

LOHNSTRAFE FÜR MUTTERSCHAFT?

Einkommen von Müttern nach beruflichem
Status, flexiblen Arbeitsarrangements und
Jobmerkmalen

Dr. Yvonne Lott
Nürnberg 08.11.18

Motherhood wage penalty

Mutterschaft verringert das Einkommen von Frauen und trägt zum Gender Pay Gap bei¹

- Insbesondere bei Müttern in höheren Statusgruppen²
- Diskontinuitäten im Erwerbsverlaufen treffen vor allem höhere Statusgruppen, die höhere Einkommenszuwächse erwarten können²

Weitere Gründe: Stigmatisierung und restriktive Arbeitsstrukturen

¹ Budig, Michelle J.; England, Paula (2001): The Wage Penalty for Motherhood. In: *American Sociological Review* 66 (204-225);

² England, Paula; Bearak, Jonathan; Budig, Michelle J.; Hodges, Melissa J. (2016): Do Highly Paid, Highly Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty? In: *American Sociological Review* 8 (16), S. 1161–1189.

Rollenbilder und Jobmerkmale

Mutterschaft signalisiert einen geringeren Arbeitseinsatz¹

- Stigmatisierung vor allem in kompetitiven Arbeitskontexten, in denen hoher Arbeitseinsatz gefordert wird²

Arbeitsstrukturen, die Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben erzeugen, verringern die Leistungen von Müttern

- Hohes Maß an Teamarbeit, geringe Jobautonomie, hoher Zeitdruck²
- Fehlende Vertretungsregelungen und überproportionale Entlohnung langer Arbeitszeiten³

¹ Correl, Shelley J. (2007): Getting a Job: Is there a Motherhood Penalty? In: *American Journal of Sociology* 112 (5), S. 1297–1338.

² Yu, Wei-hsin; Chen-Lan Kuo, Janet (2017): The Motherhood Wage Penalty by Work Conditions: How Do Occupational Characteristics Hinder or Empower Mothers? In: *American Sociological Review*, S. 1–26.

³ Goldin, Claudia (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. In: *American Economic Review* 104 (4), S. 1091–1119.

Wirken flexible Arbeitsarrangements gegen den Einkommensverlust?

Gleitzeit und Homeoffice

Gleitzeit und Homeoffice (bezahlte und reguläre Arbeitsstunden teilweise zu Hause) verringern den Einkommensverlust von Müttern¹

- da sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern können²

In höheren Statusgruppen¹

- hilft Gleitzeit
- schadet Homeoffice

¹ Fuller, Sylvia; Hirsh, C. Elizabeth (2018): "Family-Friendly" Jobs and Motherhood Pay Penalties: The impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum. In: *Work and Occupations*, S. 1–42.

² Lott, Yvonne (2015): Working-time flexibility and autonomy. A European perspective on time adequacy. *European Journal of Industrial Relations*, 21, 259–274.; Chung, H. (2018). Gender, flexibility stigma, and the perceived negative consequences of flexible working in the UK. *Social Indicators Research*, Online first.

Wirkt Selbstbestimmung gegen den Einkommensverlust?

Völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten

Daten und Sample

- SOEP 2003, 2005, 2007, 2009, 2011
- 20.398 Personen-Jahre (Männer) und 19.689 Personen-Jahre (Frauen)
- Beschäftigte (ohne Selbstständige, ≤ 65 , mit vertraglichen Arbeitszeiten)

Methode

- Hybrid Regression Models



Genderspezifischer Einkommenszuwachs

Der Wechsel von festen zu völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten kommt nur Männern finanziell zu Gute

- Der Wechsel von festen zu völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten ist mit einem statistisch signifikanten Einkommenszuwachs für Männer in Vollzeit verbunden
 - + 2.171 Euro im Jahr
- Der Effekt ist für Frauen in Vollzeit negativ und statistisch nicht signifikant
 - 240 Euro im Jahr

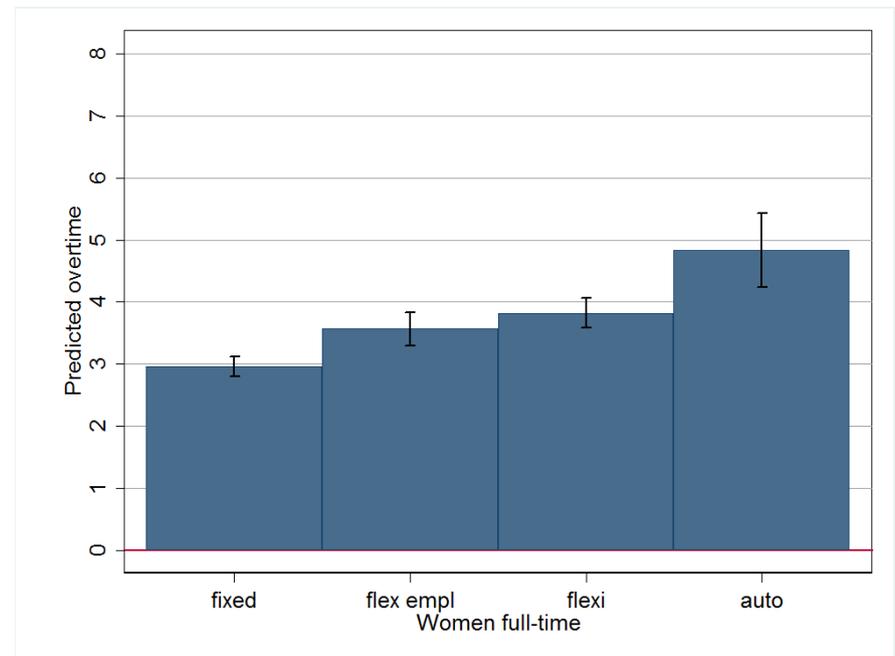
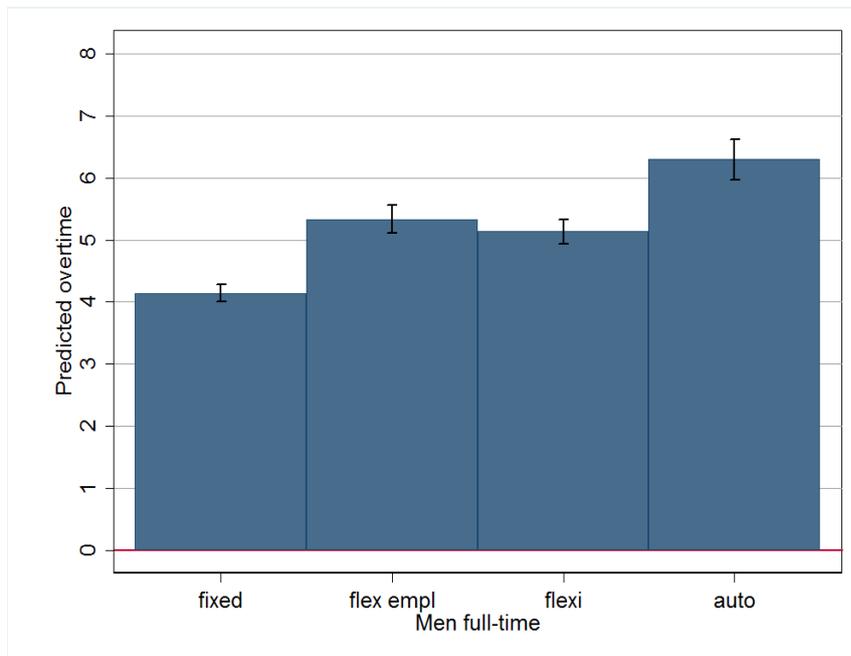
Bewertung von flexiblen Arbeitsarrangements

- Flexible Arrangements werden vor allem dann positiv bewertet, wenn sie der Steigerung des Arbeitseinsatzes dienen (längere Arbeitszeiten)¹
- In den Betrieben herrschen häufig traditionelle Rollenbilder vor und Frauen wird häufiger unterstellt, Flexibilität für außerberufliche Dinge zu verwenden bzw. ihren Arbeitseinsatz mit Flexibilität zu verringern¹

¹ Leslie, Lisa M.; Park, Tae-Youn; Mehng, Si Ahn (2012): Flexible Work Practices: A Source of Career Premiums or Penalties? In: *Academy of Management Journal* 55 (6), S. 1407–1428.

Erhöhung des Arbeitseinsatzes

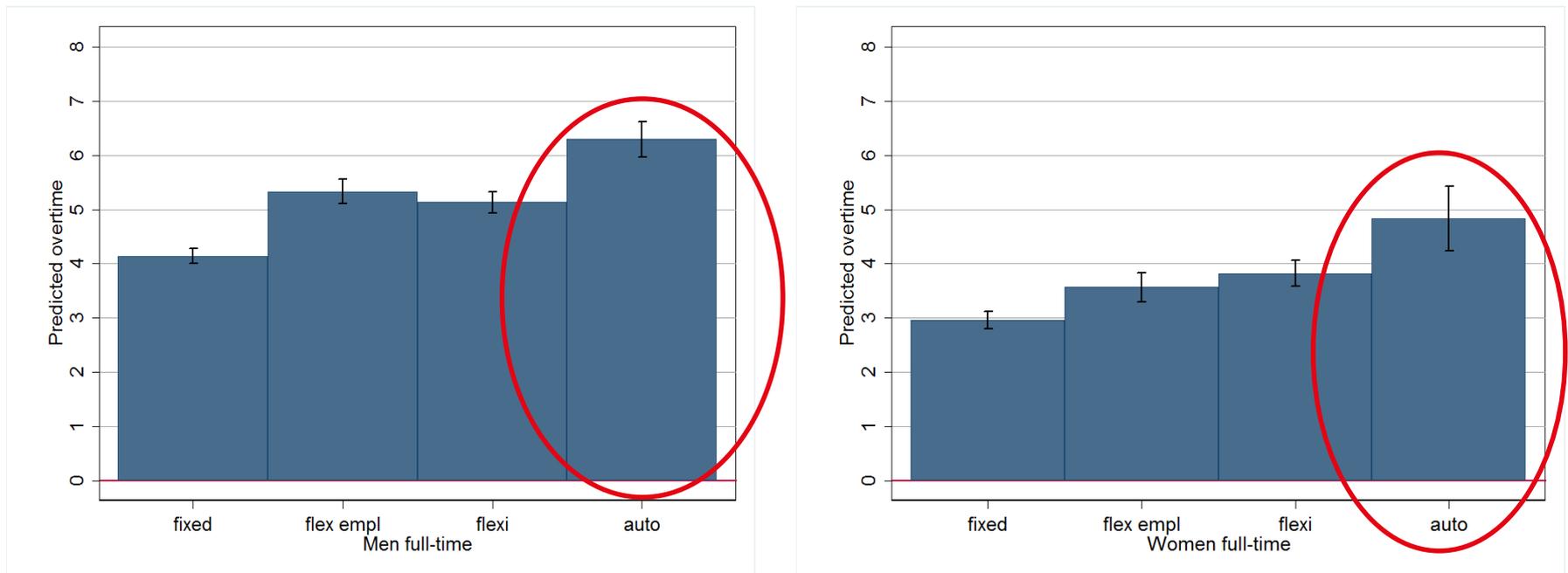
Abbildung 1: Vorhergesagte Überstunden nach Arbeitszeitarrangement für Frauen und Männer



Anmerkung: basierend auf predictive margins; intra-personelle Schätzer für Frauen und Männer getrennt; SOEP 2003, 2005, 2007, 2009, and 2011.

Erhöhung des Arbeitseinsatzes

Abbildung 1: Vorhergesagte Überstunden nach Arbeitszeitarrangement für Frauen und Männer



Anmerkung: basierend auf predictive margins; intra-personelle Schätzer für Frauen und Männer getrennt; SOEP 2003, 2005, 2007, 2009, and 2011.

Schlussfolgerung

- Ob flexible Arbeitsarrangements gegen die Motherhood Wage Penalty und damit den Gender Wage Gap wirken, hängt von der Art des Arrangements ab
- Problematisch scheinen völlig selbstbestimmte Arrangements aufgrund von traditionellen Rollenbildern und der Erwartung, flexible Arbeitsarrangements zur Steigerung des Arbeitseinsatzes zu verwenden

Ausblick

- Völlig selbstbestimmte Arrangements sind oft Teil einer High-Performance/ Ideal Worker Culture
- Durch die Verbreitung digitaler Kommunikationstechnologien werden sich vermutlich selbstbestimmte Arbeitsarrangements ausbreiten
- Geschlechtsspezifische Einkommenseffekte von Flexibilisierungsprozessen in den Blick genommen werden



Danke.

Yvonne-Lott@boeckler.de