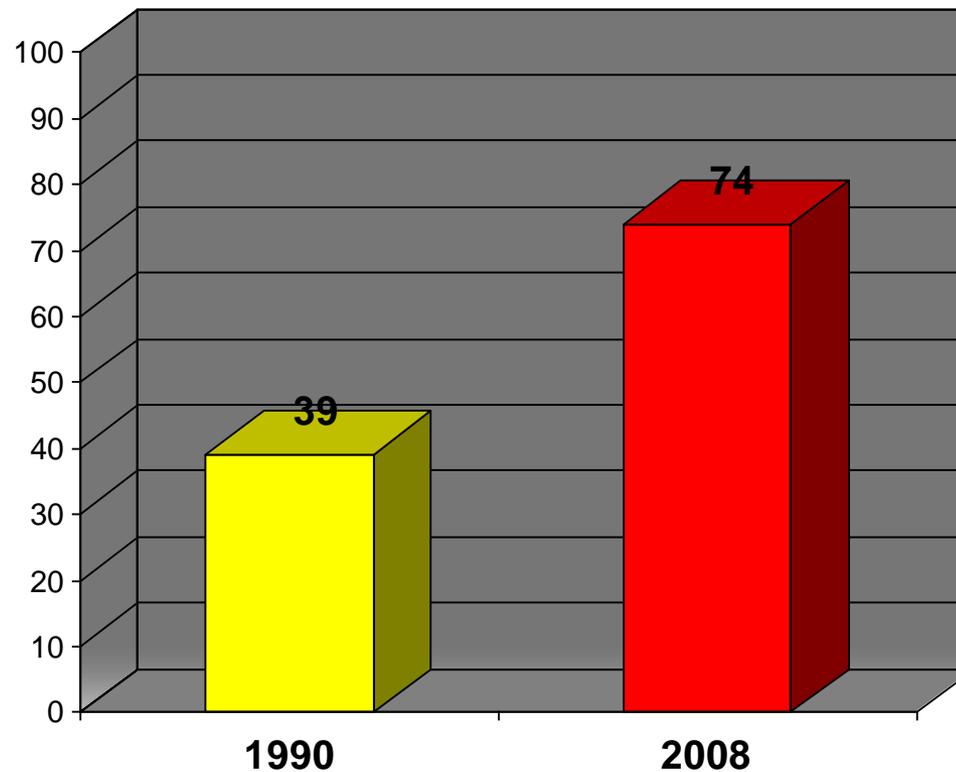
WU (Vienna University of Economics and Business)

7. efas-Jahrestagung "Die Entstehung von Lohnunterschieden im  
Betrieb" 13. November 2009

# Hintergrund in Österreich

- Gleichbehandlungsgesetz 1979
- Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer
- Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (z.B. Arbeiterkammer Wien, 2008; Europäische Kommission, 2008; Fietze et al. 2009)
- überdurchschnittlich viele Frauen in Österreich (Vergleich EU) teilzeitbeschäftigt
- großer Anteil von Frauen in Wirtschaftssektoren mit hohem physischen und psychischen Anspruchsniveau, niedrigen Löhnen, wenig Aufstiegsmöglichkeiten (z.B. Handel, Gesundheits- und soziale Berufe, persönliche Dienste) (Pernicka & Stadler, 2006)

# Sollten Einkommensunterschiede verringert werden (ja)?



(Friesl et al., 2009)

- Sozial- und Verhaltensforschung:  
Defizitkonzepte (Lefkowitz, 1994 S. 323)
- Chancengleichheit: freier Zugang zu  
gesellschaftlichen Gütern und Machtpositionen  
(Nohr, 2002)
- Repräsentative Chancengleichheit
- Bedingte Chancengleichheit

- Beginn der Studie 2000
- Interdisziplinären Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management (ivm), Wirtschaftsuniversität Wien
- Gefördert vom FWF
- Zentrale Ziele:
  - Beschreibung und theoretische Verortung von Karriereverläufen und deren Veränderungen
  - Identifizierung von Einflussfaktoren auf Karrieren und Karriereergebnisse

- ViCaPP untersucht Karrieren von WirtschaftsakademikerInnen (n=939) der Wirtschaftsuniversität Wien
- Longitudinaldesign:
  - 1. Erhebung: Soziale Herkunft, Persönlichkeitsfaktoren, Karriereaspirationen
  - Jährliche Befragung: verschiedene Karrierevariablen
- Multi-Kohorten-Design (teilw. retrospektiv):
  - AbsolventInnen von 1970, 1990, 2000 (, 2010)

# Analysieren von Veränderungen bei Karrieren

- ViCaPP-Design ermöglicht Analyse von Veränderungen im Zeitverlauf
- Karrieren sind eingebettet in Kontext, der sich über die Zeit verändert
- Longitudinales Multi-Kohorten-Design erlaubt zwischen verschiedenen Zeiteffekten zu unterscheiden
  - Alter: Veränderungen individueller Karrierentwicklungen
  - Kohorte: Veränderungen aufgrund spezifischer Umstände
  - Perioden: Veränderungen aufgrund spezieller Umstände alle Kohorten betreffend

# *Income gap* zwischen Frauen und Männern

- Hat sich der 'Gender income gap' zwischen den Kohorten verändert (inter-cohort)?
  - Veränderungen: institutioneller Kontext hat sich zu mehr Egalitarismus entwickelt
  - Annahme: 'Gender income gap' wird geringer
- Wie entwickelt sich der 'income gap' über die Jahre bei individuellen Karrieren (intra-cohort)?
  - Subtile (und nicht subtile) Mechanismen der Diskriminierung nehmen im Karriereverlauf zu – invertierte U-Kurve
  - Annahme: 'Gender income gap' nimmt mit der Länge der Karriere zu

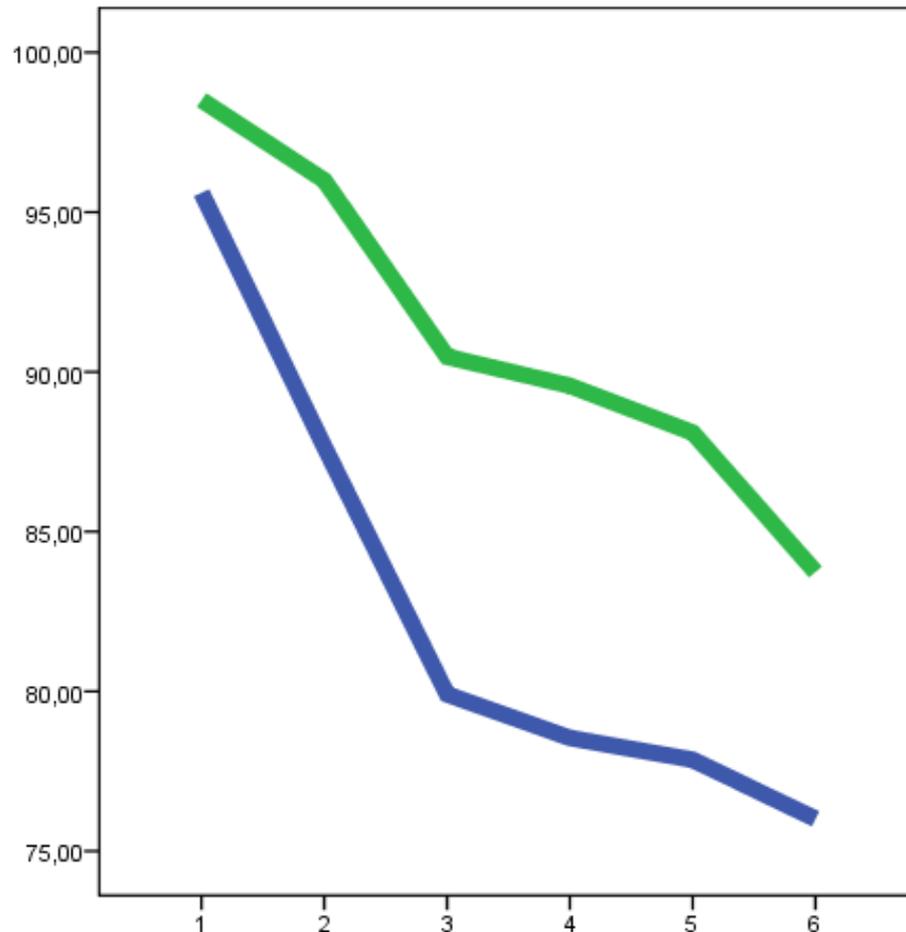
- Gemischte Linearmodelle für Longitudinaldaten
- Abhängige Variable: Einkommen der Frauen in % des durchschnittlichen Männereinkommens
- Unabhängige Variable:
  - Kohorte (Referenz: 1990)
    - Abschlussjahr 1990: n=245 (62% männl., 44 years  $\pm 3.3$ )
    - Abschlussjahr 2000: n=266 (55% männl., 35 years  $\pm 3.3$ )
  - Karrierejahr (Erste 6 Jahre nach Abschluss inkludiert)

## ■ Kontrollvariablen:

- Voll- und Teilzeit
- Wochenarbeitszeit
- öffentlicher oder privater Sektor
- KMU oder größeres (>250 Beschäftigte) Unternehmen,
- Branchenführer ja/nein

## ■ Beschäftigungslücken wurden herausgefiltert: keine 'Verzerrung' durch Karenzzeiten o.ä.

# Beobachtete Verläufe



Fraueneinkommen in % des durchschnittlichen Männereinkommens in den ersten sechs Karrierejahren (pro Jahr und Kohorte separat berechnet)

1990er Kohorte (n Frauen = 93)  
2000er Kohorte (n Frauen = 120)

# Modellergebnisse

	Schätzw. (s.e.)	F-Wert	Effekt
Konstante	65.8 (7.3)		
<b>2000er-Kohorte</b>	<b>-6.6 (3.3)</b>	<b>4.0*</b>	
<b>Karrierejahr</b>	<b>-3.3 (.06)</b>	<b>29.7**</b>	
Teilzeit	-14.6 (4.9)	8.8**	
Wochenarbeitszeit	0.9 (0.1)	41.0**	
Öffentl. Org.	-6.3 (3.3)	3.7	
KMU	-0.5 (2.4)	<0.1	
Branchenführer	1.2 (2.0)	0.4	

n = 166 Frauen, marginales  $R^2 = 0.33$

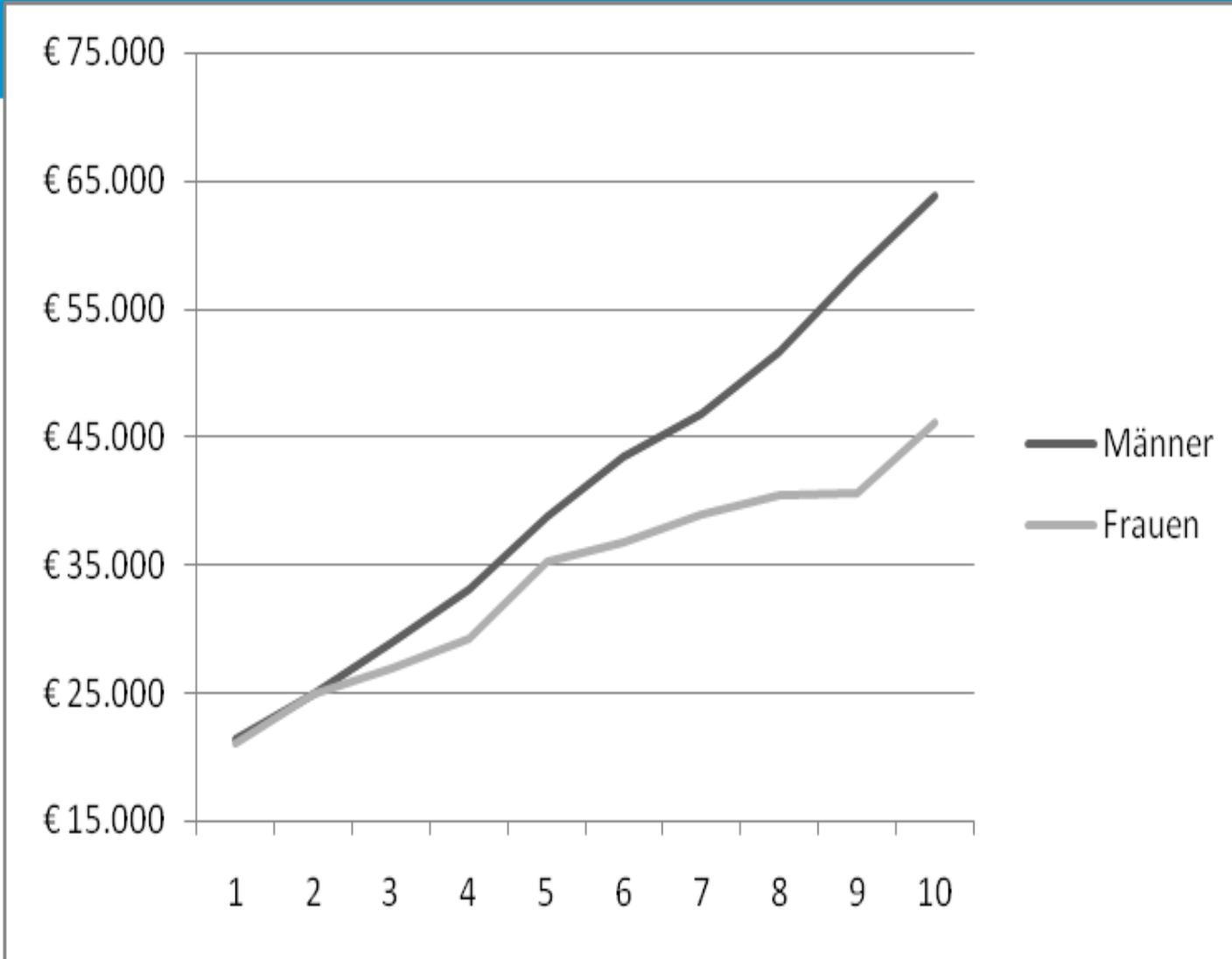
- Veränderungen zwischen den Kohorten (inter-cohort)
  - Veränderter Kontext, z.B. Gleichbehandlungsgesetz, hat den *Income gap* nicht vermindert
  - Im Gegenteil: Frauen der 2000er Kohorte sind mehr als 6% schlechter gestellt als jene der 1990er
- Veränderungen während einer Karriere (intra-cohort)
  - *Income gap* vergrößert sich im Laufe der Karriere
  - Jedes Karrierejahr reduziert den Anteil des erreichten Prozentsatzes der Frauen am Durchschnittseinkommen der Männer um ca. 3%

- Arbeitsbedingungen beeinflussen signifikant den *Income gap* zwischen Frauen und Männern
  - Teilzeit vergrößert, mehr Wochenarbeitszeit verringert Gap
  - Jedoch: 'struktureller' Gap bleibt auch bei Kontrolle dieser Variablen aufrecht!

# Virtuelle Zwillinge: 52 Paare

Soziodemografische Daten	Wahrscheinlichkeit für das Fehlen von Unterschieden
Alter der Personen	82%
Soziale Schicht des Vaters, definiert über den Beruf	45%
Soziale Schicht der Mutter, definiert über den Beruf	28%
Bildungsniveau des Vaters	7%
Bildungsniveau der Mutter	92%
Größe des Wohnortes in dem die Personen aufgewachsen sind	39%
<b>Studienerfolg</b>	
Notendurchschnitt zum Studienabschluss	66%
<b>Persönlichkeitsstruktur, Motivationsstruktur</b>	
Emotionale Stabilität	23%
Gewissenhaftigkeit	48%
Fähigkeit zur Selbstdarstellung	42%
Flexibilität	66%
Kontaktfähigkeit	24%
Teamorientierung	45%
Leistungsmotivation	13%
Führungsmotivation	13%
Wettbewerbsorientierung	59%
Mobilität	66%
Karriereaspiration (Organisationale vs. Post-organisationale Karriereorientierung)	35%
<b>Karrieretaktisches Verhalten</b>	
Sich Freunde und Verbündete schaffen	29%
Kontakte knüpfen und pflegen	49%
Autorität und Macht demonstrieren	46%
Eigene Fähigkeiten und Ideen herausstreichen	63%
Eigene Attraktivität am Arbeitsmarkt kennen und steigern	63%

# Zwillingenanalyse: Einkommen



# Ergebnisse von Strunk & Hermann 2009

- Tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit und Organisationsgröße zum Berufseinstieg signifikanten Einfluß auf das Bruttojahresgehalt
- Nur bei Männern Organisationsgröße von Bedeutung
- Tatsächliche geleistete Wochenarbeitszeit für beide Geschlechter relevant
- Elternschaft bedingte Berufsunterbrechung nicht relevant
- Diskriminierung findet in der Organisation statt

**Vielen Dank!**

[katharina.chudzikowski@wu.ac.at](mailto:katharina.chudzikowski@wu.ac.at)

- Europäische Kommission (2008) Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Luxemburg
- Simon Fietze; Elke Holst; Verena Tobsch (2009) „Persönlichkeit und Karriere – She’s got what it takes“ SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin
- Christian Friesl; Regina Polak; Ursula Hamachers-Zuba (2009) Die Österreicher/-innen. Wertewandel 1990-2008. Wien
- Barbara Nohr (2002) „Diversity, Total-E-Quality und Gedöhns. In Barbara Nohr & Silke Veth (Hrsg.), Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin, 48-55.
- Susanne Pernicka & Bettina Stadler, B. (2006). 'Atypische Beschäftigung - Frauensache?' Zeitschrift Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 31(3): 3-21.
- Thomas Schneidhofer & Wolfgang Mayrhofer: „Geschlechterrollentypen als Aspekte des Karrierehabitus: Gender-Gap in späteren Karrierejahren“ In: Kasper, Helmut, Mühlbacher, Jürgen (Hrsg.), Wettbewerbsvorteile durch organisationales und individuelles Kompetenzmanagement, Wien, 125-148.
- Guido Strunk, Anett Hermann, Susanne Praschak (2005) Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen. In W. Mayrhofer, M. Meyer, & J. Steyrer (Eds.), Macht? Erfolg? Reich? Glücklich?: Einflussfaktoren auf Karrieren: 211-242. Wien: Linde Verlag.
- Guido Strunk & Anett Herrmann (2009) „Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern“, Zeitschrift für Personalforschung, 23 (3), 237-257.