ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Breuning, Christoph; Grabova, Iuliia; de Haan, Peter W.; Weinhardt, Felix; Weizsäcker, Georg

Article

Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:
German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Breuning, Christoph; Grabova, Iuliia; de Haan, Peter W.; Weinhardt, Felix; Weizsäcker, Georg (2020) : Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 87, Iss. 10, pp. 153-158, https://doi.org/10.18723/diw_wb:2020-10-4

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/219348

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

DIW Wochenbericht 10 2020

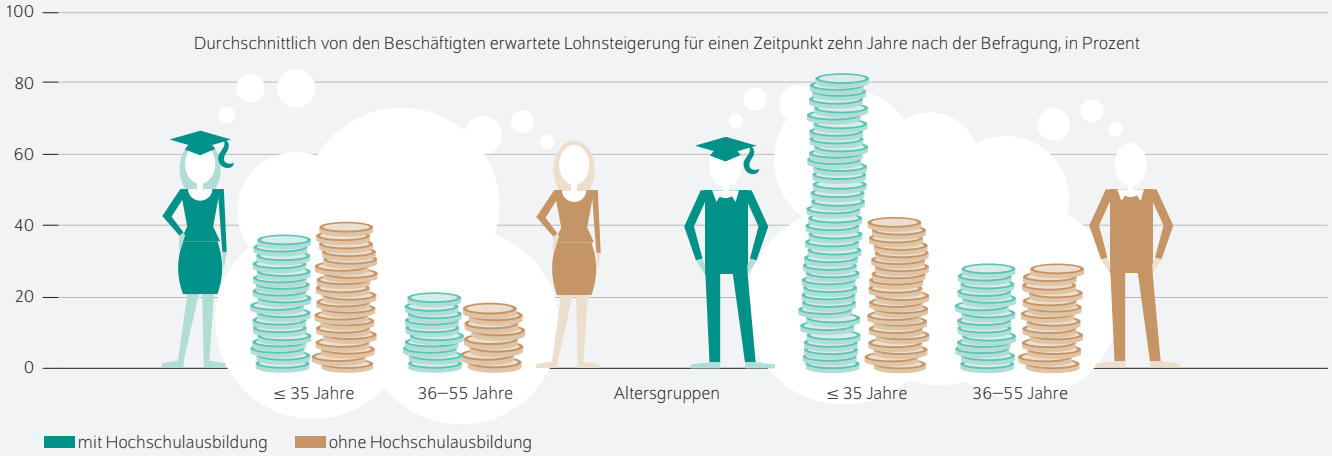
AUF EINEN BLICK

Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer

Von Christoph Breuning, Iuliia Grabova, Peter Haan, Felix Weinhardt und Georg Weizsäcker

- Analyse geschlechtsspezifischer Unterschiede bei kurz- und langfristigen Lohnerwartungen anhand von Umfragedaten aus SOEP-Innovations-Stichprobe
- Männer und Frauen haben unterschiedliche Erwartungen hinsichtlich ihrer Lohnentwicklung
- Frauen erwarten niedrigere Lohnzuwächse als Männer, besonders junge Akademikerinnen schätzen ihr Verdienstpotential sehr gering ein
- Pessimistische Erwartungshaltung kann zu Entscheidungen auf Arbeitsmarkt führen, die bestehende Lohnunterscheide zwischen Geschlechtern verfestigen
- Maßnahmen zum Abbau des Gender Pay Gaps sollten auch auf Diskrepanzen in den Gehaltserwartungen abzielen, etwa in Form einer verbesserten Informationspolitik

Frauen schätzen ihre persönliche Lohnentwicklung deutlich pessimistischer ein als Männer – besonders groß ist der Gender Gap bei jüngeren Beschäftigen mit Hochschulabschluss



Quelle: SOEP-IS 2016; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2020

ZITAT

„Frauen neigen dazu, ihr tatsächliches Lohnsteigerungspotential zu unterschätzen. Insbesondere junge Akademikerinnen erwarten viel geringere Lohnzuwächse als die Befragten in der männlichen Vergleichsgruppe. Maßnahmen, mit denen es gelingt, die unterschiedlichen Erwartungshaltungen weiter anzugleichen, sollten auch den tatsächlichen Gender Pay Gap reduzieren.“ — ***Iuliia Grabova, Studienautorin*** —

DATEN

Im Rahmen der Innovations-Stichprobe des Sozioökonomischen Panels (SOEP-IS) wurden **710** Beschäftigte zu ihren kurz-, mittel- und langfristigen Lohnerwartungen befragt.

Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer

Von Christoph Breunig, Iuliia Grabova, Peter Haan, Felix Weinhardt und Georg Weizsäcker

ABSTRACT

Basierend auf Auswertungen repräsentativer Umfragedaten zeigt dieser Wochenbericht, dass sich Frauen und Männer in ihren Erwartungen über Lohnentwicklungen deutlich unterscheiden, vor allem bezüglich ihrer langfristigen Erwartungen (über zehn Jahre). Die stärksten geschlechtsspezifischen Unterschiede treten für die Gruppe der jungen Befragten mit hohem Bildungsabschluss auf, die geschlechtsübergreifend die höchsten Lohnzuwächse erwarten kann. Der gemessene Gender Gap in den Lohnerwartungen ist problematisch, da er die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der tatsächlichen Lohnentwicklung verstärken kann. Über den tatsächlichen Gender Pay Gap hinaus erwarten Frauen zusätzlich ein geringeres Lohnwachstum als Männer. Entscheidungen, die auf Grundlage dieser pessimistischen Erwartungshaltung getroffen werden, können die tatsächlichen Lohnunterschiede zementieren. Politische Lösungsansätze gegen den Gender Pay Gap sollten daher darauf abzielen, auch Diskrepanzen in den Gehaltserwartungen anzugleichen. Wenn junge Frauen beobachten, dass sich die Löhne und Gehälter ihrer Kolleginnen positiv entwickeln und mehr Führungspositionen von Frauen eingenommen werden, dürften sich auch ihre Erwartungen anpassen.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt sind auch jenseits des Gender Pay Gaps enorm: Die Beschäftigungsquote von Frauen liegt in Deutschland 6,6 Prozentpunkte unter der von Männern,[1] 47,2 Prozent aller Frauen arbeiten in Teilzeit verglichen mit 9,9 Prozent bei Männern,[2] die Arbeitsstunden von Frauen liegen um 8,2 Stunden pro Woche unter denen von Männern[3] und nur 9,3 Prozent aller Vorstände deutscher Börsenunternehmen in DAX, MDAX, SDAX und TecDAX sind weiblich.[4] Es gibt zahlreiche Untersuchungen zu diesen Unterschieden und eine Vielzahl von Erklärungen. Beispielsweise werden Geschlechterunterschiede in Interessen, Präferenzen, Fähigkeiten und in der Risikobereitschaft genannt, sowie zusätzliche gesellschaftliche Faktoren wie fehlende Kinderbetreuung und Diskriminierung.[5]

Bei allen Entscheidungen auf dem Arbeitsmarkt spielen jedoch auch Erwartungen eine große Rolle. Jede Frau und jeder Mann muss Erwartungen über den Lohn und dessen zukünftige Entwicklung bilden, wenn es um die Ausbildungs- oder Berufsentscheidung geht. Wie hoch ist mein Einkommen, wenn ich arbeite? Wie entwickelt sich mein Lohn, wenn ich in Teil- statt in Vollzeit beschäftigt bin? Wie steigt er an, wenn ich befördert werde?

Diese Fragen sind schwer zu beantworten – vor allem Fragen über die Lohnentwicklungen in der späteren Zukunft sind komplex und erfordern eine gute Vorstellungskraft. Verzerrte oder falsche Erwartungen hingegen können leicht

1 Bundesagentur für Arbeit (2018): Beschäftigungsquoten (Jahreszahlen und Zeitreihen) (online verfügbar, abgerufen am 29. Januar 2020. Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt).

2 Eurostat: Teilzeitbeschäftigung und befristete Arbeitsverträge – vierteljährliche Daten (online verfügbar).

3 Statistisches Bundesamt (2020): Arbeitszeitwünsche 2018: 2,2 Millionen Erwerbstätige wollen mehr arbeiten, 1,4 Millionen weniger. Pressemitteilung Nr. 020 vom 16. Januar 2020 (online verfügbar)

4 Anja Kirsch und Katharina Wrohlich (2020): Frauenanteile in Spitzengremien großer Unternehmen steigen – abgesehen von Aufsichtsräten im Finanzsektor. DIW Wochenbericht Nr. 4, 38–49 (online verfügbar).

5 Francine Blau und Lawrence Kahn (2017): The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. Journal of Economic Literature, 55 (3), 789–865 sowie Claudia Goldin, Sari Kerr, Claudia Olivetti und Erling Barth (2017): The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. American Economic Review, 107 (5), 110–114.

DOI: https://doi.org/10.18723/diw_wb:2020-10-4

Kasten

SOEP-IS-Daten

Die Studie nutzt Daten aus der Innovations-Stichprobe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP-IS)[1]. Das SOEP-IS ist eine repräsentative Haushaltsbefragung der deutschen Bevölkerung, die neben sozioökonomischen Standardfragen separate Erhebungsmodule bietet, um bestimmte Forschungsbereiche näher zu untersuchen. Ab dem Jahr 2016 beinhaltet SOEP-IS ein Umfragemodul, das jährlich die kurzfristigen und langfristigen Lohnerwartungen von Einzelpersonen ermittelt. Ingesamt wurden 710 beschäftigten Personen unter 56 Jahren folgende Fragen gestellt:

Fragenkatalog des SOEP-IS 2016: Innomodul Gehalt

Nehmen Sie an, Sie arbeiten auch in den kommenden Jahren weiter in Vollzeit/Teilzeit. Denken Sie bitte an Vollzeitjobs/Teilzeitjobs, die Sie mit Ihrer Qualifikation ausüben können.

- Was denken Sie ist Ihr monatliches Bruttogehalt in einem Jahr?
- Was denken Sie ist Ihr monatliches Bruttogehalt in 2 Jahren?
- Was denken Sie ist Ihr monatliches Bruttogehalt in 10 Jahren?

1 David Richter und Jürgen Schupp (2015): The SOEP Innovation Sample (SOEP IS). Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies/Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 135 (3), 389–400.

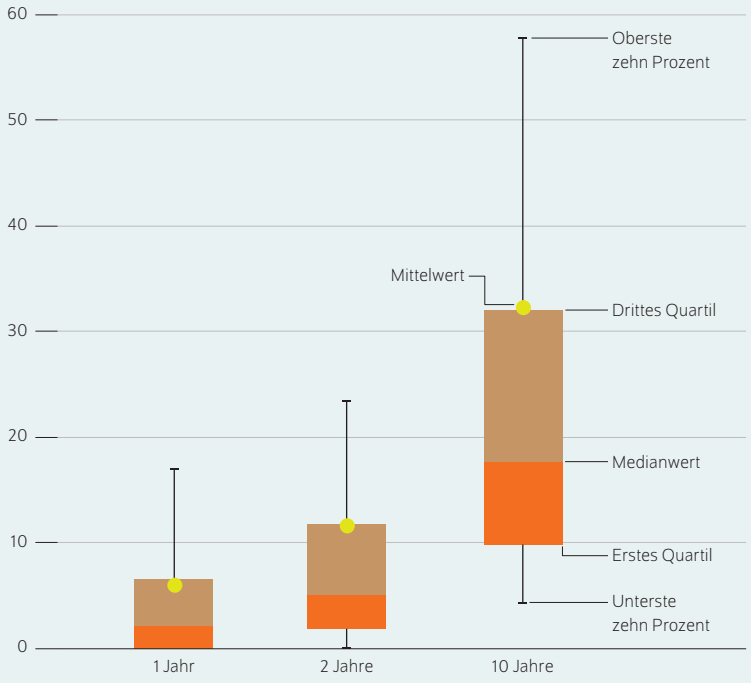
Entscheidungen herbeiführen, die langfristig negative Auswirkungen haben. Beispielsweise kann eine Unterschätzung der Lohnentwicklung in einem bestimmten Beruf junge Menschen davon abhalten, eine für diesen Beruf vorbereitende Ausbildung zu beginnen. Für Personen, die bereits über eine solche Ausbildung verfügen, kann die Unterschätzung dazu führen, dass Menschen den Beruf verlassen und sich somit das Arbeitsangebot reduziert. Darüber hinaus kann die Unterschätzung eine zu gering gesteckte generelle Ambition im Beruf erzeugen sowie das Engagement bei Gehalts- und Beförderungsverhandlungen verringern. Umgekehrt kann eine zu optimistische Einschätzung der Lohnentwicklung die eigene Risikobereitschaft erhöhen oder zu Überschuldung führen. Die aktuelle Forschung im Bereich Gender Economics legt nahe, dass zumindest einige dieser Effekte zwischen Männern und Frauen stark unterschiedlich ausgeprägt sind.[6]

Eine quantitative Beurteilung der Relevanz dieser Argumente erfordert Messungen darüber, welche Erwartungen die aktuelle Population der (potentiellen) ArbeitnehmerInnen über ihre Löhne und deren Entwicklung haben und ob diese Erwartungen realistisch oder verzerrt sind. Eine mögliche Differenz in den Erwartungen und Fehleinschätzungen zwischen Männern und Frauen kann als Gender Gap in den Lohnerwartungen bezeichnet werden.

Um einen solchen Gender Gap identifizieren zu können, werden in diesem Wochenbericht Daten aus der

Abbildung 1

Erwartete Lohnsteigerungen nach ein, zwei und zehn Jahren
In Prozent, ausgewählte Streuungs- und Lagemaße der Verteilungen



Quelle: SOEP-IS 2016; eigene Berechnungen.

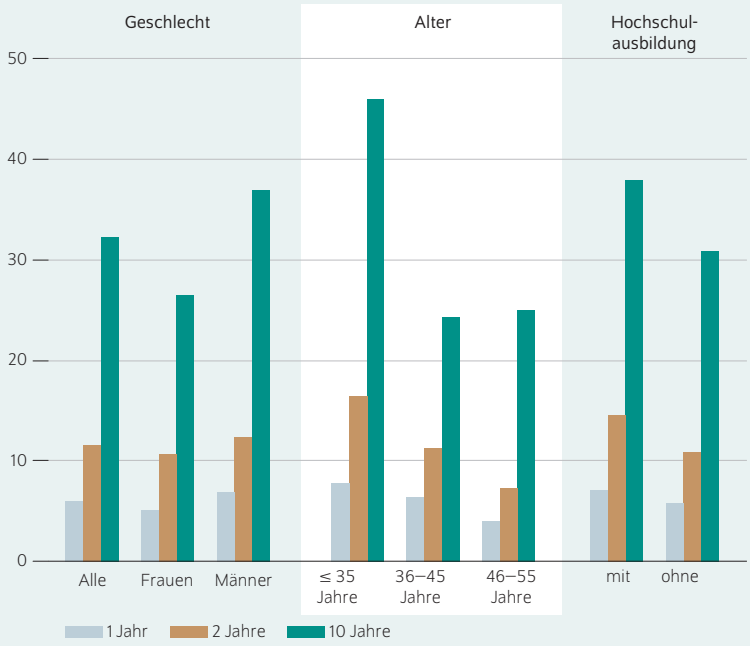
© DIW Berlin 2020

Langfristig sind erwartete Lohnsteigerungen höher als in der kurzen Frist.

6 Vgl. Linda Babcock, Maria Recalde, Lise Vesterlund und Laurie Weingart (2017): Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability. American Economic Review, 107 (3), 714–747 sowie Linda Babcock und Julia Bear (2017): Gender Differences in Negotiation. In: Andrea Schneider und Christopher Honeyman (Hrsg.): Negotiator's Desk Reference, DRI Press sowie Muriel Niederle (2016). Gender. In: John Kagel und Alvin Roth (Hrsg.): Handbook of Experimental Economics, Princeton University Press.

Abbildung 2

Durchschnittlich erwartete Lohnsteigerungen nach ein, zwei und zehn Jahren
In Prozent



Quelle: SOEP-IS 2016; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2020

Erwartete Lohnsteigerungen von Frauen liegen deutlich unter denen von Männern.

Innovations-Stichprobe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP-IS) ausgewertet (Kasten).[7]

Lohnerwartungen steigen über die Zeit

Kurzfristig, also für ein Jahr nach der Befragung, gehen die Beschäftigten im Durchschnitt (Mittelwert) von einer positiven Lohnsteigerung von etwa sechs Prozent aus. Langfristig, für einen Zeitpunkt zehn Jahre nach der Befragung, erwarten sie einen Anstieg von etwa 32 Prozent im Vergleich zum aktuellen Lohn. Diese durchschnittlichen Werte werden jedoch durch einen relativ kleinen Anteil sehr optimistischer Personen wesentlich beeinflusst. Die Erwartungen am Median – also die „typischen" Erwartungen, die oberhalb und unterhalb von jeweils der Hälfte der Beobachtungen liegen – fallen mit etwa zwei Prozent Wachstum nach einem Jahr und 18 Prozent Wachstum nach zehn Jahren deutlich geringer aus als der Durchschnitt (Abbildung 1).

Durchschnitt und Median weichen zu allen abgefragten Zeitpunkten deutlich voneinander ab. Ebenso lässt sich erkennen, dass zumindest die durchschnittlichen Erwartungen im Zeitverlauf deutlich unter einem linearen Wachstum liegen: Viele Personen erwarten also, dass ihre Löhne im Zeitverlauf immer weniger zunehmen.

Lohnerwartungen von Frauen deutlich geringer

Die erwarteten Lohnsteigerungen unterscheiden sich deutlich zwischen unterschiedlichen Gruppen (Abbildung 2). Insbesondere gehen weibliche Befragte im Vergleich zu den männlichen Befragten von einem geringeren Lohnwachstum aus. Kurzfristig erwarten Frauen im Durchschnitt einen Anstieg ihrer Löhne um knapp fünf Prozent, bei Männern liegt der vergleichbare Wert bei sieben Prozent. Noch deutlicher ist der Unterschied bei den Erwartungen über einen Zeithorizont von zehn Jahren: Frauen rechnen mit einem Anstieg von 26 Prozent, Männer hingegen mit einem Anstieg von 36 Prozent – der Unterschied beträgt also etwa zehn Prozentpunkte.

Diese Unterschiede können einerseits mit einer unterschiedlich optimistischen Erwartungsbildung zwischen Männern und Frauen, andererseits aber auch mit tatsächlichen Unterschieden in der Lohnentwicklung auf dem Arbeitsmarkt erklärt werden. Wie im ersten Bericht dieser Themenausgabe gezeigt wurde, unterscheiden sich die Löhne von Männern und Frauen deutlich, insbesondere die Löhne von Müttern und Vätern.[8] Allerdings zeigen empirische Auswertungen für Deutschland,[9] dass sich die Unterschiede im Lohnwachstum zwischen Frauen und Männern deutlich verringern, sobald Unterschiede in der Arbeitszeit, Berufswahl oder in der Ausbildung berücksichtigt werden.

Diese Beobachtungen legen nahe, dass auch unterschiedliche Einstellungen den Gender Gap in den Lohnerwartungen erklären können. Andere Befunde stützen diese Hypothese: Sowohl experimentelle[10] als auch empirische[11] Studien zeigen, dass Erwartungen von Frauen in vielen Fällen pessimistischer sind als die von Männern und Frauen sich und ihre Fähigkeiten oft unterschätzen. Männer dagegen überschätzen sich häufiger. Weitere Studien zeigen, dass sich Individuen mit hohem Selbstvertrauen häufiger für kompetitiv gestaltete Schul- oder Studienprogramme entscheiden. Diese Untersuchungen legen also nahe, dass sich der beobachtbare Gender Gap in den Lohnerwartungen direkt auf die zukünftigen Berufschancen von Männern und Frauen auswirkt.[12]

7 Dieser Wochenbericht basiert auf der Studie Christoph Breunig et al. (2019): Long-run Expectations of Households. CRC TRR 190 Discussion Paper No. 218 (online verfügbar), die durch den Sonderforschungsbereich Transregio 190 „Rationalität und Wettbewerb" gefördert wurde.

8 Vgl. dazu in dieser Ausgabe des DIW Wochenberichts Annekatrin Schrenker und Aline Zucco (2020): Gender Pay Gap steigt stark mit dem Alter, Erwerbsbiografien von Männern und Frauen äußerst unterschiedlich. DIW Wochenbericht Nr. 10, 137-145 (online verfügbar).

9 Vgl. Charlotte Lauer und Viktor Steiner (2000): Returns to education in West Germany: an empirical assessment. ZEW Discussion Papers Nr. 00–04 (online verfügbar) sowie Sandra Black und Alexandra Spitz-Oener (2007): Explaining Women´s Success: Technological Change and the Skill Content of Women´s Work. NBER Working Paper Nr. 13116 (online verfügbar).

10 Für einen Überblick vgl. Rachel Croson und Uri Gneezy (2009): Gender Differences in Preferences. Journal of Economic Literature, 47 (2), 448–74.

11 Vgl. Brad Barber und Terrance Odean (2001): Boys will be Boys: Gender, Overconfidence, and Common Stock Investment. The Quarterly Journal of Economics, 116 (1), 261–292 sowie Lena Dahlbom, Adam Jakobsson, Niklas Jakobsson und Andreas Kotsadam (2011): Gender and overconfidence: are girls really overconfident? Applied Economics Letters, 18 (4), 325–327.

12 Vgl. Thomas Buser, Muriel Niederle und Hessel Oosterbeeck (2014): Gender, Competitiveness, and Career Choices. The Quarterly Journal of Economics, 129 (3), 409–1447.

Junge Menschen erwarten höhere Lohnsteigerungen

Neben dem Geschlecht unterscheiden sich die Erwartungen auch nach anderen Merkmalen. Beispielsweise rechnen jüngere Befragte mit einem deutlich höheren Lohnanstieg als Menschen, die älter als 45 Jahre alt sind. Das gilt sowohl kurz- als auch langfristig. Diese altersspezifischen Unterschiede reflektieren eine einfache empirische Wahrheit: Lohnsteigerungen fallen zu Beginn der Karriere deutlich höher aus als am Ende des Arbeitslebens.

Lohnerwartungen steigen mit Bildungsabschluss

Zudem variieren die Lohnerwartungen nach Bildungsniveau. Menschen mit einem Hochschulabschluss haben deutlich höhere Lohnerwartungen als Menschen mit niedrigerem Bildungsabschluss. Diese hohen Erwartungen spiegeln die Tatsache wider, dass die Verdienstmöglichkeiten für AkademikerInnen deutlich höher sind als für Menschen ohne universitäre Ausbildung.[13] Eine wichtige Ursache für die voneinander abweichenden Lohnerwartungen sind die Unterschiede in den Lohnstrukturen der Betriebe und Branchen, die abhängig vom Bildungsabschluss für die ArbeitnehmerInnen wählbar sind.

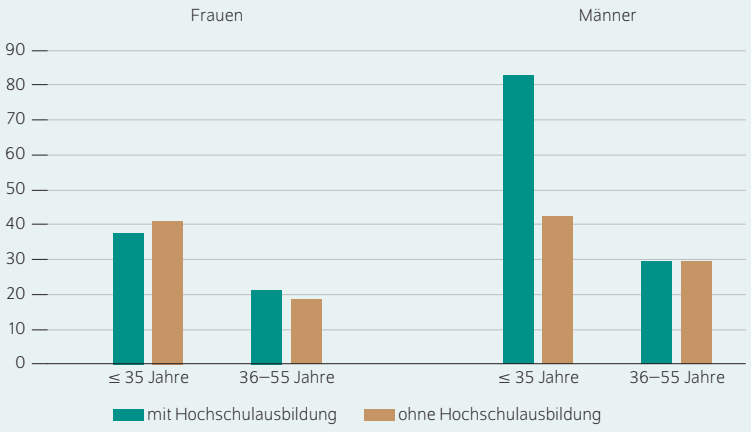
Lohnerwartungen von hochqualifizierten Frauen besonders gering

Die Erwartungsunterschiede zwischen den Personengruppen mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen können vor allem auf die Gruppe von Männern unter 35 Jahren zurückgeführt werden. Die Daten zeigen, dass junge und hochschulgebildete Männer im Vergleich zu Männern ohne Hochschulabschluss eine doppelt so hohe Steigerung des monatlichen Bruttoverdienstes erwarten (83 gegenüber 42 Prozent, gemessen an den Erwartungen in zehn Jahren, Abbildung 3). Überraschend ist, dass dies bei Frauen überhaupt nicht der Fall ist. Die langfristigen Lohnerwartungen junger Frauen mit Hochschulabschluss unterscheiden sich nicht wesentlich von den Erwartungen junger Frauen ohne Hochschulabschluss (38 gegenüber 41 Prozent, ebenfalls gemessen an den Erwartungen in zehn Jahren). Das ist bemerkenswert, weil sich der tatsächliche Lohnzuwachs für beide Geschlechter deutlich nach Bildung unterscheidet.[14]

Erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei den erwarteten Verdiensten junger Menschen sind übrigens nicht nur ein deutsches Phänomen. Eine Studie, die die Erwartungen von französischen HochschulstudentInnen hinsichtlich ihres Einkommens in zehn Jahren nach Abschluss analysiert, stellt einen Gender Gap von 20 Prozent fest.[15]

Abbildung 3

Durchschnittlich erwartete langfristige Lohnsteigerungen
In Prozent



Quelle: SOEP-IS 2016; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2020

Hochqualifizierte junge Frauen erwarten wesentlich geringere Lohnsteigerungen als Männer mit den gleichen Merkmalen.

Fazit: Gute Informationspolitik und weibliche Vorbilder fehlen

Erwartungen über Löhne und die Lohnentwicklung können wichtige Entscheidungen auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen. In diesem Wochenbericht wird auf Basis von für deutsche Haushalte repräsentativen Daten gezeigt, dass Frauen vor allem in der langen Frist (nach zehn Jahren) deutlich geringere Lohnzuwächse erwarten als Männer. Dieser Gender Gap in den Lohnerwartungen kann Bildungs- und Arbeitsmarktentscheidungen beeinflussen. Damit trägt er dazu bei, dass es nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt gibt. Die Auswertungen zeigen zudem, dass insbesondere junge Frauen mit hohem Bildungsabschluss ihre Einkommensentwicklung sehr pessimistisch einschätzen, obwohl diese Gruppe generell hohe Lohnzuwächse erwarten kann. Diese niedrigen Lohnerwartungen von Frauen sind konsistent mit den Ergebnissen anderer Studien zu den Unterschieden zwischen Männern und Frauen. Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass bei gleichen Fähigkeiten nicht nur das Selbstbewusstsein von Frauen geringer ausfällt als bei Männern, sondern dass sie auch seltener kompetitive Umgebungen wählen.

13 OECD (2019): Education at a Glance 2019: OECD Indicators. OECD Publishing, Paris (online verfügbar).

14 Siehe OECD (2019), a.a.O. Für die in diesem Wochenbericht untersuchten Gruppen enthält die Studie Breunig et al. (2019), a.a.O., eine relevante Gegenüberstellung zwischen Erwartungen und tatsächlicher Entwicklung: Junge deutsche Frauen mit Hochschulabschluss erwarten im Durchschnitt ein Lohnwachstum von lediglich 21 Prozent über den Zeitraum von 10 Jahren. Der empirische Mittelwert tatsächlicher Lohnentwicklungen für diese Gruppe, im Zeitraum 2004 bis 2014, war ein Wachstum von 64 Prozent, also mehr als dreimal so hoch wie die Erwartungen.

15 Claire Bonnard und Jean-Francois Giret (2016): Gender differences in French undergraduates' academic plans and wage expectations. Gender and Education, 28 (4), 581–598.

Die festgestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Lohnerwartung legen nahe, dass zusätzlich zu den bisher diskutierten Reformen zur Stärkung der Position der Frauen, etwa die Abschaffung des Ehegattensplittings, weitere Maßnahmen hilfreich wären. Beispielsweise sollten junge Menschen rechtzeitig vor ihren Ausbildungs- und Berufsentscheidungen eine umfassendere Aufklärung über den Arbeitsmarkt erhalten, insbesondere hinsichtlich relevanter Informationen über spätere Verdienstmöglichkeiten. Solche Informationen sollten auch während des weiteren beruflichen Werdegangs vermittelt werden. Eine verbesserte Informationspolitik darf sich jedoch nicht auf die reine Übermittlung von empirischen Befunden beschränken. Ebenfalls von Bedeutung sind Vorbilder und die Darstellung positiver Entwicklungen. Wenn junge Frauen beobachten, dass sich die Karrieren ihrer Kolleginnen positiv entwickeln, etwa indem mehr Führungspositionen von Frauen eingenommen werden oder sich unbegründete geschlechtsspezifische Lohnunterschiede verringern, dürften sich auch die Erwartungen von Frauen und Männern angleichen. So kann eine Arbeitsmarktpolitik, die die Position der Frauen stärkt, zusätzliche positive Rückkopplungseffekte haben.

Christoph Breunig ist Assistant Professor an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Emory University | christoph.breunig@emory.edu

Iuliia Grabova ist Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Graduate Center des DIW Berlin und an der Humboldt-Universität zu Berlin | igrabova@diw.de

Peter Haan ist Leiter der Abteilung Staat am DIW Berlin und Professor für empirische Wirtschaftsforschung an der Freien Universität Berlin | phaan@diw.de

Felix Weinhardt ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Bildung und Familie am DIW Berlin und Gastprofessor an der Humboldt-Universität zu Berlin | felix.weinhardt@hu-berlin.de

Georg Weizsäcker ist Professor am Lehrstuhl für Mikroökonomische Theorie und ihre Anwendungen an der Humboldt-Universität zu Berlin | weizsaecker@hu-berlin.de

JEL: D63; D83; I24; J31

Keywords: Long-run expectations, biased beliefs, returns to education, Gender Gap

IMPRESSUM

DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
www.diw.de
Telefon: +49 30 897 89–0 Fax: –200
87. Jahrgang 4. März 2020

Herausgeberinnen und Herausgeber
Prof. Dr. Pio Baake; Prof. Dr. Tomaso Duso; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Stefan Liebig; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Dr. Claus Michelsen; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Jürgen Schupp; Prof. Dr. C. Katharina Spieß; Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion
Dr. Gritje Hartmann; Dr. Wolf-Peter Schill

Lektorat
Josefine Koebe; Claire Samtleben; Shan Huang

Redaktion
Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck; Dr. Anna Hammerschmid; Petra Jasper; Sebastian Kollmann; Bastian Tittor; Sandra Tubik; Dr. Alexander Zerrahn

Vertrieb
DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

Gestaltung
Roman Wilhelm, DIW Berlin

Umschlagmotiv
© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz
Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck
USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)
Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter unter **www.diw.de/newsletter**