

Women in Work

- The opportunities and challenges of the tech revolution
- The impact of COVID-19 on women in work

Veröffentlicht von
PWC 2020 und 2021

Zusammengefasst für FEMtech von
Riccarda Rosenball (JOANNEUM RESEARCH)



Fragestellungen und Datengrundlage

- PWC veröffentlicht seit 2011 jährlich den „Women in Work Index“, der Daten zu folgenden OECD-Ländern enthält:
 - Australien, Österreich, Belgien, Kanada, Chile, Tschechien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Island, Irland, Israel, Italien, Japan, Korea, Luxemburg, Mexiko, Niederlande, Neuseeland, Norwegen, Polen, Portugal, Slowakei, Slowenien, Spanien, Schweden, Schweiz, Vereinigtes Königreich, USA
- Die Daten für die verschiedenen Länder werden über ein frei zugängliches, interaktives Datentool bereitgestellt:
 - Die Daten stammen aus unterschiedlichen Quellen wie bspw. OECD, Eurostat, US Bureau of Labour Statistics, Strategy& analysis etc.
 - Der Link zum interaktiven Datentool findet sich in der Fußzeile dieser Folie.
- Im Jahr 2020 veröffentlichte PWC einen Bericht mit dem Titel „The opportunities and challenges of the tech revolution“
- und im Jahr 2021 einen Bericht mit dem Titel „The impact of COVID-19 on women in work“.
- Ausgewählte Ergebnisse aus diesen beiden Berichten werden im Rahmen dieser FEMtech-Studienzusammenfassung vorgestellt.

Schlüsselindikatoren 2019 (1)

- Die OECD-Länder machen kontinuierliche Fortschritte in Richtung Gleichstellung am Arbeitsplatz.
- Dies gelingt vor allem durch die Erhöhung der Erwerbsquote und eine sinkende Frauenarbeitslosigkeit.
- In diesem Zusammenhang liegen Länder wie Island, Schweden und Neuseeland an der Spitze, da sie die höchsten Erwerbsquoten von Frauen und die niedrigsten Arbeitslosenraten aufweisen.
- Österreich liegt im Jahr 2019 auf Platz 25 sowie im Jahr 2020 auf Platz 24 und damit im unteren Drittel im Women in Work Index.

Schlüsselindikatoren 2019 (2)

Land	Indexwert	Rang	Lohngefälle	Erwerbsquote	Differenz Erwerbsquote	Frauenarbeitslosigkeit
Island	79,9	1	14%	84%	5%	3%
Schweden	77,5	2	12%	81%	4%	7%
Dänemark	71,4	7	14%	76%	6%	5%
Ungarn	65,8	18	13%	65%	15%	4%
Deutschland	64,2	21	21%	75%	9%	3%
USA	62,6	24	19%	69%	11%	4%
Österreich	61,5	25	20%	72%	10%	4%
Japan	57,3	27	24%	73%	13%	2%
Griechenland	50,1	30	4%	60%	7%	22%
Mexiko	36,8	33	19%	49%	33%	4%
OECD-Schnitt	-	-	15%	70%	10%	6%

Schlüsselindikatoren 2019 (3)

- **Frauerwerbsquoten:**

- Die durchschnittliche Frauerwerbsquote in den OECD-Ländern liegt bei 70% im Jahr 2019.
- Seit dem Jahr 2000 ist bei der durchschnittlichen Frauerwerbsquote ein Anstieg von 8% zu verzeichnen.
- Spitzenreiter mit über 80% sind Island, Schweden und die Schweiz.
- Österreich liegt mit 72% etwas über dem OECD-Schnitt von 70%, aber deutlich hinter den Ländern an der Spitze des Rankings.

- **Geschlechterspezifisches Lohngefälle:**

- Das durchschnittliche Lohngefälle der OECD-Länder liegt bei 15% im Jahr 2019. Seit dem Jahr 2000 hat es sich um 4% reduziert.
- Luxemburg hat das geschlechterspezifische Lohngefälle in den Jahren seit 2000 bis 2019 um 14% reduziert. 2019 hat das Land mit 1% das geringste Lohngefälle unter den OECD-Ländern.
- Im Vergleich zum OECD-Schnitt schneidet Österreich mit einem Lohngefälle von 20% deutlich schlechter ab.

Schlüsselindikatoren 2019 (4)

- **Differenz zwischen der Erwerbsquote von Frauen und Männern:**

- Die durchschnittliche geschlechterspezifische Differenz bei der Erwerbsquote in den OECD-Ländern liegt bei 10% im Jahr 2019.
- Zwischen den Jahren 2000 und 2019 konnten alle analysierten OECD-Länder, außer Polen, die Differenzen in der Erwerbsquote verringern.
- Österreich liegt mit 10% im OECD-Schnitt und weist damit noch immer einen hohen Unterschied zwischen den Geschlechtern auf.

- **Frauenarbeitslosigkeit:**

- Die durchschnittliche Frauenarbeitslosigkeit der OECD-Länder liegt bei 6% im Jahr 2019 und ist seit dem Jahr 2000 um 2% gefallen.
- 24 aus den 33 Ländern konnten die Frauenarbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000 reduzieren.
- Österreich liegt mit einer Frauenarbeitslosigkeit von 4% unter dem OECD-Schnitt.

Langfristige wirtschaftliche Vorteile der höheren Arbeitsmarktintegration von Frauen

- Eine Steigerung der Frauenpartizipation, so berechnet die Studie, kann das Bruttoinlandsprodukt (BIP) in den OECD-Ländern um bis zu 6 Billionen Dollar pro Jahr erhöhen.
 - Absolut würde die USA am meisten davon profitieren.
 - Länder mit niedriger Frauenbeteiligung am Arbeitsmarkt (Italien, Mexiko und Griechenland) würden von einer Steigerung des BIP von bis zu 25% profitieren.
- Die Schließung des geschlechterspezifischen Lohngefälles könnte zudem das Einkommen von Frauen um 22% steigern.
 - Absolut würde die USA wieder am stärksten davon profitieren.
 - In Ländern mit hohem Lohngefälle (Korea, Estland und Japan) würde das Einkommen von Frauen um bis zu 48% steigen.

Möglichkeiten von Frauen im Technologiesektor

- Geschlechtervielfalt bringt signifikante Vorteile für den Technologiesektor, jedoch ist es noch ein langer Weg, bis Geschlechtergleichheit erreicht werden kann.
- In allen Ländern der G7 (Deutschland, Frankreich, Italien, Japan, Kanada, das Vereinigte Königreich und die USA) ist zu beobachten, dass die Geschlechterungleichheiten im Technologiesektor stärker ausgeprägt sind, als im Vergleich mit dem Durchschnitt über alle Industrien/Branchen hinweg.
- Im Durchschnitt der G7 ...
 - entfällt einer von fünf IKT-Abschlüssen auf Frauen.
 - stellen Frauen 23% aller Aufsichtsratsmitglieder in Technologie, Medien und Telekommunikationsunternehmen.
 - beträgt der Frauenanteil unter allen Beschäftigten in der IKT Branche rund 30%.
 - beläuft sich der gender pay gap im Technologiesektor auf rund 18%.

Hürden für Frauen im Technologiesektor

- Gender Stereotypen und Mangel an weiblichen Vorbildern
 - Stereotypen und Bias verhindern, dass Frauen im Technologiesektor Karriere machen (wollen).
 - Zudem gibt es kaum weibliche Vorbilder, die junge Frauen ermuntern und motivieren, eine entsprechende Ausbildung und Berufslaufbahn einzuschlagen.
- Fähigkeiten und Qualifikationen
 - Frauen erwerben häufig nicht die Fähigkeiten im Bereich MINT, die für eine Karriere im Technologiesektor als bspw. Software-Entwicklerin notwendig sind. Dass junge Frauen diese Fähigkeiten nicht erwerben, ist auf soziale und kulturelle Faktoren zurückzuführen und nicht auf Unterschiede in der Begabung zwischen Frauen und Männern.
- Erfahrungen am Arbeitsplatz
 - Zumeist arbeiten Frauen nicht im Bereich der zentralen, kreativen Entwicklungstätigkeiten, sondern führen organisatorische Arbeiten wie bspw. Projektmanagement aus. Daher verlassen viele Frauen den Technologiesektor, da sie wenige Entwicklungsmöglichkeiten und Chancen zur Übernahme von Führungsverantwortung sehen.

Auswirkungen von neuen Technologien auf die Beschäftigung von Frauen (1)

- Neue Technologien haben das Potenzial, den Arbeitsmarkt der OECD-Länder zu verändern und dabei asymmetrisch auf Frauen und Männer einzuwirken.
 - Einerseits kann durch künstliche Intelligenz (KI) von Menschen durchgeführte Arbeit ersetzt werden. Andererseits werden durch KI aber auch neue Arbeitsplätze geschaffen, wenn die Produktivität und das Realeinkommen steigen.
 - Wirtschaftliche Sektoren sind unterschiedlich automatisierbar und daher auch unterschiedlich von den Auswirkungen durch KI betroffen. Da Frauen und Männer in unterschiedlichen wirtschaftlichen Sektoren geclustert sind, haben diese Auswirkungen eine Geschlechterdimension.
 - Zu den eher weniger automatisierbaren wirtschaftlichen Sektoren, in denen der Frauenanteil hoch ist, zählt der Bildungssektor, das Sozial- und Gesundheitswesen.
 - Zu den von Automatisierbarkeit betroffenen Sektoren mit hohem Frauenanteil zählen andererseits der Groß- und Einzelhandel, das Finanz- und Versicherungswesen sowie die öffentliche Verwaltung.

Auswirkungen von neuen Technologien auf die Beschäftigung von Frauen (2)

- Einerseits werden Frauen durch Automatisierungsprozesse weniger von Arbeitsplatzverlust betroffen sein als Männer, da sie verstärkt in den Sektoren Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen tätig sind, die ein hohes Bildungsniveau und Sozialkompetenzen erfordern.
- Andererseits werden Frauen von den durch KI neu geschaffenen Arbeitsplätzen weniger profitieren als Männer, da der höchste Anteil an Jobs im Sektor Fertigung und Produktion geschaffen wird, in welchem Frauen momentan unterrepräsentiert sind.
- Prognosen gehen davon aus, dass
 - im Groß- und Einzelhandel sowie im Gesundheits- und Sozialwesen der höchste Anteil an weiblichen Arbeitsplätzen durch die Automatisierung verloren gehen wird. Grund dafür ist, dass diese Sektoren größtenteils von Frauen dominiert werden.
 - Allerdings ist auch zu erwarten, dass der Gesundheits- und Sozialbereich sowie der Bildungssektor den größten Nettozuwachs an weiblichen Arbeitsplätzen erfahren wird. Zu diesem Ergebnis kommt die Studie, da sie von einer wachsenden Nachfrage nach Care-Arbeit in einer „alternden“ Gesellschaft ausgeht. Der Zuwachs wird voraussichtlich höher ausfallen, als die Verluste durch die Automatisierung.

Auswirkungen von neuen Technologien auf die Beschäftigung von Frauen (3)

- Unter den OECD-Ländern werden Frauen in 20 Jahren, so berechnet die Studie, etwa 1,2% an Jobs hinzugewinnen.
- Jedoch ist der Nettoeffekt über die einzelnen Länder hinweg unterschiedlich.
 - Insbesondere Frauen in Spanien, Portugal und Italien gewinnen durch die Automatisierung an Arbeitsplätzen hinzu.
 - Es wird aber auch Länder geben, in denen Frauen Jobs durch die Automatisierung verlieren. Dazu zählen Länder wie Irland, Schweden und die Slowakei.
- Insbesondere Bildung ist ein wichtiger Faktor, der die Auswirkungen durch die Automatisierung bestimmt.
 - Hoch qualifizierte Arbeiter:innen sind verstärkt in Berufen tätig, die weniger automatisierbar sind (bspw. Wissenschaft, Bildungswesen) und sind zugleich auch mobiler im Arbeitsplatzwechsel.
 - Aus diesem Grund spielt lebenslanges Lernen und Weiterentwicklung eine wichtige Rolle, um den negativen Effekten der Automatisierung entgegenzuwirken.

Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse

- Die OECD-Länder machen kontinuierliche Fortschritte hinsichtlich Gleichstellung am Arbeitsplatz, jedoch ist es insbesondere im Technologie-Sektor noch ein weiter Weg, bis Chancengleichheit herrscht.
- Österreich liegt im Jahr 2020 sowie im Jahr 2019 lediglich im unteren Drittel des Women in Work Index.
- Die Studie berechnet, dass eine Steigerung der Frauenpartizipation einen positiven Effekt auf das Bruttoinlandsprodukt mit sich bringt, sowie die Schließung des geschlechterspezifischen Lohngefälles das Einkommen von Frauen erhöhen wird.
- Die Auswirkungen neuer Technologien treffen Frauen und Männer am Arbeitsplatz unterschiedlich, da sie einerseits in unterschiedlichen Sektoren geclustert sind und diese Sektoren auch unterschiedlich von Automatisierungsprozessen betroffen sein werden. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen durch die neuen Technologien weniger Arbeitsplätze verlieren werden als Männer, jedoch Frauen von den durch KI neu geschaffenen Arbeitsplätzen weniger profitieren werden als Männer.

Quelle: PWC (2020): Women in Work – The opportunities and challenges of the tech revolution, <https://www.pwc.at/de/publikationen/women-in-work-2020-executive-summary.pdf>.

PWC (2021): Women in Work – The impact of COVID-19 on women in work, <https://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI/women-in-work-2021-executive-summary.pdf>.



- PWC (2020): Women in Work – The opportunities and challenges of the tech revolution, <https://www.pwc.at/de/publikationen/women-in-work-2020-executive-summary.pdf>.
- PWC (2021): Women in Work – The impact of COVID-19 on women in work, <https://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI/women-in-work-2021-executive-summary.pdf>.

Women in Work

Zusammengefasst für FEMtech von
Riccarda Rosenball (JOANNEUM RESEARCH)