

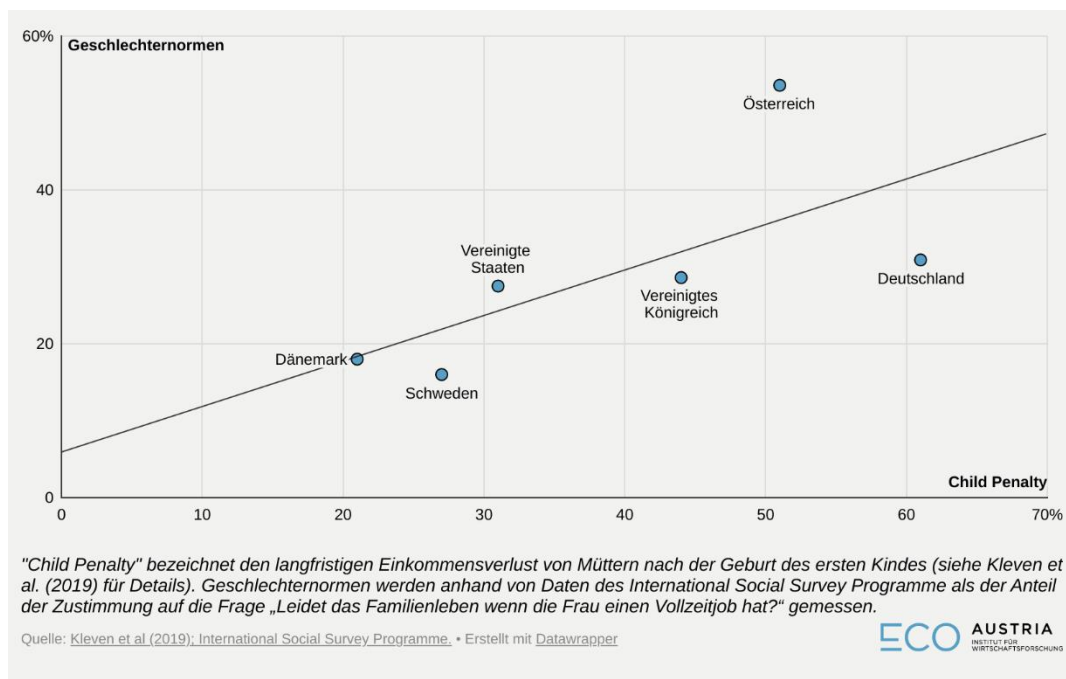
## Wird Home-Office die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern reduzieren?

In der Corona-Pandemie ist das Home-Office, also die Telearbeit, erstmals großflächig zum Einsatz gekommen. Angesichts der geschlossenen Schulen und Kindergärten konnten zwar viele nicht wirklich effizient von zu Hause aus arbeiten, aber wir dürfen dennoch davon ausgehen, dass das Home-Office auf Dauer bleiben wird. Denn unter „normalen“ Umständen könnten Unternehmen ihre Kosten damit deutlich senken, ohne dass dabei die Produktivität leidet. Je nach Branche, Tätigkeit und Stundenausmaß in Home-Office sind die Zuwächse allerdings unterschiedlich (vgl. auch Schwarzbauer und Wolf, 2020). Bloom et al. (2014) zeigen zum Beispiel, mit ihrer Arbeit über die Mitarbeiter von Online-Reisebüro Ctrip, dass Telearbeit eine Erhöhung der Leistung um bis 13 Prozent mit sich bringen kann. Einerseits wurde im Home-Office im Durchschnitt um neun Prozent länger gearbeitet, andererseits wurden auch um vier Prozent mehr Anrufe pro Minute getätigt. Einige sehen im breiten Ein-

satz von Telearbeit auch die Lösung gegen den „Gender-Pay-Gap“, welcher die seit jeher am Arbeitsmarkt vorliegenden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern beschreibt. Ist da etwas dran?

Österreich gehört zu den europäischen Staaten mit den höchsten Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen. Das hat in erster Linie damit zu tun, dass Frauen hierzulande stärker als anderswo aus dem Arbeitsleben ausscheiden, wenn sie Kinder bekommen. Allerdings: In jenen Ländern, in denen sehr viele Mütter überhaupt nicht mehr am Arbeitsmarkt aktiv sind, fallen auch die Gender-Pay-Gaps kleiner aus, denn statistisch werden diese Frauen gar nicht erst erfasst. In Österreich hingegen sind die Partizipationsraten am Arbeitsmarkt hoch. Aber gerade Mütter arbeiten vorwiegend in Teilzeit, was den Gender-Pay-Gap wiederum statistisch höher ausfallen lässt.

Abbildung 1: Zusammenhang zwischen Child Penalty und Geschlechternormen



### Selbstbestimmte Wahl?

Es ist inzwischen unbestritten, dass der Gender-Pay-Gap vor allem Mütter trifft und in erster Linie deren Einkommensverluste nachzeichnet, die durch ihre zusätzlichen Aufgaben im Rahmen der Familienarbeit entstehen. Die Ursachen dafür sind hingegen weniger eindeutig: Ist es wirklich das Ergebnis von selbstbestimmten Entscheidungen innerhalb der Familien? Entspricht der

Status quo den Präferenzen der Mütter? Wie groß ist der Einfluss gesellschaftlicher Normen und Vorstellungen über die „richtige“ Aufteilung von Familienarbeit? Und welchen Anteil haben ungünstige institutionelle Rahmenbedingungen, wie etwa die Erwartungshaltung von Arbeitgebern in Bezug auf die Flexibilität von Eltern – zum Beispiel spät einberufene Meetings, gepaart mit einer unzureichenden Kinderbetreuungsinfrastruktur?

## Was sagt die empirische Evidenz?

In einer im Jahr 2020 erschienenen Studie haben Kleven, Landais und Sogaard gezeigt, dass rein biologische Faktoren (Mütterkarenz, Geburt, Wochenbett etc.) für die Frage des Gender-Pay-Gaps eine untergeordnete Rolle spielen: Die Einkommensverluste sind bei Adoptiveltern ähnlich wie bei natürlichen Eltern. Andere Studien belegen, dass Einkommensverluste der Mütter bei homosexuellen Elternpaaren deutlich geringer ausfallen als bei heterosexuellen Paaren. Auch die Aufteilung der Hausarbeit ist bei homosexuellen Paaren gleichmäßiger verteilt. Wo traditionelle Vorstellungen von Familie weiterverbreitet sind, sind auch die Einkommensverluste der Mütter nach der Geburt höher (vgl. z.B. Kleven et al. 2019, Abbildung 1). Schließlich finden Studien, dass der Partner, der geringere Chancen auf ein hohes Einkommen in der Zukunft hat (oft die Frau), auch derjenige ist, der sich nach der Geburt mehr um die Kinder kümmert (vgl. Angelov, Johansson und Lindahl 2016).

Das Home-Office wird uns möglicherweise helfen, ungünstige Rahmenbedingungen zu verändern. Ökonomen, die Telearbeit für das Mittel der Wahl im Kampf gegen den Gender-Pay-Gap halten, betonen, dass dieser vor allem den Arbeitsstrukturen und dem unzureichenden Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten geschuldet ist. Diese Argumentationslinie geht zurück auf die Harvard-Ökonomin Claudia Goldin, die das Fehlen von flexiblen Arbeitsarrangements, vor allem in den gutbezahlten Jobs (z. B. bei Finanzdienstleistungen), für eine der wichtigsten Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles hält.

## Multitasking im Home-Office

Andere Ergebnisse machen allerdings skeptisch: Eine Studie der Universität Oxford wertete das Einkommen von Personen aus, die bei der Amazon Mechanical Turk (MTurk) crowdworking platform beschäftigt sind. Alle Teilnehmer arbeiten von zu Hause aus, bei der Verteilung und Vergütung der Arbeit gibt es keine Möglichkeit, nach Geschlecht zu diskriminieren. Gefunden wurde dennoch ein Gender-Pay-Gap von 18 Prozent. Dieser wurde hauptsächlich durch das „Multitasking“ der Frauen erklärt, also die Kombination von Haus- und Erwerbsarbeit.

Das Home-Office allein scheint also nicht die Lösung zu sein. Es könnte sogar dazu beitragen, dass sich die Situation der Frauen weiter verschlechtert. Einige Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass das flexible Arbeiten den ohnehin immer gärenden Konflikt zwischen Arbeit und Familie weiter verstärken kann. In verschiedenen Untersuchungen zeigt sich, dass Frauen eher noch mehr häusliche Pflichten

übernehmen, wenn sie flexibel arbeiten, während Männer ihre Erwerbsarbeit priorisieren und erweitern. Berufstätige Männer mit und ohne Kinder sowie kinderlose berufstätige Frauen neigen dazu, mehr zu arbeiten, wenn sie über ihre Zeit selbst bestimmen können - berufstätige Mütter hingegen nicht. Auch wenn unklar ist, ob dieser Effekt auf Geschlechternormen oder Entscheidungen und Präferenzen zurückzuführen ist, scheint ein flexibles Arbeitsumfeld die Karriereoptionen von Frauen und Männern noch weiter auseinander zu bringen. Kazekami (2020) betont in diesem Zusammenhang den positiven Einfluss von Telearbeit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit, allerdings wird auch der erhöhte Stressfaktor durch eine beeinträchtigte Work-Life Balance hervorgehoben. Konkret wird ausgeführt, dass das Arbeiten von zu Hause durch anfallende Haushaltstätigkeiten beeinträchtigt wird. Dieser Stress verringert die Lebenszufriedenheit in gewissem Maße wieder, wobei dieser Effekt bei Frauen und Männern in der Studie ähnlich hoch ausfällt.

Es spricht einiges dafür, dass Geschlechternormen den Gender-Pay-Gap stark beeinflussen. Ein Harvard-Experiment von Bursztyń, Fujiwara und Pallais (2017) weist darauf hin, dass Frauen bewusst ihre Karriereambitionen, ihre Lohnvorstellungen und ihre Bereitschaft, für berufliche Zwecke zu reisen, herunterspielen, wenn sie davon ausgehen, dass sie von männlichen (ledigen) Kollegen beobachtet werden. Vergleiche von Registerdaten mit Umfragedaten zu den Einkommen innerhalb einer Familie zeigen, dass sowohl Frauen als auch Männer niedrigere Einkommen der Frauen eingeben, damit diese knapp unter den Einkommen der Männer liegen (Slotwinski und Roth, 2020). Solche Ergebnisse legen nahe, dass Frauen und Männer eine gewisse Rollenaufteilung erwarten und entsprechende Entscheidungen treffen.

Insgesamt sollte man daher die Rolle des Home-Office zur Bekämpfung des Gender-Pay-Gap wahrscheinlich nicht überschätzen. Solange die Geschlechterrollen durch das Home-Office nicht beeinflusst werden, wird sich an den Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern wenig ändern. Andererseits könnte die Pandemie einiges in Bewegung bringen. Veränderung braucht gute Beispiele, und wir haben diese ja hierzulande mit all jenen Familien, in denen der Vater als Büroangestellter von zu Hause aus arbeitet, weil die Mutter als systemrelevante Arbeitskraft, als Ärztin, Krankenschwester oder Verkäuferin in einem Lebensmittelgeschäft, unabkömmlich ist. Diese Eltern können durch ihre neue Selbstverständlichkeit zu Vorbildern werden. Covid-19 könnte auf diese Weise einen unerwarteten und paradoxen Beitrag zur Veränderung der Geschlechterrollen leisten.

**Literatur:**

- Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. (2016). Parenthood and the gender gap in pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545-579.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Burszty, L., Fujiwara, T., & Pallais, A. (2017). 'Acting Wife': Marriage Market Incentives and Labor Market Investments. *American Economic Review*, 107(11), 3288-3319.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868.
- Kleven, H. J., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2020). Does biology drive child penalties? Evidence from biological and adoptive families. *American Economic Review: Insights*.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019, May). Child penalties across countries: Evidence and explanations. In *AEA Papers and Proceedings* (Vol. 109, pp. 122-26).
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2020). *Do family policies reduce gender inequality? evidence from 60 years of policy experimentation* (No. w28082). National Bureau of Economic Research.
- Roth, A., & Slotwinski, M. (2020). Gender norms and income misreporting within households. *ZEW Discussion Papers*, 20.
- Schwarzbauer, W., & Wolf, M. (2020). Bedeutung der Telearbeit aktuell und nach der COVID-19 Pandemie, *EcoAustria Policy Note No 41*.

**Rückfragen:**

Priv.-Doz. Monika Köppl-Turyna  
Direktorin  
Tel.: +43 (0) 676 79 44 05  
E-Mail: [monika.koeppel-turyna@ecoaustria.ac.at](mailto:monika.koeppel-turyna@ecoaustria.ac.at)