ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Busch, Anne; Holst, Elke

Article — Published Version

Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf?

Zeitschrift für Soziologie

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

Suggested Citation: Busch, Anne; Holst, Elke (2013) : Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf?, Zeitschrift für Soziologie, ISSN 0340-1804, Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft mbH, Stuttgart, Vol. 42, Iss. 4, pp. 315-336, http://www.zfs-online.org/index.php/zfs/article/view/3137

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/101324

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

Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf?

The Gender Pay Gap in Leadership and Other White-Collar Positions in Germany: Putting the Relevance of Women's Share in Occupations into Context

Anne Busch*

Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Fachbereich Sozialökonomie, Welckerstraße 8, 20354 Hamburg, Germany
anne.busch@wiso.uni-hamburg.de

Elke Holst*

DIW Berlin, Mohrenstraße 58, 10117 Berlin, Germany
eholst@diw.de

Zusammenfassung: Der Beitrag vergleicht den Effekt der Geschlechterzusammensetzung im Beruf auf die Verdienstunterschiede von Frauen und Männern zwischen Führungspositionen und Nicht-Führungspositionen in der Privatwirtschaft auf der Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Anhand gängiger theoretischer Ansätze wird die Hypothese entwickelt, dass in Führungspositionen die Qualifikationsanforderungen und Arbeitsinhalte der (wenigen) Frauenberufe jenen in Männerberufen ähnlicher sind als unter den sonstigen Angestellten. Entsprechend niedriger ist die Wahrscheinlichkeit von Verdienstabschlägen typischer Frauenberufe in Führungspositionen. Die Verdienstschätzungen unter Anwendung linearer Fixed-Effects-Modelle mit Heckman-Korrektur verdeutlichen, dass nur bei weiblichen Nicht-Führungskräften ein Verdienstabschlag für Frauenberufe besteht. Eine Komponentenzerlegung der Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern („gender pay gap") mit verschiedenen Dekompositionsverfahren zeigt darüber hinaus, dass die Geschlechtstypik des ausgeübten Berufes für Nicht-Führungskräfte eine bedeutsame Erklärungsgröße für den „gender pay gap" darstellt. Für Führungskräfte sind solche Effekte nicht nachweisbar.

Schlagworte: Arbeitsmarkt; Führungspositionen; Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern; Gender Pay Gap; Frauenanteil im Beruf; Humankapital; Devaluation; Fixed-Effects-Modelle; Heckman-Korrektur; SOEP.

Summary: This article uses German Socio-Economic Panel (GSOEP) data to compare the effects of occupational sex composition on the gender pay gap for persons in leadership positions and those not in leadership positions in the private sector. Drawing on established theoretical approaches, the hypothesis is advanced that leadership positions in (the relatively small number of) women's occupations and men's occupations are more similar in terms of qualification requirements and job content than other non-leadership white-collar positions. Accordingly, it is hypothesized that the probability of wage penalties in typical women's occupations is lower in leadership positions. Using linear fixed-effects models with Heckman's correction, wage estimates show that pay is lower in women's occupations only for people in non-leadership positions. Furthermore, a decomposition of the gender wage differential reveals that the gender typicality of a given occupation partly explains the gender pay gap in non-leadership positions. For people in leadership positions, no such effect is detected.

Keywords: Labor Market; Leadership Positions; Gender Specific Wage Differential; Gender Pay Gap; Percentage of Women in Occupations; Human Capital; Devaluation; Fixed-effects Models; Heckman's Correction; Decomposition; GSOEP.

1. Einleitung

Studien zu geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden, dem so genannten „gender pay gap", belegen sowohl für Deutschland als auch international einen Verdienstnachteil für Frauen (Aláez-Aller

* Wir bedanken uns herzlich bei den GutachterInnen und HerausgeberInnen für die hilfreichen Kommentare und Hinweise.

et al. 2011; Bardasi & Gornick 2008; Blau et al. 2006; Blau & Kahn 2000, 2003; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2007; Finke 2010; Kunze 2008; Marini 1989). Relativ wenige wissenschaftliche Studien beschäftigten sich jedoch mit Verdienstungleichheiten *in Führungspositionen* und ihren Bestimmungsgründen in Deutschland (Busch & Holst 2010; Hinz & Gartner 2005; vgl. für akademische Professionen Leuze & Strauß 2009). Diesem Thema widmet sich die vorliegende Studie.

Ein spezieller Fokus liegt dabei auf der horizontalen beruflichen Geschlechtersegregation – also der Verortung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufen – und der Frage, inwieweit die Geschlechtstypik des ausgeübten Berufes Verdienste von und Verdienstungleichheiten zwischen Frauen und Männern auch in Führungspositionen erklären kann. In Deutschland, wie in anderen modernen Wohlfahrtsstaaten, stellt diese Segregation eine persistente Arbeitsmarktstruktur dar (Europäische Kommission 2010). Frauen arbeiten nach wie vor in typischen „Frauenberufen", etwa als Erzieherin, Kosmetikerin oder Buchhalterin, Männer häufig in typischen „Männerberufen", wie Dachdecker, Kraftfahrzeugelektroniker oder Bauingenieur. Problematisch ist dabei, dass Frauenberufe in der Regel durch Verdienstabschläge gekennzeichnet sind (vgl. European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE) 2009). Noch nicht abschließend geklärt ist, ob die geringeren Verdienste in Frauenberufen in Deutschland auch in Führungspositionen noch nachweisbar sind (vgl. für die USA Cohen et al. 2009). Anhand gängiger theoretischer Argumentationen kann vermutet werden, dass der Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigkeit in geschlechtlich segregierten Berufen und Verdiensten in Führungspositionen geringer ausgeprägt ist als bei Nicht-Führungskräften und daher nur einen geringen Anteil des dortigen „gender pay gap" erklären kann.

Diese Hypothese wird in der folgenden Analyse auf der Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) überprüft. Untersucht werden vollzeitbeschäftigte Angestellte in der Privatwirtschaft, die in Führungspositionen (Führungskräfte) und außerhalb von Führungspositionen (Nicht-Führungskräfte) tätig sind. Methodisch kommen Fixed-Effects-Regressionen zur Kontrolle der zeitkonstanten unbeobachteten Heterogenität zur Anwendung, kombiniert mit einer Heckman-Korrektur zur Kontrolle von Verzerrungen, die durch eine nicht zufällige Selektion in die Stichprobe zustande kommen können. Weiterhin wird mittels Dekompositionsmethoden derjenige Anteil des „gender pay gap" für Führungskräfte und Nicht-Führungskräfte ermittelt, der auf die Erwerbstätigkeit in geschlechtlich segregierten Berufen zurückgeführt werden kann. Zuvor werden Theorien und Forschungsstand zur Erklärung von Verdienstunterschieden in Frauen- und Männerberufen dargelegt, im Hinblick auf ihre Erklärungsleistung für die spezielle Gruppe von Führungspositionen eingeschätzt und die Forschungshypothesen abgeleitet.

2. Theorie, Forschungsstand, Hypothesen

2.1 Humankapital

Obwohl der Befund von Verdienstabschlägen in Frauenberufen in der Literatur relativ eindeutig ist, bestehen nach wie vor offene Fragen bezüglich der *Ursachen* einer solchen geringeren Bezahlung (Glauber 2012). Die ursprünglich aus der Ökonomie stammende *Humankapitaltheorie* (Becker 1975) erklärt geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede im Allgemeinen und Verdienstnachteile in Frauenberufen im Speziellen mit unterschiedlichen Investitionen in Humankapital und einer entsprechenden „Selbstselektion" der Frauen in Berufe mit geringeren Humankapitalanforderungen (Polachek 1981).

Nationale und internationale Studien wiesen allerdings auch unter Berücksichtigung individueller Humankapitalinvestitionen und beruflicher Humankapitalanforderungen bedeutsame Verdienstabschläge in Frauenberufen nach (z. B. Achatz et al. 2005; Cohen & Huffman 2007; England et al. 1988; Kilbourne et al. 1994). Zudem wurde in den USA schon früh festgestellt, dass Frauen in Frauenberufen bei Erwerbsunterbrechungen nicht etwa geringere, sondern dieselben Lohneinbußen im Vergleich zu Frauen in Männerberufen zu tragen hatten (England 1982). Auch sind Frauen mit kontinuierlichen Erwerbsverläufen in den USA nicht häufiger in Männer- als in Frauenberufen tätig (England 1982; Okamoto & England 1999). Weiterhin wurde für Deutschland nur ein geringer Zusammenhang zwischen Familienverpflichtungen und einer geschlechtstypischen Berufswahl aufgezeigt (Trappe & Rosenfeld 2004). Solche Ergebnisse sind kaum mit der Annahme vereinbar, Frauen würden Frauenberufe vor dem Hintergrund zu minimierender Opportunitätskosten wählen. Nach einer Studie von Tam (1997) sind andererseits geringere Löhne in Frauenberufen auch mit dem Grad des in den Berufen erforderlichen *spezifischen* Humankapitals erklärbar: Frauenberufe seien, so Tam, vor allem deshalb geringer entlohnt, da sie nicht nur

weniger allgemeines Humankapital (schulische und berufliche Bildung), sondern vor allem auch weniger spezifisches Humankapital („on-the-job training") erfordern. Männerberufe sind demnach häufig stärker spezialisierte Berufe, in denen viel Weiterbildungsbedarf während der Erwerbstätigkeit besteht und die damit entsprechend höher entlohnt werden (für eine Kritik dieser Studie vgl. England et al. 2000).

In Führungspositionen kann davon ausgegangen werden, dass nur Personen mit einer hohen Humankapitalausstattung überhaupt solche Positionen erreichen. Für Deutschland zeigt sich etwa, dass Frauen und Männer in Führungspositionen ähnlich hoch qualifiziert sind (Holst & Busch 2010). Anzunehmen ist daher, dass sich weibliche und männliche Führungskräfte weniger stark als andere Beschäftigte in Berufe mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen „sortieren". Damit einhergehend dürften Frauenberufe, die Führungspositionen bereitstellen, in ihren Humankapitalanforderungen den Männerberufen ähnlicher sein. Zudem beinhaltet die horizontale berufliche Geschlechtersegregation auch eine vertikale Komponente (Heintz et al. 1997): Frauenberufe sind im Vergleich zu Männerberufen häufiger in niedrigeren hierarchischen Positionen angesiedelt. Für Deutschland kann zwar eine horizontale Segregation auch in Führungspositionen nachgewiesen werden, allerdings liegt sie dort bei den Frauen auf einem deutlich geringeren Niveau als bei den anderen weiblichen Beschäftigten (Holst & Busch 2010). Innerhalb der Gruppe der Führungskräfte ist also offenbar die Varianz zwischen den Berufen im Hinblick auf die berufliche Geschlechterzusammensetzung geringer als bei den anderen Beschäftigten. Dies ist vor allem bedingt durch die weniger geschlechtstypische Berufswahl von Frauen in diesen Positionen.

2.2 Devaluation

Andere theoretische Ansätze zur Erklärung von Verdienstnachteilen in Frauenberufen haben ihre Wurzeln in der Soziologie und Sozialpsychologie und gehen von einem geringeren Status von Frauen aus („gender status beliefs"; vgl. Ridgeway 2001): Insbesondere auf dem Arbeitsmarkt werden Frauen hiernach geringere Kompetenz- und Leistungserwartungen für die Erfordernisse des Erwerbslebens entgegengebracht, nicht zuletzt aufgrund der ihnen zugeschriebenen Verantwortung für die unbezahlte Haus- und Familientätigkeit (Correll & Ridgeway 2006; Ridgeway & Correll 2004). Männern wird hingegen die Verantwortung für die bezahlte Arbeit zugeschrieben. Für sie gilt die kulturelle Annahme, auf dem Arbeitsmarkt generell die kompetentere und leistungsfähigere Gruppe zu sein, was sich positiv auf ihren Status auswirkt (ebd.).

Entsprechend der so genannten *Devaluationshypothese* (England 1992) beeinflussen solche unterschiedlichen Kompetenzzuschreibungen die Verdienste in Frauen- und Männerberufen. So „überträgt" sich der für Frauen geringere Status auf die Berufe, die vorwiegend von ihnen ausgeübt werden – mit der Konsequenz, dass diese Berufe gesellschaftlich weniger anerkannt sind und der Gefahr der Abwertung unterliegen (vgl. auch Steinberg 1990). Dies wirkt sich negativ auf die Verdienste in Frauenberufen aus.

Weiterhin postulieren sozialpsychologische Statustheorien neben einer generellen Abwertung typischer Frauenberufe auch eine spezifische Abwertung von Arbeitsinhalten und Anforderungen, die mit Frauen assoziiert werden und „weiblich" konnotiert sind (Kilbourne et al. 1994). Dazu zählen etwa hausarbeits- und familiennahe Arbeitsinhalte, wie Pflege- oder Reinigungstätigkeiten, die historisch meist unentgeltlich in der Familie von Frauen erledigt wurden. Diese würden in der Gesellschaft nicht als gleichwertige Arbeit anerkannt, was eine „systematische Abwertung von Frauenarbeit auch im Erwerbssystem ermöglicht" (Gottschall 1995: 127). Obwohl jene mit Frauen assoziierten Tätigkeiten zunehmend auch in das Erwerbssystem übertragen wurden, überlebte demnach diese Norm der Geringerschätzung solcher Arbeit – mit der Konsequenz einer vergleichsweise geringen Entlohnung (ebd.; vgl. auch Liebeskind 2004). Frauenberufe werden laut diesen Ansätzen also zum einen deshalb geringer entlohnt, weil die Berufe mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden – ein Aspekt, der auch als „quantitative Devaluation" bezeichnet werden kann (Busch 2013a). Zum zweiten werden sie auch deshalb geringer entlohnt, weil sie häufig weiblich konnotierte Tätigkeiten beinhalten. Dieser Aspekt stellt eine „qualitative Devaluation" dar (ebd.).

Studien für die USA und für Deutschland stellen heraus, dass auch unter Berücksichtigung individueller und beruflicher Humankapitalfaktoren Frauenberufe geringer entlohnt werden als Männerberufe (Achatz et al. 2005; England et al. 1988; Kilbourne et al. 1994). Aus einem solchen „Residualansatz" eine Bestätigung von Devaluation abzuleiten, ist allerdings mit Vorsicht zu interpretieren, da sich hinter dem „übrig bleibenden" Effekt auch andere unbeobachtete Mechanismen verbergen können. Magnusson (2009) versucht, die Devaluation mit-

tels des beruflichen Prestiges konkreter zu bestimmen. Sie zeigt für Schweden, dass das Prestige nicht in Männer-, sondern in Mischberufen am höchsten ist. Laut ihren Analysen können zudem Verdienstabschläge in Frauenberufen nicht durch das berufliche Prestige erklärt werden. Sie folgert aus diesen Ergebnissen, dass „devaluation of female work does not seem to be the main course of gender differences in economic rewards“ (Magnusson 2009: 97).

Hier stellt sich allerdings die Frage, ob sich berufliches Prestige überhaupt als Indikator für kulturelle Entwertung eignet, die sich in geringeren Verdiensten äußert. So handelt es sich beim beruflichen Prestige um ein Instrument, das auf der direkten Abfrage der Wahrnehmung des gesellschaftlichen Ansehens verschiedener Berufe basiert. Bei dieser subjektiven Einschätzung spielen die beruflichen Verdienstmöglichkeiten selbst eine zentrale Rolle, wie verschiedene Studien darlegen (Magnusson 2009: 90). Werden diese beruflichen Verdienstmöglichkeiten herausgerechnet, so zeigt sich für Deutschland, dass Frauenberufe sogar ein *höheres* Prestige als Männerberufe haben (Busch 2013b). Offenbar spielen bei der Einschätzung des beruflichen Prestiges also auch andere als unmittelbar materielle Faktoren für die positive Bewertung von Frauenberufen eine Rolle, etwa soziale Aspekte der Berufstätigkeit. Damit kann das berufliche Prestige sowohl positiv, negativ oder gar nicht mit dem Verdienst assoziiert sein.

Die vorliegende Studie folgt vor diesem Hintergrund der „Residualinterpretation“. Sie versucht allerdings, andere mögliche Erklärungen zu den Verdienstabschlägen in Frauenberufen weitgehend zu berücksichtigen, also neben Humankapitalakkumulationen und beruflichen Anforderungen etwa auch individuelle Geschlechterrollen und Präferenzen. Unter Verwendung eines geeigneten Schätzverfahrens ist das weitgehend möglich, wenn diese individuellen Variablen *zeitkonstant* sind (s. u., Abschnitt 4).

Weitere Studien machen darauf aufmerksam, dass innerhalb von Frauenberufen Frauen höhere Lohneinbußen verzeichnen als Männer (z. B. Achatz et al. 2005). Erklärt wird dies mit einer *allokativen Diskriminierung*. Hierunter wird eine unterschiedliche hierarchische Positionierung von Frauen und Männern bei gleicher Humankapitalausstattung im gleichen Beruf verstanden (Peterson & Saporta 2004). So besetzen Männer selbst in Frauenberufen vergleichsweise häufig die wenigen dort vorhandenen besser entlohnten Stellen. Ein solcher „glass escalator“ (Williams 1992) wirkt bei Männern den negativen Verdiensteffekten durch die Devaluation in Frauenberufen entgegen. Bei den Frauen kommt hingegen, so die Annahme, die allokative Diskriminierung zusätzlich zur Devaluation zum Tragen (Achatz et al. 2005: 486).

Wie bereits zuvor mit dem Begriff der vertikalen Segregation herausgestellt wurde, dürften insbesondere sehr stark segregierte Frauenberufe – also Berufe, die besonders häufig von Frauen ausgeübt und damit gleichzeitig der Gefahr einer besonders starken Abwertung unterliegen – in hohen hierarchischen Positionen nur selten anzutreffen sein. Zudem kann angenommen werden, dass unter den Führungskräften innerhalb der Berufe eine unterschiedliche hierarchische Positionierung von Frauen und Männern im Sinne einer allokativen Diskriminierung unwahrscheinlicher ist, weil die Varianz zwischen hierarchisch höher und geringer positionierten Stellen hier im Schnitt geringer ausfallen dürfte. Weiterhin ist zu vermuten, dass typisch „weibliche“ hausarbeits- und familiennahe Arbeitsinhalte, die eine Devaluation befördern, ebenfalls seltener typische Arbeitsinhalte von Führungspositionen sind. Vielmehr dürften andere Tätigkeitsprofile, wie etwa Leitungsaufgaben, Organisation, Planung, hier eine wichtigere Rolle spielen. Insofern sind, so die Annahme, beide Voraussetzungen der Devaluation – eine hohe berufliche Repräsentanz von Frauen („quantitative Devaluation“) und Arbeitsinhalte, die vor allem Frauen zugeschrieben werden („qualitative Devaluation“) – sowie die Voraussetzungen einer allokativen Diskriminierung in Führungspositionen in geringem Maße als unter anderen Beschäftigten gegeben.

Demgegenüber zeigen Cohen et al. (2009) für die USA zwischen der beruflichen Geschlechterzusammensetzung und Verdiensten auch für Führungskräfte einen negativen Zusammenhang, den sie auf Devaluation zurückführen (vgl. für ein entsprechendes Ergebnis für Führungskräfte in Deutschland Busch & Holst 2010).[1] Allerdings wurden hier keine Längsschnittdaten und -analysemethoden durchgeführt, mit denen „striktere Tests“ (Cohen et al. 2009: 337) der Forschungshypothesen möglich sind.

[1] Als weitere Erklärungsmöglichkeit benennen die Autoren der zitierten Studie so genannte Crowding-Effekte: Hierbei besteht die Annahme, Frauen seien auf weniger Berufsfelder konzentriert als Männer (Bergmann 1974). Dieses „Overcrowding“ bietet ebenfalls eine mögliche Erklärung für die geringere Bezahlung in Frauenberufen: Da mehr und mehr Frauen ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt in relativ wenigen „weiblichen“ Berufsfeldern anbieten, löst ein solches Arbeitskräfteüberangebot wiederum Lohnsenkungen in diesen Bereichen aus (für eine Kritik dieses Ansatzes vgl. z. B. Achatz et al. 2005). Nach Cohen et al. (2009) lässt sich dieses Argument auch auf Führungskräfte übertragen.

Um diese Forschungslücke zu schließen, wird in den nachfolgenden Analysen der Einfluss der beruflichen Geschlechterzusammensetzung auf die Verdienste von Frauen und Männern mit und ohne Führungspositionen unter Verwendung von Längsschnittdaten und verbesserten Schätzmethoden herausgearbeitet, so dass ein möglicher negativer Effekt der beruflichen Geschlechterzusammensetzung auf die Verdienste weitgehend frei von anderen Drittvariablen auf Devaluationsprozesse zurückgeführt werden kann.

2.3 Forschungshypothesen

Basierend auf den dargelegten Ansätzen werden zwei Hypothesen zum Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigkeit in geschlechtlich segregierten Berufen und Verdienstungleichheiten bei Führungskräften und Nicht-Führungskräften formuliert. Die erste Hypothese bezieht sich auf die individuellen *Verdienste* von Frauen und Männern, die zweite auf den „gender pay gap", also die *Verdienstlücke* zwischen Frauen und Männern.

Die berufliche Geschlechtersegregation sollte einen Erklärungsbeitrag für die absoluten Verdienste von Frauen und Männern aufweisen. Die Zusammenhänge sollten sich vor allem für Nicht-Führungskräfte zeigen, und dort insbesondere bei Frauen aufgrund der neben der quantitativen und qualitativen Devaluation zusätzlich wirkenden allokativen Diskriminierung.

H1: Die Erwerbstätigkeit in Frauen- und Männerberufen erklärt die ***Verdienste von*** *Frauen und Männern.*

H1a: Nicht-Führungskräfte weisen Verdienstabschläge in Frauenberufen auf. Kontrolliert für Humankapital sowie unbeobachtete zeitkonstante Drittvariablen legt dieser Effekt eine Devaluation nahe. Der Effekt ist für Frauen stärker als für Männer.

H1b: Bei Führungskräften zeigen sich keine signifikanten Verdienstabschläge in Frauenberufen.

Die berufliche Segregation sollte weiterhin für die Nicht-Führungskräfte einen Erklärungsbeitrag für den „gender pay gap" haben. Sie sollte sich also nicht nur direkt auf die *Verdienste von* Frauen und Männern auswirken, wie in Hypothese 1 beschrieben, sondern auch die *Verdienstlücke zwischen* Frauen und Männern mit erklären. Der Grund für die zweite Hypothese ist darin zu sehen, dass insbesondere unter den Nicht-Führungskräften Frauen häufiger als Männer in den (geringer entlohnten) Frauenberufen beschäftigt sind. Den Beitrag dieses Niveauunterschiedes zur Erklärung des „gender pay gap" gilt es, mittels einer weiteren Hypothese zu quantifizieren. Hypothese 2 ergibt sich dabei also indirekt aus Hypothese 1, berücksichtigt aber zusätzlich zu den direkten „Segregationseffekten" den Verteilungsaspekt und damit das Ausmaß der unterschiedlichen Verortung von Frauen und Männern in segregierten Berufen.

H2: Die Erwerbstätigkeit in Frauen- und Männerberufen erklärt die ***Verdienstlücke zwischen*** *Frauen und Männern.*

H2a: Bei Nicht-Führungskräften trägt das Ausmaß der unterschiedlichen beruflichen Verortung von Frauen und Männern in geschlechtlich segregierten Berufen zur Erklärung der Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern („gender pay gap") bei.

H2b: Bei Führungskräften ist das nicht der Fall.

3. Daten, Variablen

3.1 Daten

Die Analysen werden auf der Basis von Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel, Version 27 (SOEP V.27), des Deutschen Institutes für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) durchgeführt (Wagner et al. 2007). Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte und deren Mitglieder, die das 17. Lebensjahr erreicht haben. Seit 1984 wird sie im jährlichen Rhythmus in Westdeutschland und seit 1990 auch in Ostdeutschland durchgeführt.

Die hier untersuchten Personen setzen sich aus in *Vollzeit* erwerbstätigen *Angestellten der Privatwirtschaft* ab *18 Jahren* zusammen.[2] Führungskräfte werden nach der „Stellung im Beruf" abgegrenzt. Die Gruppe umfasst Angestellte, die entweder in Funktionen mit *umfassenden Führungsaufgaben* oder in *sonstigen Leitungsfunktionen oder hoch-*

[2] Als vollzeiterwerbstätig gilt, wer eine Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden mit dem Arbeitgeber vereinbart hat. Wurde keine Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin vereinbart, wurde die tatsächliche Wochenarbeitszeit herangezogen. Unser Forschungsinteresse bezieht sich auf die Privatwirtschaft als einem von im öffentlichen Dienst geltenden speziellen Regulierungen zur Einstellung, Entlohnung, Beförderung, Beurlaubung etc. von Beschäftigten weitgehend nicht betroffenen Bereich. Weitere Analysen unter Berücksichtigung von Angestellten im öffentlichen Dienst zeigen für die multivariaten Modelle, dass sich die Aussagen bei den Führungskräften nicht ändern. Bei den Nicht-Führungskräften wird der „Segregationseffekt" bei den Männern etwas stärker und schwach signifikant. Dies deutet auf Verdienstabschläge für Männer in Frauenberufen im öffentlichen Dienst hin. Der Effekt ist geringer ausgeprägt als bei den Frauen, wie weitere Analysen zeigen.

qualifizierten Tätigkeiten arbeiten (Holst et al. 2012). Aufgrund der zu geringen Fallzahl von Frauen mit umfassenden Führungsaufgaben mussten die beiden differenziert erhobenen Ausprägungen in der Gruppe der Führungskräfte zusammengefasst werden – jedoch wurde in allen Schätzungen zu den Führungskräften für umfassende Führungsaufgaben kontrolliert. Die Analyse für die so ermittelten Führungskräfte wurde in einer zusätzlichen Sensitivitätsanalyse nur für jene Personen durchgeführt, die gleichzeitig angaben, Leitungsfunktionen auszuüben.[3] Die zentralen Ergebnisse entsprachen denjenigen ohne diese zusätzliche Restriktion (nicht dargestellt). Die Vergleichsgruppe der Nicht-Führungskräfte in unseren Analysen setzt sich aus den übrigen Angestellten in der Privatwirtschaft zusammen, die *nicht in eine der beiden genannten Kategorien* fallen.

Die abhängige Variable ist der *logarithmierte Bruttomonatsverdienst*.[4] Für Personen, die keine Verdienstangaben gemacht haben, wurden die imputierten Verdienste verwendet, die vom SOEP bereit gestellt werden (Grabka & Frick 2003).[5]

3.2 Unabhängige Variablen

Tabelle 1 gibt einen Überblick über Fallzahlen und Verteilungen der in die Analyse einfließenden Variablen, getrennt für Nicht-Führungskräfte und Führungskräfte.

Berufliche Geschlechterzusammensetzung: Zur Abbildung der Erwerbstätigkeit in einem geschlechtlich segregierten Beruf wird der *Frauenanteil im ausgeübten Beruf* herangezogen. Im Mikrozensus wurde dabei jahresspezifisch pro Beruf der Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes, Ver-

Tabelle 1 Vollzeiterwerbstätige Angestellte in der Privatwirtschaft: Übersicht über die in den Verdienstschätzungen verwendeten Variablen nach Frauen und Männern sowie Nicht-Führungskräften und Führungskräften (gepoolte Werte 2000–2010)

	Nicht-Führungskräfte						Führungskräfte					
	Frauen			Männer			Frauen			Männer		
	Mittelwert	Std. Abw.[a]	N	Mittelwert	Std. Abw.[a]	N	Mittelwert	Std. Abw.[a]	N	Mittelwert	Std. Abw.[a]	N
Abhängige Variable												
Bruttomonatsverdienst (Euro)	2.120	337	10.226	2.824	457	8.805	3.525	707	2.595	4.990	967	10.608
Humankapital												
Individuell												
Bildungsdauer (in Jahren)	12,33	0,15	9.942	12,15	0,13	8.642	15,08	0,14	2.563	14,97	0,20	10.503
Berufserfahrung (in Jahren)	15,76	2,14	10.052	19,27	2,18	8.629	17,16	2,09	2.531	19,88	2,35	10.368
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	8,88	2,23	10.212	11,61	2,61	8.800	9,52	2,07	2.594	11,74	2,67	10.605
Berufliche Qualifikationsanforderungen												
Akademischer Abschluss (FH,/Uni) erforderlich (=1)	0,08	0,13	10.162	0,11	0,15	8.747	0,60	0,17	2.587	0,69	0,19	10.573

[3] Diese Information wurde im SOEP in den Jahren 2007 und 2009 erhoben.

[4] Auf eine Berechnung von Stundenverdiensten wurde hier verzichtet, da lange Arbeitszeiten bei Führungskräften üblich sind und häufig implizit über den vereinbarten Monatsverdienst entgolten werden. Bei den Nicht-Führungskräften ist dies möglicherweise weniger der Fall. Daher sind Stundenverdienste auf Basis von Arbeitszeiten nur eingeschränkt zwischen diesen beiden Gruppen vergleichbar. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in unserer Stichprobe, die mit durchschnittlich 48 Stunden bei den Führungskräften (Männer und Frauen zusammen) deutlich über der Arbeitszeit von Nicht-Führungskräften liegt (43 Stunden), wurde in den Modellen kontrolliert.

[5] In den Analysen wird mittels einer Dummy-Variable kontrolliert, ob der Verdienstwert jeweils imputiert ist oder nicht (nicht dargestellt).

Tabelle 1 (Fortsetzung)

	Nicht-Führungskräfte						Führungskräfte					
	Frauen			Männer			Frauen			Männer		
	Mittelwert	Std. Abw.[a]	N	Mittelwert	Std. Abw.[a]	N	Mittelwert	Std. Abw.[a]	N	Mittelwert	Std. Abw.[a]	N
Spezielle Lehrgänge/Kurse erforderlich (=1)	0,23	0,25	10.226	0,36	0,27	8.805	0,37	0,27	2.595	0,45	0,31	10.608
Organisation												
Unternehmensgröße												
Weniger als 20 Mitarbeiter/-innen	0,33	0,17	10.160	0,20	0,15	8.751	0,22	0,14	2.583	0,13	0,13	10.572
20–199	0,29	0,22	10.160	0,31	0,21	8.751	0,27	0,20	2.583	0,28	0,21	10.572
200–1.999	0,20	0,20	10.160	0,24	0,22	8.751	0,24	0,19	2.583	0,24	0,23	10.572
2.000 und mehr	0,18	0,17	10.160	0,26	0,19	8.751	0,27	0,17	2.583	0,35	0,20	10.572
Wirtschaftsbranche												
Produzierendes Gewerbe	0,27	0,16	10.025	0,42	0,17	8.675	0,29	0,14	2.563	0,52	0,18	10.525
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	0,30	0,16	10.025	0,31	0,16	8.675	0,21	0,11	2.563	0,15	0,13	10.525
Sonstige Dienstleistungen	0,44	0,15	10.025	0,27	0,14	8.675	0,50	0,13	2.563	0,34	0,16	10.525
Berufliche Geschlechterzusammensetzung												
Frauenanteil im ausgeübten Beruf (in %)	67,80	9,19	10.195	35,96	9,68	8.768	44,98	8,98	2.586	26,77	8,51	10.538
Frauenanteil im ausgeübten Beruf: Kategorien												
Männerberuf	0,08	0,13	10.195	0,48	0,19	8.768	0,34	0,23	2.586	0,65	0,24	10.538
Mischberuf	0,32	0,22	10.195	0,34	0,20	8.768	0,46	0,24	2.586	0,30	0,24	10.538
Frauenberuf	0,60	0,21	10.195	0,18	0,18	8.768	0,20	0,16	2.586	0,05	0,12	10.538
Kontrollen												
Mit umfassenden Führungsaufgaben (=1)							0,12	0,17	2.595	0,16	0,19	10.608
Verheiratet zusammenlebend (=1)	0,42	0,17	10.202	0,61	0,16	8.801	0,51	0,15	2.589	0,74	0,17	10.601
Anzahl Kinder u. 16 Jahre im Haushalt	0,23	0,24	10.217	0,59	0,34	8.800	0,29	0,22	2.594	0,77	0,39	10.605
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	41,83	2,71	10.179	44,07	3,25	8.750	45,71	3,61	2.581	48,29	3,81	10.576
Wohnort: Ostdeutschland (=1)	0,27	0,06	10.226	0,18	0,04	8.805	0,29	0,04	2.595	0,16	0,06	10.608
Nachrichtlich: Alter (in Jahren)	38,42	2,15	10.226	41,47	2,18	8.805	41,30	2,07	2.595	44,56	2,34	10.607

[a] Standardabweichungen innerhalb der Personen (within).

Quelle: SOEP V.27 2000–2010, eigene Berechnungen.

sion 1992 (Dreisteller), der jeweilige berufliche Frauenanteil an allen Erwerbstätigen in diesem Beruf ermittelt. Anschließend wurden diese Werte über die Berufsklassifikation an das SOEP gespielt. Dieser berufliche Frauenanteil gibt Auskunft darüber, wie „männer-typisch" oder „frauen-typisch" ein Beruf ist. Zusätzlich wurden für den deskriptiven Überblick die Berufe kategorisiert. In der Literatur existieren verschiedene Grenzwerte für eine solche Kategorisierung. Alle sind mit bestimmten Vor- und Nachteilen behaftet (vgl. Anker 1998: 82–84). In den späteren Analysen wird aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit mit anderen Studien die Variante von Jacobs (1989) verwendet (vgl. auch Trappe 2006). Berufe mit einem Frauenanteil von 0–30 Prozent gelten im Folgenden als Männerberufe (etwa: Dachdecker/-in, Elektroingenieur/-in), Berufe mit einem Frauenanteil von 70–100 Prozent als Frauenberufe (etwa: Florist/-in, Sozialpädagoge/-in), Mischberufe sind die übrigen Berufe mit einem Frauenanteil von über 30 und unter 70 Prozent (etwa Versicherungsfachmann/-frau, Arzt/Ärztin).

Organisation: Bei der Analyse arbeitsmarktbezogener geschlechtsspezifischer Ungleichheiten kommt den Organisationen in der sozialwissenschaftlichen Forschung eine immer größere Bedeutung zu (z. B. Achatz 2008; Allmendinger & Hinz 2007). Daher wird zum einen die *Unternehmensgröße* berücksichtigt. Da in größeren Unternehmen meist bessere Verdienstmöglichkeiten als in kleinen Unternehmen bestehen (Lengfeld 2010) und Frauen häufiger in den schlechter entlohnten kleineren Unternehmen tätig sind (Holst et al. 2009), bietet die Unternehmensgröße eine weitere mögliche Erklärung für den „gender pay gap" (ebd.).

Weiterhin können die *Wirtschaftsbranchen* zur Erklärung des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiedes beitragen. Männer arbeiten häufiger im produzierenden Gewerbe, das im Schnitt höhere Löhne als etwa der Dienstleistungssektor zahlt, in dem Frauen eher tätig sind (Holst & Busch 2010). In die Schätzung werden das produzierende Gewerbe sowie Dienstleistungsbranchen (getrennt nach Hotel, Gastgewerbe, Verkehr und sonstigen Dienstleistungen) aufgenommen, die anhand der Klassifikation der Wirtschaftszweige (NACE) ermittelt wurden. Aufgrund der hohen Multikollinearität mit der hier besonders interessierenden Variable des Frauenanteils im Beruf wurden die Wirtschaftsbranchen nicht stärker ausdifferenziert betrachtet.

Humankapital: Entsprechend der Lohngleichung nach Mincer (1974) gehen als erklärende Humankapitalmerkmale die *(Aus)Bildungsdauer* in Jahren, die *Berufserfahrung* (Teilzeit plus Vollzeit) in Jahren und die *quadrierte Berufserfahrung* ein. Letzteres dient der Berücksichtigung des abnehmenden Grenznutzens der Berufserfahrung über die Zeit. Auch die *Betriebszugehörigkeitsdauer* in Jahren wird in der Analyse berücksichtigt, um die Akkumulation von betriebsspezifischem Humankapital abzubilden. Zur Messung der Qualifikationsanforderungen für die Berufstätigkeit wird die *erforderliche Ausbildung im ausgeübten Beruf* (allgemeine Qualifikationsanforderungen) in die Analyse aufgenommen. Zudem wird kontrolliert, ob die Berufsausübung spezifische *Lehrgänge oder Kurse* erfordert (spezifische Qualifikationsanforderungen). Beide Informationen werden im SOEP direkt im Personenfragebogen erhoben, liegen also als Individualinformationen vor.

Weitere Kontrollvariablen: Mit dem *Familienstand* und der *Anzahl Kinder unter 16 Jahren im Haushalt* erfolgt eine Berücksichtigung familiärer Kontexte, welche vor allem für Frauen in Form eines „family gap" als karrierehinderlich gelten (Waldfogel 1998). Auch wird berücksichtigt, ob Personen in *Ost- oder Westdeutschland* wohnhaft sind, da die Beschäftigungschancen in Ostdeutschland nicht so günstig ausfallen wie in Westdeutschland und die Verdienstspreizung dort geringer ist als im Westen der Republik. Weiterhin gelten die Strukturen auf dem Arbeitsmarkt in Ostdeutschland als egalitärer im Hinblick auf Geschlechterrollen (Trappe 2006; Trappe & Rosenfeld 2004). Dies könnte etwa die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Ostdeutschland verringern. In alle Schätzungen wird zudem für die *tatsächliche Wochenarbeitszeit* kontrolliert. Auch die *Untersuchungsjahre* („Jahresdummies") fließen in die Analyse ein.

4. Methoden

4.1 Lineare Fixed-Effects-Regression

Die Berechnung der (für Frauen und Männer separaten) Verdienstschätzungen erfolgt anhand *linearer Fixed-Effects-Regressionen* (Allison 2009). Jene Schätzungen können die so genannte zeitkonstante unbeobachtete Heterogenität weitgehend kontrollieren, also nicht beobachtete individuelle Merkmale, die im Beobachtungszeitraum nicht variieren. Beispiele für solche Merkmale sind Kohorteneffekte, aber auch zeitkonstante Aspekte internalisierter Geschlechterrollen, Präferenzen oder Persönlich-

keitsmerkmale.[6] So ist etwa anzunehmen, dass sich verinnerlichte Geschlechterrollen ebenfalls auf die Verdienste und auf andere Variablen des Modells auswirken: Frauen, die in Frauenberufen arbeiten, erhalten möglicherweise auch deshalb geringere Löhne als Frauen, die in Männerberufen arbeiten, weil sie traditionellere Geschlechterrollen internalisiert haben. Geschlechterrollen mögen einerseits ihre geschlechtstypische Berufswahl begünstigen und andererseits ihr Bestreben nach Aufstieg und hohen Verdiensten bremsen. Mit Fixed-Effects-Modellen können Verdiensteffekte für die Erwerbstätigkeit in einem Frauen- oder Männerberuf auf diesen und andere Aspekte hin kontrolliert werden.

Bei Fixed-Effects-Modellen werden von jeder im Modell enthaltenen Variablen die jeweiligen personenspezifischen Mittelwerte subtrahiert. Durch diese Strategie heben sich die Terme für die unabhängigen zeitkonstanten Variablen (die mit ihren personenspezifischen Mittelwerten identisch sind) und die zeitkonstanten Fehlerterme gegenseitig auf. Die verbleibenden zeitlich variierenden Terme zeigen nun Effekte individueller *Veränderungen* in den unabhängigen Variablen vom Mittelwert auf *Veränderungen* in der abhängigen Variable vom Mittelwert über die Zeit auf (vgl. Allison 2009).

4.2 Heckman-Korrektur

Verdienste können nur für Erwerbstätige beobachtet werden. Dies ist dann problematisch, wenn es nicht zufällig ist, ob eine Person erwerbstätig ist oder nicht. Gerade erwerbstätige Frauen dürften eine selektierte Gruppe sein. Beispielsweise ist im Sinne der Humankapitaltheorie der Erwerbsumfang von den Opportunitätskosten und damit auch vom akkumulierten Humankapital abhängig. Gleichzeitig ist das Humankapital eine zentrale Determinante der Lohnhöhe. Haben Frauen mit geringer Humankapitalakkumulation einen nur geringen Verdienst zu erwarten, entscheiden sie sich möglicherweise aufgrund der relativ geringen Opportunitätskosten zur Nichterwerbstätigkeit, ihre Arbeitskraft gar nicht auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen. Dies kann zum einen dazu führen, dass die Löhne der erwerbstätigen Frauen überschätzt sind (da Frauen mit geringen Einkommenserwartungen dem Arbeitsmarkt fernbleiben), zum anderen dazu, dass die Effekte der einbezogenen Humankapitalfaktoren auf den Verdienst in der Regression inkonsistent geschätzt werden. Ähnliche Überlegungen einer solch verzerrten Stichprobe lassen sich auf die Gruppe von Führungskräften treffen. Eine solche Position zu erreichen, ist für Frauen bekanntlich mit deutlich höheren Barrieren verbunden als für Männer. Frauen, die eine „gläserne Decke“ erfolgreich passiert (Wirth 2001) beziehungsweise ihren Weg durch das Aufstiegs-„Labyrinth“ gefunden haben (Eagly & Carli 2007), dürften ebenfalls selektiert und ihre Verdienste überschätzt sein.

Um die Modelle um solche Selektionsfehler zu kontrollieren, wird in der folgenden Analyse eine so genannte *Heckman-Korrektur* durchgeführt (Heckman 1979), die auch für Fixed-Effects-Modelle anwendbar ist (Berk 1983; England et al. 1988). Bei dieser Strategie werden jahresspezifisch und getrennt für Frauen und Männer die Selektionswahrscheinlichkeiten in die Stichprobe mittels binärer Probit-Modelle geschätzt. Konkret wird für die in Vollzeit erwerbstätigen Nicht-Führungskräfte in der Privatwirtschaft die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, gegenüber der Wahrscheinlichkeit geschätzt, nicht erwerbstätig zu sein. Für Führungskräfte wird die Wahrscheinlichkeit ermittelt, in einer Führungsposition zu sein, gegenüber der Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig, aber nicht in einer Führungsposition zu sein. Auch hier werden ausschließlich vollzeitbeschäftigte Angestellte der Privatwirtschaft ab 18 Jahren betrachtet. Aus den vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten dieser Probit-Schätzung wird ein Korrekturfaktor („Mills ratio“) kalkuliert (vgl. zusammenfassend Engelhardt 1999). Dieser Korrekturfaktor fließt als Instrumentenvariable in die Hauptschätzung ein, um den so möglicherweise entstehenden Selektionsfehler zu korrigieren.

Als Determinanten für die Selektionswahrscheinlichkeiten berücksichtigt werden dabei die Ausbildungsdauer (in Jahren), die Berufserfahrung, Familienstand, Anzahl Kinder unter 16 Jahren im Haushalt, der Wohnort (Ost-/Westdeutschland), der Frauenanteil im ausgeübten Beruf (nur für Führungskräfte)[7] sowie der gegenwärtige *Gesundheits-*

[6] Die Forschungsergebnisse zu der Zeitkonstanz verinnerlichter Geschlechterrollen, beruflicher Orientierungen oder Persönlichkeitseigenschaften sind gemischt (Johnson 2002; Roberts et al. 2006). Da jedoch der in der vorliegenden Studie betrachtete Untersuchungszeitraum vergleichsweise kurz ist, kann zumindest angenommen werden, dass solche Effekte hier *weitgehend,* wenn auch nicht vollständig, kontrolliert werden können.

[7] Der Frauenanteil im ausgeübten Beruf liegt für Nicht-Erwerbstätige nicht vor; daher kann er nur bei den Führungskräften in die Selektionsschätzung einfließen. Gleichzeitig zeigen Personen in Frauenberufen eine geringere

zustand und die Information, ob *pflegebedürftige Personen im Haushalt* wohnen. Die beiden letztgenannten Variablen dienen dabei als „Selektionsvariablen", welche die Selektion, jedoch nicht die Verdienste, beeinflussen sollen (vgl. zur Selektionskorrektur auch Wooldridge 2009: 606ff.). Solche exogenen Variablen zu finden ist nicht trivial. So könnte auch bei den Variablen zum Gesundheitszustand und zu pflegebedürften Personen im Haushalt ein Effekt auf die Verdienste vermutet werden. Zusätzliche Analysen ergaben allerdings, dass diese beiden Variablen keine signifikanten Effekte auf die Verdienste haben, weder für Frauen noch für Männer mit und ohne Führungspositionen.

4.3 Dekomposition

In einem abschließenden Analyseschritt wird die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern („gender pay gap") getrennt nach Nicht-Führungskräften und Führungskräften, mittels einer *Oaxaca/Blinder-Dekomposition* einer konkreten Analyse unterzogen (Blinder 1973; Oaxaca 1973).[8] Diese Dekomposition dient dazu, Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in „erklärte" und „nicht erklärte" Komponenten zu zerlegen. Dadurch kann hier – im Vergleich zwischen Nicht-Führungskräften und Führungskräften – aufgezeigt werden, wie hoch der Anteil des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiedes ist, der durch die Erwerbstätigkeit in segregierten Berufen erklärt werden kann. Basierend auf den beiden Verdienstschätzungen für Frauen und Männer wird bei der Oaxaca/Blinder-Dekomposition der Mittelwerte-Unterschied in den Verdiensten von Frauen und Männern (also der „gender pay gap") in zwei verschiedene Komponenten zerlegt: Die eine Komponente quantifiziert den Teil des Verdienstdifferenzials, der auf Mittelwerte-Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den einbezogenen unabhängigen Variablen zurückgeht, gewichtet mit dem zugehörigen Regressionskoeffizienten der Männer. Diese Komponente stellt den „erklärten Effekt" oder „Merkmalseffekt" dar. Die andere Komponente weist den Anteil aus, der dadurch *nicht* zu erklären ist, der dagegen auf eine unterschiedliche Entlohnung der betrachteten Merkmale für Männer und Frauen (gewichtet mit dem jeweiligen Variablenmittelwert der Frauen) und auf nicht beobachtete Merkmale (Differenz in den Regressionskonstanten) zurückgeht. Dieser Term wird „nicht erklärter Effekt" oder „Resteffekt" genannt (vgl. auch Achatz et al. 2005). Als Referenzkategorie werden üblicherweise Männer herangezogen; es wird also davon ausgegangen, dass im Falle einer vollständigen Gleichheit der Geschlechter in den Verdiensten Frauen genauso viel wie Männer verdienen müssten.

Die beschriebene Methode der Oaxaca/Blinder-Dekomposition wird häufig kritisiert, weil der berechnete Merkmalseffekt mit der Wahl der Referenzkategorie (Männer oder Frauen) variiert (z. B. Fortin 2008). Daher wird in der Literatur als Alternative eine so genannte *gepoolte Dekomposition* vorgeschlagen (Oaxaca & Ransom 1994), in welcher anstatt der Koeffizienten des Modells der Referenzgruppe (hier: Männer) die Regressionskoeffizienten eines über beide Gruppen zusammengefassten Modells (hier: Frauen plus Männer) herangezogen werden (für eine Zusammenfassung vgl. Jann 2008). Um die Validität der Ergebnisse der klassischen Oaxaca/Blinder-Dekomposition zu gewährleisten, werden deren Ergebnisse mit denen aus der gepoolten Dekomposition verglichen.[9] Die Interpretation der Merkmalseffekte unterscheidet sich nicht zwischen den beiden Dekompositionsmethoden. In beiden Fällen geben die Merkmalseffekte an, welchen Anteil die berücksichtigten unabhängigen Variablen zur Erklärung des „gender pay gap" beitragen.

5. Ergebnisse

5.1 Deskriptve Befunde

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass auch für Führungskräfte eine berufliche Geschlechtersegregation existiert, allerdings bei den Frauen auf

Wahrscheinlichkeit als Personen in Männerberufen, eine Führungsposition innezuhaben (Holst et al. 2009). Es ist also plausibel anzunehmen, dass der berufliche Frauenanteil zur Selektion in die Stichprobe bei den Führungskräften beiträgt, wie die Ergebnisse des Selektionsmodells auch bestätigen. Die Aussagen des späteren Modells bleiben bestehen, wenn der berufliche Frauenanteil nicht in die Selektionsschätzung eingeht (nicht dargestellt).

[8] Für den verwendeten STATA ado-file „oaxaca" vgl. Jann (2008).

[9] In das gepoolte Modell sollte dabei immer auch die Gruppenvariable (also etwa ein Dummy für das Geschlecht) eingefügt werden, da sonst der Merkmalseffekt überschätzt wird (Jann 2008). Allerdings ist eine solche Berücksichtigung bei der hier verwendeten Fixed-Effects-Regression nicht nötig (beziehungsweise auch gar nicht möglich), da hier zeitkonstante Merkmale durch die spezielle Berechnungsstrategie „automatisch" kontrolliert werden.

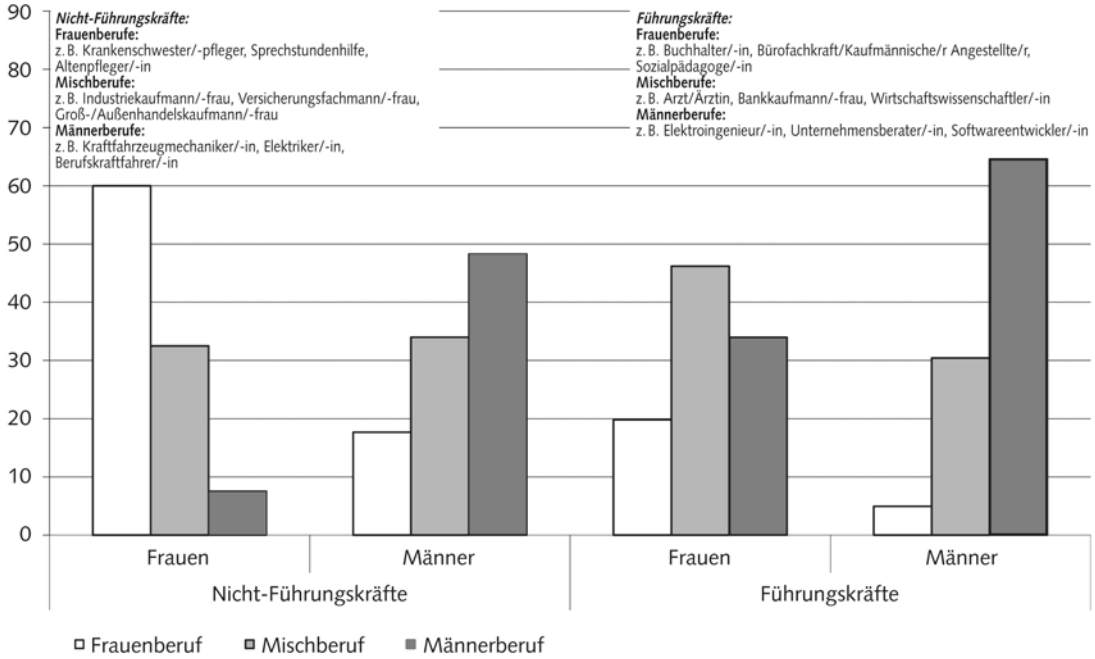

Abb. 1 Vollzeiterwerbstätige Angestellte in der Privatwirtschaft in Frauen-, Misch- und Männerberufen (gepoolt 2000–2010), nach Geschlecht (in Prozent)

einem geringeren Niveau als bei den Nicht-Führungskräften. Abbildung 1 zeigt, dass männliche Führungskräfte hochgradig beruflich segregiert sind. 65 Prozent von ihnen arbeiten in Männerberufen, wie etwa des Elektroingenieurs oder Unternehmensberaters, und nur eine kleine Minderheit (5 Prozent) in Frauenberufen, wie etwa als Buchhalter oder Bürofachkraft. Frauen in Führungspositionen sind dagegen weniger stark segregiert. Die Mehrheit von ihnen (46 Prozent) arbeitet in Mischberufen, zum Beispiel als Ärztin oder als Bankkauffrau, und in Männerberufen (34 Prozent) – und nicht etwa in geschlechtstypischen Frauenberufen (20 Prozent). Gleichzeitig sind weibliche Führungskräfte aber auch häufiger in Frauenberufen beschäftigt als männliche Führungskräfte. Außerhalb von Führungspositionen sind Frauen hingegen stärker in geschlechtstypischen Berufen verortet als Männer.

Dass Frauenberufe in Führungspositionen also vergleichsweise weniger häufig ausgeübt werden, spiegelt auch den vertikalen Aspekt der Segregation wider: Frauenberufe stellen seltener Führungspositionen bereit, während Männerberufe häufiger solche mit hohen Karrieremöglichkeiten sind. Die (wenigen) in Führungspositionen ausgeübten Frauenberufe dürften zudem in ihren Arbeitsinhalten etwas weniger weiblich konnotiert, also weniger hausarbeits- und familiennah, als jene außerhalb von Führungspositionen sein, worauf das Beispiel des Buchhalters/der Buchhalterin hindeutet. Jedoch gibt es auch hier durchaus Berufe mit einem „weiblichen“ Anforderungsprofil, wie im Fall des Sozialpädagogen/der Sozialpädagogin.

Die deskriptiven Befunde legen also nahe, dass die Unterscheidung zwischen Führungskräften und Nicht-Führungskräften mit einer unterschiedlichen Auswahl von Berufen in diesen Untersuchungspopulationen einhergeht. Zusätzliche Analysen zeigten, dass es zwischen beiden Gruppen berufliche Überschneidungen gibt. So wird der Beruf des Elektrikers/der Elektrikerin oder des Altenpflegers/der Altenpflegerin sowohl von Nicht-Führungskräften als auch von Führungskräften ausgeübt – mehrheitlich allerdings innerhalb der Gruppe der Nicht-Führungskräfte. Der Beruf des Versicherungsfachmanns/der Versicherungsfachfrau oder des Buchhalters/der Buchhalterin etwa werden innerhalb beider Untersuchungsgruppen prozentual ähnlich häufig ausgeübt. Unter den Führungskräften finden sich prozentual etwas häufiger als unter den Nichtführungskräften Sozialpädagogen/-innen und sehr viel häufiger Elektroingenieure/-innen. Dennoch gibt es auch Berufe, die nur von Nicht-Führungskräften ausgeübt werden (etwa: Metallschleifer/in, Textilreiniger/in).

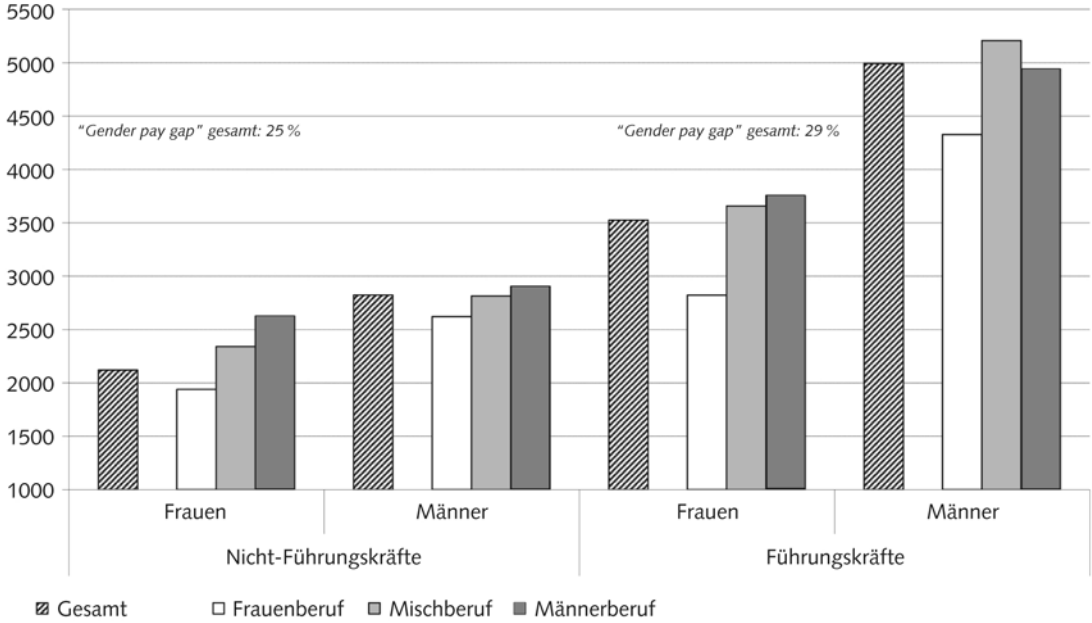

Abb. 2 Vollzeiterwerbstätige Angestellte in der Privatwirtschaft: Bruttomonatsverdienste in Frauen-, Misch- und Männerberufen (gepoolt 2000–2010), nach Geschlecht (Mittelwerte in Euro)

Insgesamt weisen die Führungskräfte mit insgesamt 234 ausgeübten Berufen ein etwas kleineres Berufsspektrum auf als Nicht-Führungskräfte (dort 316 Berufe). Daraus ergibt sich eine etwas geringere Varianz der Variable zum Frauenanteil im ausgeübten Beruf für die Nicht-Führungskräfte (Tabelle 1). Ein unterschiedlicher Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil im ausgeübten Beruf und dem Verdienst in den beiden Beobachtungsgruppen könnte also teilweise (wenn auch nicht vollständig) auf die Einbeziehung unterschiedlicher Berufe zurückzuführen sein. Dies ist jedoch aus Sicht der Autorinnen nicht problematisch, da ja eine der wesentlichen Annahmen gerade darin besteht, dass unter den Führungskräfte viele Berufe, die hohe Humankapitalerfordernisse aufweisen und die von einer vergleichsweise hohen Devaluation betroffen sind, nicht ausgeübt werden.

Sowohl bei Nicht-Führungskräften als auch bei Führungskräften zeigt sich ein „gender pay gap" (Abbildung 2): Bei den Nicht-Führungskräften weisen Frauen mit rund 2.120 Euro einen mittleren Verdienst auf, der um 25 Prozentpunkte unter dem der Männer liegt. Bei Führungskräften ist der „gender pay gap" mit 29 Prozent noch höher. Letzteres kann *nicht* mit einer höheren Varianz in den Verdiensten durch überdurchschnittliche Löhne für die Toppositionen, welche besonders häufig mit Männern besetzt sind, erklärt werden; entsprechende Forschungsergebnisse auf Basis der Mediane zeigen sogar noch höhere Werte für den „gender pay gap" in Führungspositionen auf (Holst & Busch 2010).

Wie können diese Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern erklärt werden, und welche Rolle spielt hier der Frauenanteil im ausgeübten Beruf? Tatsächlich unterscheiden sich die Verdienste zwischen Frauenberufen, Männerberufen und Mischberufen. Für Nicht-Führungskräfte zeigt sich das erwartete Muster mit den höchsten Verdiensten für beide Geschlechter in Männerberufen und den geringsten Verdiensten in Frauenberufen. Bei Führungskräften ist das Bild aber weniger eindeutig. Zwar finden sich hier ebenfalls die geringsten Verdienste in Frauenberufen, jedoch sind insbesondere bei den Männern die Verdienste nicht in Männer-, sondern in Mischberufen am höchsten.[10]

[10] Werden die Information zum beruflichen Frauenanteil anhand der Grenzwerte von 20 und 80 Prozent Frauenanteil kategorisiert anstatt (wie hier) mit 30 und 70 Prozent, ergibt sich ein ähnliches Bild. Die mittleren Verdienste bei den Mischberufen fallen etwas höher und die der Frauen- und Männerberufe etwas geringer aus (nicht dargestellt).

5.2 Multivariate Analyse

Inwieweit bestätigt sich das in der Deskription gezeigte Muster nach Berücksichtigung relevanter Drittvariablen, insbesondere zum Humankapital? Tabelle 2 weist die Determinanten der logarithmierten Brutto-Monatsverdienste, basierend auf linearen Fixed-Effects-Regressionen und unter Berücksichtigung der Selektion in die Stichprobe aus. Die Berechnungen erfolgten getrennt für Frauen und Männer und nach Nicht-Führungskräften und Führungskräften. Zudem wurde durch ein Interaktionsmodell untersucht, ob sich die Koeffizienten zwischen Frauen und Männern signifikant voneinander unterscheiden.

Der Selektionseffekt in die Erwerbstätigkeit beziehungsweise in eine Führungsposition stellt sich insgesamt als eher schwach heraus. Lediglich bei den Männern findet sich ein signifikanter Koeffizient. Die zentralen Ergebnisse der Verdienstschätzung ändern sich nur marginal, wenn die Selektion nicht berücksichtigt wird. Für Angestellte in der Privatwirtschaft ohne Führungsposition zeigt sich ein signifikanter Verdiensteffekt des Frauenanteils im ausgeübten Berufs: Je frauentypischer der Beruf ist, desto geringer sind die Verdienste – dies gilt aber nur für Frauen, nicht für Männer. Kontrolliert für individuelle Humankapitalausstattungen und berufliche Qualifikationsanforderungen deutet dieser Verdienstnachteil auf mögliche gesellschaftliche Abwertungsprozesse („Devaluation") hin. Dass für Frauen diese Lohneinbußen in Frauenberufen stärker sind als für Männer, legt eine zusätzliche allokative Diskriminierung nahe: Verdienstunterschiede aufgrund einer im gleichen Beruf unterschiedlichen Platzierung von Frauen und Männern in besser und schlechter entlohnte Positionen – trotz gleicher Humankapitalausstattung. Bei Männern könnten die negativen Effekte der Devaluation durch die bessere berufliche Platzierung in Frauenberufen („glass escalator") wieder relativiert werden.

Die Lohneinbußen in Berufen mit hohem Frauenanteil zeigen sich jedoch nicht für Führungskräfte – selbst dann nicht, wenn die Humankapitalindikatoren aus dem Modell entfernt werden, wie weitere Schätzungen zeigten. Auch bei Berücksichtigung der kategorisierten Variable zur Erwerbstätigkeit in einem Frauen-, Männer- oder Mischberuf können die deskriptiven Strukturen in Abbildung 2 nicht bestätigt werden (nicht dargestellt). *Damit ist für Führungskräfte – im Unterschied zu den anderen hier betrachteten Beschäftigten – ein signifikanter Verdienstabschlag in frauentypischen Berufen nicht nachweisbar. Dies bestätigt Hypothese 1.* Durch die Beschränkung auf Führungspositionen wurden viele Berufe mit einem besonders hohen Frauenanteil, die gleichzeitig von einer besonders hohen Devaluation betroffen sein dürften, bereits ausgeschlossen (vgl. Abbildung 1). Es ist anzunehmen, dass die verbleibenden Frauenberufe ähnlich hohe Qualifikationsanforderungen wie die dortigen Männerberufe haben und zudem seltener typisch „weibliche" hausarbeits- und familiennahe Arbeitsinhalte aufweisen, die zusätzlich eine gesellschaftliche Abwertung erfahren. Beide Aspekte der Devaluation (qualitativer und quantitativer Art) sind daher in Führungspositionen offenbar weniger stark gegeben. Auch Prozesse der allokativen Diskriminierung, also einer unterschiedlichen hierarchischen Positionierung von Frauen und Männern, sind bei Führungskräften in geringerem Umfang zu erwarten als bei Nicht-Führungskräften. All das trägt zur Erklärung bei, warum hier keine Verdienstnachteile in Frauenberufen nachweisbar sind.

Die zuvor gemachte deskriptive Beobachtung geringerer Verdienste von Führungskräften in Frauenberufen findet sich im multivariaten Modell also nicht wieder. Hier konnten wichtige Drittvariablen und die zeitkonstante unbeobachtete Heterogenität statistisch kontrolliert werden. Mittels Längsschnittdaten und -analysemethoden wurde es möglich, „striktere Tests" (Cohen et al. 2009: 337) für die Forschungshypothesen durchzuführen und zu verbesserten Ergebnissen zu kommen.

5.3 Dekomposition

Um zu überprüfen, welchen Beitrag die Erwerbstätigkeit in geschlechtlich segregierten Berufen zur Erklärung des „gender pay gap" von Nicht-Führungskräften und Führungskräften hat, wurden eine Oaxaca/Blinder-Dekomposition sowie eine gepoolte Dekomposition durchgeführt. Die Ergebnisse finden sich in Tabelle 3. Für Nicht-Führungskräfte, so das Ergebnis der Oaxaca/Blinder-Dekomposition, erklären die geschlechtsspezifischen Mittelwerte-Unterschiede in den unabhängigen Variablen 56 Prozent des „gender pay gap" (= M/D). 1,6 Prozentpunkte des Verdienstdifferenzials sind auf die stärkere Verortung von Frauen in schlechter entlohnte Frauenberufe zurückführbar (Koeffizient „Frauenanteil im ausgeübten Beruf" 0,0047 dividiert durch Verdienstdifferenzial 0,2922). Dieser Wert nimmt bei der Berechnung der gepoolten Dekomposition maßgeblich an Bedeutung zu: Nach dieser Methode würde der „gender pay gap" um 5,3 Prozentpunkte sinken (0,0155/0,2922), würden

Tabelle 2 Vollzeiterwerbstätige Angestellte in der Privatwirtschaft: Determinanten der logarithmierten Bruttomonatsverdienste 2000–2010

	Nicht-Führungskräfte			Führungskräfte		
	Frauen	Männer	Δ Frauen-Männer	Frauen	Männer	Δ Frauen-Männer
Berufliche Geschlechterzusammensetzung						
Frauenanteil im ausgeübten Beruf (in %)	–0,0008***	–0,0001	–0,0007**	–0,0001	0,0003	–0,0003
	(–4,4537)	(–0,7677)	(–2,5808)	(–0,1043)	(0,9445)	(–0,4569)
Humankapital						
Individuell						
Bildungsdauer (in Jahren)	0,0453***	0,0143	0,0310	0,0126	0,0171+	–0,0045
	(3,7671)	(0,9661)	(1,6248)	(0,5414)	(1,7686)	(–0,1622)
Berufserfahrung (in Jahren)	0,0404***	0,0550***	–0,0146	0,0567**	0,0828***	–0,0261
	(5,9168)	(6,0404)	(–1,2859)	(3,2030)	(6,6982)	(–1,1241)
Berufserfahrung zum Quadrat	–0,0005***	–0,0005***	0,0001	–0,0006***	–0,0006***	–0,0000
	(–10,9483)	(–11,8367)	(1,0152)	(–6,2661)	(–12,3849)	(–0,1429)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	0,0047***	0,0018*	0,0029*	0,0015	–0,0006	0,0021
	(4,3560)	(2,0327)	(2,1021)	(0,6328)	(–0,6831)	(0,7441)
Berufliche Qualifikationsanforderungen						
Akademischer Abschluss (FH,/Uni) erforderlich (=1)	0,0474***	0,0227+	0,0247	0,0325+	0,0150	0,0175
	(3,4036)	(1,7947)	(1,3120)	(1,7130)	(1,6281)	(0,7584)
Spezielle Lehrgänge/Kurse erforderlich (=1)	0,0001	0,0101	–0,0101	0,0044	0,0095+	–0,0051
	(0,0105)	(1,4609)	(–1,0239)	(0,3805)	(1,6815)	(–0,3575)
Organisation						
Unternehmensgröße (Ref.: weniger als 20 Mitarbeiter/-innen)						
20 – 199	0,0263*	0,0315*	–0,0052	0,0249	0,0403**	–0,0154
	(2,4459)	(2,4045)	(–0,3060)	(1,0828)	(2,9746)	(–0,5326)
200 – 1.999	0,0489***	0,0206	0,0283	0,0310	0,0425**	–0,0115
	(3,7272)	(1,3886)	(1,4344)	(1,1119)	(2,7847)	(–0,3315)
2.000 und mehr	0,0251+	0,0280+	–0,0029	0,0394	0,0565***	–0,0171
	(1,7343)	(1,7652)	(–0,1364)	(1,3474)	(3,5728)	(–0,4715)
Wirtschaftsbranche (Ref.: Produzierendes Gewerbe)						
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	–0,0341**	0,0136	–0,0477**	0,0320	–0,0217	0,0537
	(–2,8200)	(1,0721)	(–2,7206)	(1,0246)	(–1,5887)	(1,4341)
Sonstige Dienstleistungen	–0,0046	–0,0085	0,0039	0,0294	–0,0165	0,0458
	(–0,3391)	(–0,5796)	(0,1974)	(1,1060)	(–1,4530)	(1,4451)

Tabelle 2 (Fortsetzung)

	Nicht-Führungskräfte			Führungskräfte		
	Frauen	Männer	Δ Frauen-Männer	Frauen	Männer	Δ Frauen-Männer
Kontrollen						
Mit umfassenden Führungsaufgaben (=1)				0,1040***	0,0346***	0,0695**
				(5,4004)	(3,7005)	(2,9653)
Verheiratet zusammenlebend (=1)	0,0094	–0,0087	0,0181	–0,0184	0,0120	–0,0304
	(0,6679)	(–0,6459)	(0,9291)	(–0,8410)	(1,0291)	(–1,1241)
Anzahl Kinder u. 16 Jahren im Haushalt	–0,0167+	–0,0074	–0,0093	0,0176	0,0036	0,0140
	(–1,7041)	(–0,6981)	(–0,6446)	(1,1522)	(0,6946)	(0,7852)
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	0,0027***	0,0031***	–0,0004	0,0031***	0,0037***	–0,0006
	(4,2459)	(5,3453)	(–0,4262)	(3,4286)	(7,8885)	(–0,5793)
Wohnort: Ostdeutschland (=1)	–0,1021***	–0,1089*	0,0069	–0,0736	0,0172	–0,0907
	(–3,6051)	(–2,3186)	(0,1252)	(–0,9149)	(0,5615)	(–0,9563)
Mills (Erwerbstätigkeit)	–0,0980	–0,2829+	0,1850			
	(–0,5790)	(–1,8576)	(0,8123)			
Mills (Führungsposition)				–0,0374	–0,2648+	0,2274
				(–0,2066)	(–1,7184)	(0,8995)
Beobachtungsjahr	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Konstante	6,5345***	6,9367***		6,9391***	6,7920***	
	(29,9768)	(27,9705)		(15,9175)	(25,8561)	
R-Quadrat (within)	0,1772	0,1532	0,1663	0,2878	0,1923	0,2068
Fallzahl (Personen)	9.356(2.775)	8.145(2.569)	17.501(5.344)	2.420(814)	10.002(2.318)	12.422(3.132)

Ergebnisse linearer Fixed-Effects-Modelle. T-Statistiken in Klammern. + p<0,10; * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001. Kontrolliert für imputierte Verdienste.
Quelle: SOEP V.27 2000–2010, eigene Berechnungen.

Tabelle 3 Vollzeiterwerbstätige Angestellte in der Privatwirtschaft: Determinanten der logarithmierten Bruttomonatsverdienste 2000–2010 – Dekomposition (Merkmalseffekte M)

	Nicht-Führungskräfte		Führungskräfte	
	M	M (gepoolt)	M	M (gepoolt)
Berufliche Geschlechterzusammensetzung				
Frauenanteil im ausgeübten Beruf (in %)	0,0047	0,0155***	–0,0047	–0,0027
	(0,7676)	(3,5844)	(–0,9442)	(–0,6244)
Humankapital				
Individuell				
Bildungsdauer (in Jahren)	–0,0027	–0,0062**	–0,0020	–0,0022
	(–0,9542)	(–3,1432)	(–1,3056)	(–1,4312)
Berufserfahrung (in Jahren)	0,1972***	0,1687***	0,2215***	0,1993***
	(5,8158)	(8,0643)	(5,8149)	(6,2325)
Berufserfahrung zum Quadrat	–0,0754***	–0,0701***	–0,0565***	–0,0573***
	(–10,2239)	(–12,6511)	(–8,1675)	(–8,5907)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	0,0049*	0,0086***	–0,0012	–0,0006
	(2,0210)	(4,5131)	(–0,6818)	(–0,3919)
Berufliche Qualifikationsanforderungen				
Akademischer Abschluss (FH,/Uni) erforderlich (=1)	0,0006+	0,0009**	0,0014	0,0016*
	(1,7245)	(3,0931)	(1,5971)	(2,1048)
Spezielle Lehrgänge/Kurse erforderlich (=1)	0,0013	0,0007	0,0008	0,0007
	(1,4565)	(1,0484)	(1,6375)	(1,5992)
Organisation				
Unternehmensgröße (Ref.: weniger als 20 Mitarbeiter/-innen)				
20–199	0,0006+	0,0006*	0,0006	0,0006
	(1,8635)	(2,2851)	(1,3880)	(1,4068)
200–1.999	0,0007	0,0012**	–0,0000	–0,0000
	(1,3400)	(3,0327)	(–0,0701)	(–0,0701)
2.000 und mehr	0,0022+	0,0024**	0,0042**	0,0039***
	(1,7484)	(2,7640)	(3,2008)	(3,3543)
Wirtschaftsbranche (Ref.: Produzierendes Gewerbe)				
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	0,0003	–0,0002	0,0015	0,0010
	(0,9973)	(–1,1861)	(1,5551)	(1,1868)
Sonstige Dienstleistungen	0,0015	0,0009	0,0027	0,0020
	(0,5794)	(0,5234)	(1,4459)	(1,1751)
Kontrollen				
Mit umfassenden Führungsaufgaben (=1)			0,0017**	0,0023***
			(3,2389)	(4,2609)
Verheiratet zusammenlebend (=1)	–0,0016	0,0011	0,0028	0,0021
	(–0,6456)	(0,7197)	(1,0279)	(0,8706)
Anzahl Kinder u. 16 Jahren im Haushalt	–0,0026	–0,0025	0,0017	0,0028
	(–0,6979)	(–1,4502)	(0,6944)	(1,1946)
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	0,0069***	0,0065***	0,0095***	0,0092***
	(5,2231)	(6,5459)	(7,0747)	(7,5930)
Wohnort: Ostdeutschland (=1)	0,0110*	0,0111***	–0,0023	–0,0008
	(2,2950)	(4,3938)	(–0,5610)	(–0,2068)
Mills (Erwerbstätigkeit)	0,0140+	0,0101**		
	(1,8557)	(3,2283)		

Tabelle 3 (Fortsetzung)

	Nicht-Führungskräfte		Führungskräfte	
	M	M (gepoolt)	M	M (gepoolt)
Mills (Führungsposition)			0,0319+ (1,7167)	0,0208 (1,5630)
Beobachtungsjahr	✓	✓	✓	✓
Merkmalseffekt (M) gesamt	0,1632*** (4,9811)	0,1485*** (7,5305)	0,2200*** (5,4909)	0,1868*** (5,6633)
Resteffekt (R) gesamt	0,1290*** (3,9813)	0,1437*** (7,4339)	0,1270*** (3,3270)	0,1602*** (5,1324)
Verdienstdifferenzial D	0,2922*** (51,9344)	0,2922*** (51,9344)	0,3470*** (34,4912)	0,3470*** (34,4912)
% Merkmalseffekt an Verdienstdifferenzial (M/D)	55,84	50,81	63,40	53,83
% Resteffekt an Verdienstdifferenzial (R/D)	44,16	49,19	36,60	46,17
Fallzahl(Personen)	17.501(5.344)	17.501(5.344)	12.422(3.132)	12.422(3.132)

Basiert auf den linearen Fixed-Effects-Modellen, getrennt für Frauen und Männer (Tabelle 2).
Z-Statistiken in Klammern. + p < 0,10; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001. Kontrolliert für imputierte Verdienste.
Quelle: SOEP V.27 2000–2010, eigene Berechnungen.

Männer in den gleichen Berufen wie Frauen arbeiten. Der Grund für diese Zunahme liegt darin, dass bei der nicht gepoolten Dekomposition der Mittelwerteunterschied zwischen den Geschlechtern mit dem (gering ausgeprägten und nicht signifikanten) Regressionskoeffizienten der Männer gewichtet wird, bei der gepoolten Dekomposition dagegen mit dem (höher ausgeprägten und negativ signifikanten) Regressionskoeffizienten eines gemeinsamen Modells für Frauen und Männer (nicht dargestellt). Dieses Ergebnis wiegt umso mehr, als dass insgesamt die Erklärungsleistung der unabhängigen Variablen nach der gepoolten Dekomposition mit nur 51 Prozentpunkten geringer ausfällt. Dies ist insbesondere auf dem höheren Merkmalseffekt der Berufserfahrung im nicht gepoolten Modell zurückzuführen. Weitere Berechnungen belegen, dass in der gemeinsamen Regression für Frauen und Männer der Regressionskoeffizient der Berufserfahrung – der zur Berechnung des Merkmalseffektes herangezogen wird – etwas geringer ausfällt als in dem Regressionsmodell für Männer. Die Ergebnisse der gepoolten Dekomposition sind als robuster im Vergleich zu der nicht gepoolten Dekomposition zu werten, da sie unabhängig sind von der Wahl der Referenzgruppe (Frauen versus Männer).

Für Führungskräfte ist der gesamte Merkmalseffekt und damit die Erklärungsleistung der unabhängigen Variablen für den „gender pay gap“ höher. Bei ihnen tragen die Mittelwerte-Unterschiede in den unabhängigen Variablen 63 Prozentpunkte (laut der Oaxaca/Blinder-Dekomposition) beziehungsweise 54 Prozentpunkte (bei der gepoolten Dekomposition) zur Erklärung des Verdienstdifferenzials bei. Allerdings ist die Erklärungsleistung des Frauenanteils im ausgeübten Beruf für den „gender pay gap“ hier deutlich geringer und nicht signifikant (vgl. Tabelle 2). *Insgesamt lässt sich Hypothese 2 bestätigen: Die Beobachtung, dass Frauen häufiger in schlechter entlohnten Berufen mit hohen Frauenanteilen (also Frauenberufen) arbeiten, ist nur für Nicht-Führungskräfte bedeutsam für die Erklärung des „gender pay gap“.*

Die höchste Erklärungsleistung für den „gender pay gap“ hat die unterschiedliche Berufserfahrung von Frauen und Männern (vgl. auch Tabelle 4): Die Beobachtung, dass Frauen über eine geringere Berufserfahrung verfügen, trägt bei den Nicht-Führungskräften 34 Prozentpunkte (gepoolte Dekomposition) und bei den Führungskräften sogar 41 Prozentpunkte zur Erklärung des „gender pay gap“ bei. Frauen weisen meist diskontinuierlichere Berufstätigkeiten mit familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und Teilzeittätigkeiten auf. Dies kann auch als ein Resultat der Arbeitsmarktinstitutionen angesehen werden, die einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor entgegenstehen (Krüger 2004) und spielt also nach wie vor eine große Rolle für die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern. Solche familienbedingten Erwerbsunterbrechungen oder -reduktionen spiegeln sich etwa in dem niedrigeren Alter von Frauen im Vergleich zu Männern auf dem Arbeitsmarkt wider (vgl. Tabelle 1). Obwohl bei den Führungskräften

Tabelle 4 Vollzeiterwerbstätige Angestellte in der Privatwirtschaft: Determinanten der logarithmierten Bruttomonatsverdienste 2000–2010 – Dekomposition (Variablengruppen)

	Nicht-Führungskräfte				Führungskräfte			
	M	In %	M (gepoolt)	In %	M	In %	M (gepoolt)	In %
Berufliche Geschlechterzusammensetzung	0,005	1,61	0,015	5,30	–0,005	–1,35	–0,003	–0,79
Humankapital	0,126	43,11	0,103	35,10	0,164	47,23	0,141	40,75
Hier: Berufserfahrung und ihr Quadrat	*0,122*	*41,69*	*0,099*	*33,73*	*0,165*	*47,57*	*0,142*	*40,91*
Organisation	0,005	1,80	0,005	1,67	0,009	2,59	0,008	2,17
Kontrollen	0,027	9,31	0,026	8,75	0,052	14,92	0,041	11,70
Merkmalseffekt gesamt	*0,163*	*55,84*	*0,148*	*50,81*	*0,220*	*63,40*	*0,187*	*53,83*
Resteffekt gesamt	0,129	44,16	0,144	49,19	0,127	36,60	0,160	46,17
Verdienstdifferenzial	0,292	100,00	0,292	100,00	0,347	100,00	0,347	100,00

Basiert auf den linearen Fixed-Effects-Modellen, getrennt für Frauen und Männer (Tabelle 2).
Quelle: SOEP V.27 2000–2010, eigene Berechnungen.

die Berufserfahrung von Frauen und Männern näher beieinander liegt als bei Nicht-Führungskräften (Tabelle 1), hat sie bei Führungskräften eine höhere Bedeutsamkeit für die Verdienste, wie die entsprechenden Koeffizienten des Regressionsmodells nahelegen (Tabelle 2). Daher ist der Merkmalseffekt hier sogar größer als bei den Nicht-Führungskräften.

Auch die Unternehmensgröße ist ein wichtiger Erklärungsfaktor für den „gender pay gap“: Die Beobachtung, dass Frauen häufiger als Männer in kleineren, schlechter entlohnenden Unternehmen arbeiten (Kohaut & Möller 2010) und Männer fast ausschließlich die Toppositionen mit Spitzenverdiensten in großen Unternehmen besetzen (Holst & Schimeta 2012), leistet einen wichtigen Erklärungsbeitrag für die unterschiedlichen Verdienste von Frauen und Männern. Zusammen mit der Verortung in unterschiedlichen Wirtschaftsbranchen tragen die einbezogenen Organisationscharakteristika um die 2 Prozentpunkte zur Erklärung des Verdienstdifferenzials bei. Die Erklärungsleistung ist für Führungskräfte dabei etwas höher.

Zudem spielt für Führungskräfte die vertikale Segregation eine Rolle: Auch in Führungspositionen besetzen Frauen meist die sonstigen Leitungsfunktionen oder hochqualifizierten Tätigkeiten, während Männer häufiger die (besser entlohnten) Positionen mit umfassenden Führungsaufgaben einnehmen. Diese Beobachtung trägt signifikant zur Erklärung des „gender pay gap“ bei.

Schließlich leistet insbesondere für Nicht-Führungskräfte die Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit, überhaupt (Vollzeit) erwerbstätig zu sein, einen signifikanten Erklärungsbeitrag für den „gender pay gap“. Auch wenn der Selektionseffekt selbst eher gering ist, trägt die generell höhere Wahrscheinlichkeit für Männer, in Vollzeit in der Privatwirtschaft erwerbstätig zu sein, zur Erklärung geschlechtsspezifischer Verdienstungleichheiten bei.

6. Zusammenfassung und Ausblick

In dem Beitrag sollte die Frage geklärt werden, inwieweit die Erwerbstätigkeit in geschlechtlich segregierten Berufen eine Determinante für Verdienste von und die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern („gender pay gap“) darstellt. Insbesondere sollte herausgefunden werden, ob sich diese Erklärungsleistung zwischen Führungskräften und Nicht-Führungskräften unterscheidet. Die Forschungshypothesen wurden mit Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) analysiert, unter Anwendung linearer Fixed-Effects-Modelle zur Kontrolle der zeitkonstanten unbeobachteten Heterogenität und einer Heckman-Korrektur, um Verzerrungen der Regressionskoeffizienten aufgrund von Selektionseffekten in die Erwerbstätigkeit beziehungsweise in Führungspositionen entgegenzuwirken.

Es zeigte sich, dass sich Verdienstnachteile in Berufen mit hohen Frauenanteilen (Frauenberufe) nur für Nicht-Führungskräfte statistisch signifikant nachweisen lassen – und hier nur für Frauen. Aufgrund der simultanen Berücksichtigung von individuellem Humankapital, beruflichen Qualifikationsanforderungen und zeitkonstanten individuellen

Merkmalen (etwa zu verinnerlichten Geschlechterrollen) deutet dieser Effekt – bei aller Vorsicht bezüglich einer solchen „Residualinterpretation" – auf eine gesellschaftliche Abwertung (Devaluation) in solchen Berufen hin. Diese entfaltet bei Frauen durch deren „allokative Diskriminierung", also ihrer Platzierung in geringer entlohnten Positionen, offenbar eine verstärkte Wirkung. Bei Männern schwächen vorteilhaftere berufliche Platzierungen, befördert durch einen „glass escalator", verdienstmindernde Devaluierungseffekte ab. Mit den Ergebnissen einhergehend zeigten die Oaxaca/Blinder-Dekomposition sowie die gepoolte Dekomposition, dass nur für Nicht-Führungskräfte die Verortung von Frauen in geringer entlohnte Frauenberufe bedeutsam zur Erklärung des „gender pay gap" beiträgt. Diese Erklärungsleistung zeigte sich insbesondere bei der gepoolten Dekomposition, die als robuster gewertet werden kann, da die Ergebnisse unabhängig von der Wahl der Referenzgruppe sind. Im Gegensatz zur Oaxaca/Blinder-Dekomposition werden hier also nicht die Regressionskoeffizienten der Männer, sondern die Regressionskoeffizienten eines gemeinsamen Modells für Frauen und Männer herangezogen. Da der „Segregationseffekt" bei den Männern nicht bedeutsam von Null verschieden war, im Gesamtmodell mit den Frauen jedoch signifikant negativ, trat die Erklärungsleistung der Segregation in der gepoolten Dekomposition stärker zutage.

Die Beobachtung, dass für Führungskräfte keine Verdienstabschläge in Frauenberufen nachweisbar waren, wurde durch drei Überlegungen verdichtet: *Erstens* dürfte der vertikale Aspekt der Segregation hier eine Rolle spielen: Durch die Betrachtung von Führungskräften werden viele – gerade hoch segregierte und damit besonders stark von Devaluation betroffene – Frauenberufe größtenteils ausgeschlossen, da diese Frauenberufe nur selten Führungspositionen bereitstellen. Die wenigen und weniger stark segregierten Frauenberufe, in denen Führungspositionen häufiger anzutreffen sind, dürften *zweitens* den Männerberufen bezüglich hoher Qualifikationsanforderungen und weniger weiblich konnotierten hausarbeits- und familiennahen Arbeitsinhalten ähnlicher sein. In Führungspositionen dürften andere Tätigkeitsprofile – etwa Leitungsaufgaben, Organisation, Planung – eine wichtigere Rolle spielen. *Drittens* bewirkt die Beschränkung auf die Gruppe der Führungskräfte eine Abschwächung der unterschiedlichen hierarchischen Positionierung von Frauen und Männern (allokative Diskriminierung). Damit sind, so die Annahme, die Voraussetzungen für eine „quantitative Devaluation" (eine Abwertung von Berufen, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden) und für eine „qualitative Devaluation" (eine Abwertung spezifisch weiblicher Arbeitsinhalte in Frauenberufen) sowie für die „allokative Diskriminierung" in Führungspositionen weniger stark gegeben als in Nicht-Führungspositionen.

Die Ergebnisse unterstützen die Annahme, dass insbesondere in geringen hierarchischen Positionen gesellschaftliche Normen zur Erklärung der für Frauen und Männer unterschiedlichen Verdienstchancen auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Die aus der traditionellen Aufgabenteilung im Haushalt erwachsenden unterschiedlichen Zuschreibungen von Fähigkeiten und Eigenschaften von Frauen und Männern spielen hierbei eine zentrale Rolle. In dieser Hinsicht tragen die Forschungsergebnisse auch zur so genannten Comparable-Worth-Debatte bei, die eine monetäre Aufwertung typischer „Frauentätigkeiten" fordert (Krell & Winter 2011; Tondorf & Jochmann-Döll 2010; England 1992).

7. Limitierungen und weiterer Forschungsbedarf

Abschließend sei noch auf einige Datenlimitierungen und weiterführende Forschungsfragen hingewiesen. Zum einen musste in der vorliegenden Studie aus erhebungstechnischen Gründen eine vergleichsweise breite Definition von Führungskräften gewählt werden. So werden etwa im SOEP sonstige Leitungsfunktionen und hochqualifizierte Tätigkeiten zusammengefasst erhoben. Weiterführende Forschungsarbeiten sollten mit Hilfe von anderen Abgrenzungen und Datensätzen überprüfen, ob und inwieweit die Ergebnisse mit den hier gezeigten in Einklang stehen (vgl. Holst et al. 2012).

Zum zweiten konnten zwar durch die Schätzmethode unbeobachtete zeitkonstante Drittvariablen, die den Effekt der beruflichen Geschlechterzusammensetzung auf den Verdienst erklären können, weitgehend ausgeschlossen werden, so dass der verbleibende Effekt auf Prozesse der Devaluation hindeutet. Es bleibt aber offen, ob die unterschiedliche Entlohnung von Frauen- und Männerberufen eher auf eine „quantitative" oder auf „qualitative" Devaluation oder auch auf eine „allokative Diskriminierung" zurückgeht. Inwieweit sich unterschiedlich entlohnte berufliche Charakteristika, wie etwa geschlechtlich konnotierte Arbeitsinhalte oder auch unterschiedliche berufliche Arbeitszeitnormen, zwischen den ausgeübten Berufen von Führungskräften und Nicht-Führungskräften unterscheiden, wären Ansatzpunkte für die weitere Forschung. Diese beruflichen Charakteristika können nicht nur zusätz-

liche Erklärungsmöglichkeiten für die unterschiedlichen „gender pay gaps“ von Führungskräften und Nicht-Führungskräften liefern, sondern sie können auch wichtige Hinweise zu der Rolle der „qualitativen Devaluation“ in Führungspositionen geben. Dies war aus Kapazitätsgründen in der vorliegenden Studie nicht möglich. Zum dritten konnte hier ebenfalls aus Kapazitätsgründen nicht abgehandelt werden, ob Verdienstabschläge in Frauenberufen für Führungskräfte zutage treten, wenn der moderierende organisationale Kontext stärker berücksichtigt wird. So zeigen etwa Busch & Holst (2012), dass in großen Unternehmen Führungskräfte in Berufen mit hohen Frauenanteilen geringere Verdienste aufweisen als in Berufen mit geringen Frauenanteilen. Zudem besteht bei der Kontrolle der Selektion in die Stichprobe weiterer Forschungsbedarf, den hiesigen Befund einer eher schwachen Bedeutung der Selektion für die Verdienstschätzung mittels weiterer Variablen zu überprüfen.

Schließlich wäre interessant, weitere Determinanten für die geschlechtsspezifische Verdienstdifferenzen herauszuarbeiten, etwa den unterschiedlichen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von Frauen und Männern (Cornelißen 2005: 382f.). Dies könnte das Bild zu den Einflussfaktoren auf den „gender pay gap“ in Deutschland bereichern.

Literatur

Achatz, J., 2008: Die Integration von Frauen in Arbeitsmärkten und Organisationen. S. 105–138 in: S.M. Wilz (Hrsg.), Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.

Achatz, J., H. Gartner & T. Glück, 2005: Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 57: 466–493.

Aláez-Aller, R., J.C. Longás-García & M. Ullibarri-Arce, 2011: Visualising Gender Wage Differences in the European Union. Gender, Work & Organization 18: e49-e87.

Allison, P.D., 2009: Fixed Effects Regression Models. London: Sage.

Allmendinger, J. & T. Hinz, 2007: Geschlechtersegregation in Organisationen und die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen. S. 172–188 in: R. Gildemeister & A. Wetterer (Hrsg.), Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen?: Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Anker, R., 1998: Gender and Jobs. Sex Segregation of Occupations in the World. Genf: International Labour Office.

Bardasi, E. & J.C. Gornick, 2008: Working for Less? Women’s Part-Time Wage Penalties across Countries. Feminist Economics 14: 37–72.

Becker, G.S., 1975: Human Capital. 2nd Edition. New York: Columbia University Press.

Bergmann, B.R., 1974: Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race and Sex. Eastern Economic Journal 1: 103–110.

Berk, R.A., 1983: An Introduction to Sample Selection Bias in Sociological Data. American Sociological Review 48: 386–398.

Blau, F.D., M.A. Ferber & A.E. Winkler, 2006: The Economics of Women, Men and Work. New Jersey: Pearson.

Blau, F.D. & L.M. Kahn, 2000: Gender Differences in Pay. Journal of Economic Perspectives 14: 75–99.

Blau, F.D. & L.M. Kahn, 2003: Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. Journal of Labor Economics 21: 106–144.

Blinder, A.S., 1973: Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. The Journal of Human Resources 8: 436–455.

Busch, A., 2013a: Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“ – Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65: 301–338.

Busch, A., 2013b: Bestimmungsgründe der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt – Eine Analyse auf Berufsebene. Mimeo.

Busch, A. & E. Holst, 2010: Der Gender Pay Gap in Führungspositionen: Warum die Humankapitaltheorie zu kurz greift. Femina Politica 19: 91–102.

Busch, A. & E. Holst, 2012: Occupational Sex Segregation and Management – Level Wages in Germany: What Role does Firm Size play? SOEP-Paper 444. Berlin: DIW.

Cohen, P.N. & M.L. Huffman, 2007: Working for the Woman? Female Managers and the Gender Wage Gap. American Sociological Review 72: 681–704.

Cohen, P.N., M.L. Huffman & S. Knauer, 2009: Stalled Progress? Gender Segregation and Wage Inequality Among Managers, 1980–2000. Work and Occupations 36: 318–342.

Cornelißen, W. (Hrsg.), 2005: Gender Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. München: DJI.

Correll, S.J. & C.L. Ridgeway, 2006: Expectation States Theory. S. 29–51 in: J. Delamater (Hrsg.), Handbook of Social Psychology. New York: Springer.

Eagly, A.H. & L.L. Carli, 2007: Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders. Boston: Harvard Business School Press.

Engelhardt, H., 1999: Lineare Regression mit Selektion: Möglichkeiten und Grenzen der Heckman-Korrektur. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 51: 706–723.

England, P., 1982: The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation. The Journal of Human Resources 17: 358 - 370.

England, P., 1992: Comparable Worth. Theories and Evidence. New York: Aldine de Gruyter.

England, P., G. Farkas, B.S. Kilbourne & T. Dou, 1988: Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects. American Sociological Review 53: 544–558.

England, P., J.M. Hermsen & D.A. Cotter, 2000: The Devaluation of Women's Work: A Comment on Tam. American Journal of Sociology 105: 1741–1751.

Europäische Kommission, 2010: Report on Equality between Women and Men 2010. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE), 2009: Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007: Working Conditions in the European Union: The Gender Perspective. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Finke, C., 2010: Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen 2006. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Fortin, N.M., 2008: The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States: The Importance of Money versus People. Journal of Human Resources 43: 884–918.

Glauber, R., 2012: Women's Work and Working Conditions: Are Mothers Compensated for Lost Wages? Work and Occupations 39: 115–138.

Grabka, M.M. & J.R. Frick, 2003: Imputation of Item-Non-Response on Income Questions in the SOEP 1984–2002. DIW Research Note. Berlin: DIW.

Heckman, J.J., 1979: Sample Selection Bias as a Specification Error. Econometrica 47: 153–161.

Heintz, B., E. Nadai & R. Fischer, 1997: Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt a.M.: Campus.

Hinz, T. & H. Gartner, 2005: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. Zeitschrift für Soziologie 34: 22–39.

Holst, E. & A. Busch, 2010: Führungskräfte-Monitor 2010. Politikberatung kompakt 56/2010. Berlin: DIW.

Holst, E., A. Busch & L. Kröger, 2012: Führungskräfte-Monitor 2012. Politikberatung kompakt 65/2012. Berlin: DIW.

Holst, E., A. Busch, S. Fietze, A. Schäfer, T. Schmidt, V. Tobsch & I. Tucci, 2009: Führungskräftemonitor 2001–2006. Baden-Baden: Nomos.

Holst, E. & J. Schimeta, 2012: Top-Level Management in Large Companies: Persistent Male-Dominated Structures Leave Little Room for Women. DIW Economic Bulletin: 3–13.

Jacobs, J.A., 1989: Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers. Stanford: Stanford University Press.

Jann, B., 2008: The Blinder-Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. Stata Journal 8: 453–479.

Johnson, M.K., 2002: Social Origins, Adolescent Experiences, and Work Value Trajectories during the Transition to Adulthood. Social Forces 80: 1307–1340.

Kilbourne, B., P. England, G. Farkas, K. Beron & D. Weir, 1994: Returns to Skill, Compensating Differentials, and Gender Bias: Effects of Occupational Characteristics on the Wages of White Women and Men. American Journal of Sociology 100: 689–719.

Kohaut, S. & I. Möller, 2010: Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Frauen kommen auf dem Chefetagen nicht voran. IAB Kurzbericht 6/2010.

Krell, G. & R. Winter, 2011: Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung. S. 334–360 in: G. Krell, R. Ortlieb & B. Sieben (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen (6. Auflage). Wiesbaden: Gabler.

Krüger, H., 2004: Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. S. 17–33 in: A. Paul-Kohlhoff (Hrsg.), Berufsbildung und Geschlechterverhältnis. Band 12, Dokumentation der 13. Hochschultage Berufliche Bildung 2004. Bielefeld: Bertelsmann.

Kunze, A., 2008: Gender Wage Gap Studies: Consistency and Decomposition. Empirical Economics 35: 63–76.

Lengfeld, H., 2010: Klasse – Organisation – soziale Ungleichheit. Wie Unternehmensstrukturen berufliche Lebenschancen beeinflussen. Wiesbaden: VS.

Leuze, K. & S. Strauß, 2009: Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. Zeitschrift für Soziologie 38: 262–281.

Liebeskind, U., 2004: Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert „weiblicher" Arbeit. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56: 630–652.

Magnusson, C., 2009: Gender, Occupational Prestige, and Wages: A Test of Devaluation Theory. European Sociological Review 25: 87–101.

Marini, M.M., 1989: Sex Differences in Earnings in the United States. Annual Review of Sociology 15: 343–380.

Mincer, J., 1974: Schooling, Experience and Earnings. New York: Columbia University Press.

Oaxaca, R.L., 1973: Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. International Economic Review 14: 693–709.

Oaxaca, R.L. & M.R. Ransom, 1994: On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. Journal of Econometrics 61: 5–21.

Okamoto, D. & P. England, 1999: Is there a Supply-Side to Occupational Sex Segregation? Sociological Perspectives 42: 557–582.

Peterson, T. & I. Saporta, 2004: The Opportunity Structure for Discrimination. American Journal of Sociology 109: 852–901.

Polachek, S.W., 1981: Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. Review of Economics and Statistics 63: 60–69.

Ridgeway, C.L., 2001: Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt. S. 250–275 in: B. Heintz (Hrsg.), Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Ridgeway, C.L. & S.J. Correll, 2004: Motherhood as a Status Characteristic. Journal of Social Issues 60: 683–70.

Roberts, B.W., K.E. Walton & W. Viechtbauer, 2006: Patterns of Mean-Level Change in Personality Traits across the Life Course: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. Psychological Bulletin 132: 1–25.

Steinberg, R.J., 1990: Social Construction of Skill. Gender, Power, and Comparable Worth. Work and Occupations 17: 449–482.

Tondorf, K. & A. Jochmann-Döll, 2010: Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de. http://www.eg-check.de/media/eg-check_2010_10.pdf [21.03.2013]

Tam, T., 1997: Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or Specialized Training? American Journal of Sociology 102: 1652–1692.

Trappe, H., 2006: Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58: 50–78.

Trappe, H. & R. A. Rosenfeld, 2004: Occupational Sex Segregation and Family Formation in the Former East and West Germany. Work and Occupations 31: 155–192.

Wagner, G.G., J.R. Frick & J. Schupp, 2007: The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements. Schmollers Jahrbuch 127: 139–169.

Waldfogel, J., 1998: Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children. Journal of Economic Perspectives 12: 137–156.

Williams, C.L., 1992: The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the „Female" Professions. Social Problems 39: 253–267.

Wirth, L., 2001: Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management. Genf: International Labour Organization.

Wooldridge, J.M., 2009: Introductory Econometrics. A Modern Approach. 4th edition. South Western.

Autorenvorstellung

Anne Busch. Studium der Soziologie an der Freien Universität Berlin. Promotion an der Humboldt-Universität zu Berlin (Berlin Graduate School of Social Sciences (BGSS)). 2007–2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin am DIW Berlin/SOEP. 2011–2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bielefeld (SFB 882). Seit 2012 Juniorprofessorin für Soziologie (insb. Arbeit, Organisation, Gender) an der Universität Hamburg.
Forschungsschwerpunkte: Arbeits- und Berufssoziologie, Geschlechtersoziologie, Sozialpsychologie, Lebenslaufforschung, Familiensoziologie, Organisationssoziologie, quantitative Methoden.
Wichtigste Publikationen: Berufliche Geschlechtersegregation und Verdienste in Führungspositionen (mit E. Holst), in: G. Krell et al. (Hrsg.), Geschlecht Macht Karriere in Organisationen. Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen, Berlin 2012; Führungskräfte-Monitor 2012. Politikberatung kompakt 65/2012 (mit E. Holst & L. Kröger), Berlin 2013.

Elke Holst. Studium der Volkswirtschaft an der Johann-Wolfgang-Goethe Universität in Frankfurt/M., Promotion (Dr. rer. oec.) an der Technischen Universität Berlin, Habilitation und Venia Legendi für das Fach Volkswirtschaftslehre an der Universität Flensburg, dort auch Privatdozentin. Nach verschiedenen Tätigkeiten in Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung seit 1987 am DIW Berlin tätig. Forschungsdirektorin Gender Studies und Senior Economist in der Abteilung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP).
Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarktökonomik und Gender Ökonomik, insbesondere Gender (Pay) Gaps am Arbeitsmarkt, Führungspositionen.
Wichtige Publikationen: Gender, International Networks and Remittances: Evidence from Germany (mit A. Schäfer & M. Schrooten), Feminist Economics 18, 2012; Gender Differences in Subjective Well-Being in and out of Management Positions (mit E. Trzcinski), Social Indicators Research 107, 2012; Subjective Well-being Among Young People in Transition to Adulthood (mit E. Trzcinski), Social Indicators Research 87, 2008; Women in Management, Academia, and Other Professions: Stagnation or Progress? (Hrsg. mit M. Ferber & W. Matiaske), Management Revue 17. 2006; Changing Life Patterns in Western Industrial Societies (Hrsg. mit J.Z. Giele), Elsevier Series on Advances in Life Course Research 8, 2004.