

Holst, Elke; Friedrich, Martin

Article

Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Holst, Elke; Friedrich, Martin (2016) : Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 83, Iss. 37, pp. 827-838

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/146548>

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.

Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen

Von Elke Holst und Martin Friedrich

Frauen sind in Führungspositionen insgesamt noch immer deutlich unterrepräsentiert. Der sogenannte Gender Leadership Gap, also die Differenz zwischen dem Anteil von Frauen an allen abhängig Beschäftigten und dem Anteil von Frauen in hohen Führungspositionen, variiert zwischen einzelnen Branchen allerdings erheblich. Der vorliegende Bericht zeigt, dass die Chancen von Frauen in der Finanzbranche am geringsten sind, obwohl es dort – gemessen an allen Beschäftigten in der Branche – besonders viele hohe Führungspositionen gibt. Gründe dafür könnten eine besonders maskuline Kultur sowie die speziellen gesetzlichen Anforderungen an GeschäftsleiterInnen im Finanzsektor sein, die implizit Männern stärker zugutekommen. Generell schmälert auch Teilzeitarbeit die Karrierechancen von Frauen: Für viele Führungspositionen ist eine Vollzeitstätigkeit Voraussetzung, der Frauen aufgrund der nach wie vor tradierten Aufgabenteilung in Familie und Haushalt aber oft nicht nachgehen können – im Gegensatz zu Männern. Politik und Wirtschaft sollten daher Maßnahmen ergreifen, die den Erwerbsumfang von Männern und Frauen angleichen. Die vom DIW Berlin vorgeschlagene Familienarbeitszeit und der qualitative Ausbau der Kinderbetreuung wären wichtige Schritte auf diesem Weg.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist in Deutschland nach wie vor sehr gering.¹ Dies ist eine der wichtigsten Ursachen für die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern², dem sogenannten *Gender Pay Gap*, der bei 21 Prozent liegt.³ Im Durchschnitt der 28 EU-Länder beträgt die Verdienstlücke 16 Prozent. Deutschland nimmt im europäischen Vergleich damit einen der Schlussplätze ein.⁴ In der Finanzbranche ist der Gender Pay Gap besonders hoch⁵, was eine Chancengleichheit der Geschlechter auch bei der Besetzung gut bezahlter Tätigkeiten nahelegt.

Der vorliegende Bericht untersucht Einflussfaktoren auf die Chancen von Frauen, in Deutschland eine *hohe Führungsposition* zu besetzen. Im Unterschied zu früheren Publikationen, in denen der Führungskräfte-Begriff breiter gefasst wurde und auch Personen in hochqualifizierten Tätigkeiten mit einbezogen,⁶ konzentriert sich die vorliegende Studie auf hohe Führungskräfte in Anlehnung an die Internationale Standardklassifikation der Berufe von 1988 (ISCO88, Hauptgruppe 1) (Kasten 1). Dazu gehören etwa GeschäftsführerInnen, ProduktionsleiterInnen oder PersonalmanagerInnen. Neben der Privatwirtschaft wird auch der öffentliche Dienst in die Analysen einbezogen.

¹ Vgl. Holst, E., Busch, A., Wieber, A. (2015): Führungskräfte-Monitor 2015. Reihe: Politik Kompakt des DIW Berlin 100, Berlin; sowie Holst, E., Kirsch, A. (2016): Managerinnen-Barometer 2015. Wochenbericht des DIW Berlin, 83 (2), 31–57.

² Vgl. etwa Finke, C. (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen: Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, 36–48.

³ Statistisches Bundesamt (2016): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21% – Auswirkung des Mindestlohns vor allem im Osten spürbar. Pressemitteilung Nr. 097 vom 16.3.2016. <http://bit.ly/21uMXDN> (abgerufen am 9. August 2016).

⁴ Eurostat (2016): Gender pay gap in unadjusted form 2014. <http://bit.ly/2bQ0ouS> (abgerufen am 22. August 2016).

⁵ Vgl. Eurostat (2016): The unadjusted GPG by economic activity (%), 2014. <http://bit.ly/2cdc5Bs> (abgerufen am 26. August 2016). Auch in anderen Ländern der EU ist der Gender Pay Gap in der Finanzbranche besonders hoch.

⁶ Vgl. etwa Holst, E., Busch, A., Wieber, A. (2015), a. a. O., 47 sowie Holst, E., Busch, A. (2013): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? Zeitschrift für Soziologie, 42 (4), 315–336.

Kasten 1

Daten, Definitionen, zentrale Variablen

Den Berechnungen dieser Studie liegen die Daten der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) zugrunde.¹ Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte und Personen in Deutschland, die im jährlichen Rhythmus seit 1984 mit denselben Personen und Familien in der Bundesrepublik Deutschland durchgeführt wird. Die vorliegende Analyse umfasst Daten der Jahre 2001 bis 2014.

In die Untersuchung einbezogen wurden abhängig Beschäftigte in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (ArbeiterInnen, Angestellte und BeamtenInnen) im Alter von 18 bis 64 Jahren. Als erwerbstätig gelten Personen, die in Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind und nach ILO-Standard mindestens eine Stunde pro Woche gegen Bezahlung arbeiten.²

Von den Analysen ausgeschlossen wurden selbständig Erwerbstätige sowie erwerbstätige Personen in Ausbildung, Lehre, Rente, freiwilligem Wehrdienst, freiwilligem sozialem/ökologischem Jahr, Bundesfreiwilligendienst und Werkstätten für behinderte Menschen.

Definition und Operationalisierung von Führungskräften

Als Führungskräfte gelten in diesem Bericht alle Beschäftigten, die nach der internationalen Standardklassifikation der Berufe ISCO von 1988 (ISCO-88)³ in Hauptgruppe 1 (*legislators, senior officials and managers*) fallen. Führungskräfte planen, leiten und steuern gemäß der ISCO-Klassifikation die Leitlinien und Strategien von Unternehmen und Organisationen oder deren inneren Abteilungen, insofern diese Abteilungen insgesamt drei oder mehr LeiterInnen benötigen.⁴ Damit wird in diesem Wochenbericht konzeptionell auf höhere und höchste Führungspositionen abgestellt (nachfolgend kurz: *hohe Führungspositionen*).⁵

Einschränkend ist anzumerken, dass nach ISCO-88 auch einige Beschäftigte in weniger hohen Führungspositionen in die Hauptgruppe 1 eingeordnet werden. Dies ist zum einen der Tatsache geschuldet, dass es ISCO-88 zulässt, auch Personal mit Leitungsfunktionen (*supervisors*) hier einzuordnen. Zum anderen liegt dies auch an der Breite der Untergruppe 13 *General Managers* (BetriebsleiterInnen). Diese soll Führungskräfte kleiner Betriebe umfassen, die diese allein leiten (in der Regel Selbständige). Da Selbständige für diese Auswertung ausgeschlossen wurden, fokussiert die vorliegende Analyse tatsächlich zum größten Teil auf hohe Führungspositionen.⁶

Zentrale Variablen

Die hier verwendete Einteilung der **Wirtschaftsbranchen** erfolgt auf Grundlage der *Europäischen Systematik der Wirtschaftszweige* (NACE). Ausgangspunkt sind die zehn Aggregate für die Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen.⁷ Diese wurden wiederum aufgrund eingeschränkter Fallzahlen insbesondere für Frauen in hohen Führungspositionen in acht Kategorien zusammengefasst. Die Branche produzierendes und verarbeitendes Gewerbe umfasst in dem vorliegenden Bericht die NACE-Branchen Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei und verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden sowie sonstige Industrie. Außerdem wurden Grundstücks- und Wohnungswesen und sonstige Dienstleistungen in einer Branche zusammengefasst.

Als **Vollzeiterwerbstätige** gelten Personen, deren wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden oder mehr beträgt. Alle übrigen Beschäftigten werden als Nicht-Vollzeiterwerbstätige kategorisiert.

1 Wagner, G.G., Frick, J.R., Schupp, J. (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements. Schmollers Jahrbuch, 127 (1), 139-169.
2 ILO (2013): Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization. Genf: 19th International Conference of Labour Statisticians.
3 ILO (1990): International Standard Classification of Occupations:ISCO-88. Geneva.
4 ILO (2004): ISCO-88. Structure & Definitions. Alphabetical Index. www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/1.htm (abgerufen am 9.8.2016).
5 In früheren Publikationen des DIW Berlin wurden auch Personen in hochqualifizierten Tätigkeiten zu den Führungskräfte gezählt. Der Führungsbegriff in diesem Wochenbericht ist also wesentlich enger. Zudem war das Sample auf Angestellte in der Privatwirtschaft beschränkt. Daher sind die

hier produzierten Ergebnisse mit früheren Studien nur eingeschränkt vergleichbar. Siehe beispielsweise Holst, E., Busch-Heinzmann, A., Wieber A. (2015): Führungskräfte-Monitor 2015: Update 2001-2013. DIW Berlin; Holst, E., Busch, A.: (2013): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? Zeitschrift für Soziologie, 42 (4), 315-336.
6 Für eine vertiefende Diskussion zur Definition und Operationalisierung von Führungspositionen vgl. auch Körner, T., Günther L. (2011): Frauen in Führungspositionen. Ansatzpunkte zur Analyse von Führungskräften in Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung. Wirtschaft und Statistik Mai 2011, 434-451.
7 Eurostat (2008): NACE Rev.2. Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft. Luxemburg 2008, 43-44.

Kasten 2

Gender Leadership Gap

Der *Gender Leadership Gap (GLG)* stellt die Differenz zwischen dem Anteil von Frauen an den abhängig Beschäftigten und dem Anteil von Frauen in hohen Führungspositionen dar. Wenn Frauen exakt die gleichen Zugangschancen in Führungspositionen hätten wie Männer, gäbe es diese Differenz nicht und Frauen in Führungspositionen wären entsprechend ihres Anteils an den Beschäftigten repräsentiert.

Die Berechnung des *GLG* beruht auf folgender Formel:

$$GLG = \frac{1}{T} \sum_{t=2001}^{2014} \left[\frac{E_{F_t}}{(E_{F_t} + E_{M_t})} - \frac{FühPo_{F_t}}{(FühPo_{F_t} + FühPo_{M_t})} \right]$$

wobei E_F für die Anzahl der erwerbstätigen Frauen steht, E_M für die Anzahl erwerbstätiger Männer, $FühPo_F$ für die Anzahl von Frauen in hohen Führungspositionen und $FühPo_M$ für die

Anzahl von Männern in hohen Führungspositionen. T steht für die Anzahl der Jahre im Beobachtungszeitraum.

In dem hier verwendeten Verfahren zur Berechnung des *GLG* wurden für jedes Jahr des Untersuchungszeitraums die Differenz aus dem Anteil der Frauen an den abhängig Beschäftigten und dem Anteil der Frauen in Führungspositionen und eine Jahresquote der Lücke ermittelt. Dabei wurden die Querschnittsgewichte des SOEP¹ herangezogen, um unterschiedliche Fallzahlen in den einzelnen Jahren und Abweichungen in der sozio-demografischen Struktur in den Befragungswellen des SOEP zu berücksichtigen. Zuletzt wurde der *GLG* als arithmetisches Mittel aus den Jahresquoten von 2001 bis 2014 gebildet.

¹ Kroh, M. (2015): Documentation of Sample Sizes and Panel Attrition in the German Socio Economic Panel (SOEP) (1984 until 2014). SOEP Survey Papers. Series C, 297.

Datenbasis der empirischen Untersuchungen ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP).⁷ Die Analyse umfasst Daten der Jahre 2001 bis 2014, sie beginnt also mit dem Jahr, in dem die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft eine freiwillige Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern geschlossen hatten.⁸

Gender Leadership Gap variiert erheblich zwischen den Branchen

Ausgangspunkt ist ein vom DIW Berlin bereitgestellter Indikator, der *Gender Leadership Gap (GLG)*, Kasten 2). Dieser misst die Differenz zwischen dem Anteil von Frauen an allen abhängig Beschäftigten und dem Anteil von Frauen in hohen Führungspositionen.

Im Durchschnitt der Jahre 2001 bis 2014 waren 48 Prozent der abhängig Beschäftigten Frauen (Abbildung 1). Ihr Anteil an hohen Führungskräften lag bei durchschnittlich 31 Prozent. Der *GLG* betrug im Untersuchungszeitraum demzufolge 17 Prozentpunkte. Im Aus-

gangsjahr 2001 lag er bei elf Prozentpunkten, am Ende des Beobachtungszeitraums 2014 bei 16 Prozentpunkten (Abbildung 2). In den Zwischenjahren schwankte der *GLG*, was aber nicht überinterpretiert werden sollte, da insbesondere für Frauen in hohen Führungspositionen die Fallzahlen für einzelne Jahre recht gering sind.

Vergleichsweise moderat fiel der *GLG* im Durchschnitt der Jahre 2001 bis 2014 mit etwa zehn Prozentpunkten in den Sektoren Information und Kommunikation, dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel, Verkehr und Lagerei aus. Am höchsten war er mit 31 Prozentpunkten in der Finanzbranche und den Branchen Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen (nachfolgend: Öffentliche Verwaltung u. a.). In der Finanzbranche waren im Untersuchungszeitraum durchschnittlich die Hälfte aller abhängig Beschäftigten Frauen. Ihr Anteil unter den hohen Führungskräften betrug 19 Prozent.⁹ In den Branchen Öffentliche Verwaltung u. a. stellten Frauen mehr als zwei Drittel der abhängig Beschäftigten und knapp über ein Drittel der hohen Führungskräfte.

⁷ Wagner, G.G., Frick, J.R., Schupp, J. (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements. Schmollers Jahrbuch 127 (1), 139-168. <http://bit.ly/2cDm8QT> (abgerufen am 7. September 2016).

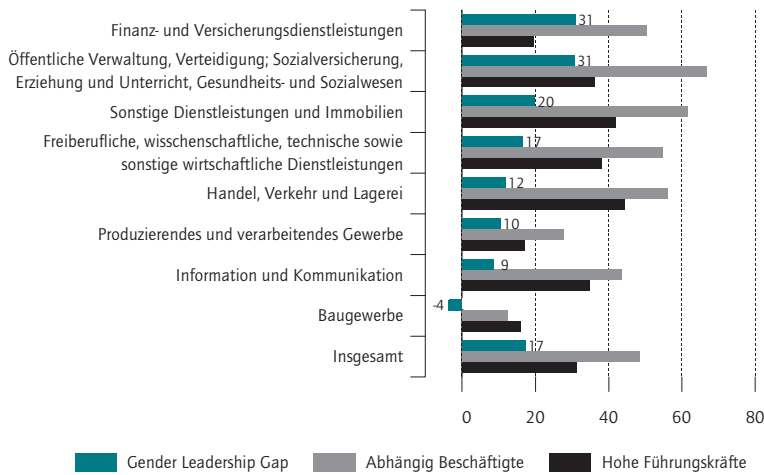
⁸ Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 2. 7. 2001, Berlin (abgerufen am 1.6. 2011, nicht mehr online verfügbar).

⁹ Eine aktuelle Untersuchung des IAB kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Auch hier wird der Finanzsektor als diejenige Branche hervorgehoben, in der Frauen gemessen an ihrem Anteil an allen Beschäftigten am wenigsten in Führungspositionen repräsentiert sind. Siehe Kohaut, S., Möller, M. (2016): Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze. IAB-Kurzbericht 2/2016, 3 f.

Abbildung 1

Frauenanteil an abhängig Beschäftigten und hohen Führungskräften, sowie Gender Leadership Gap nach Branchen

Mittelwerte aus querschnittsgewichteten Jahresquoten 2001–2014 in Prozent



Quellen: SOEP V.31; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

In der Finanzbranche und im Bereich Öffentliche Verwaltung u. a. sind Frauen in hohen Führungspositionen im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Beschäftigten besonders unterrepräsentiert.

Hohe Führungskräfte: Frauen sind seltener verheiratet und häufiger kinderlos als Männer

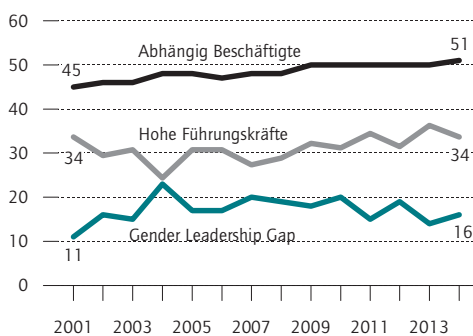
Ein Vergleich der sozio-ökonomischen Struktur hoher Führungskräfte mit anderen Beschäftigten gibt erste Hinweise darauf, welche individuellen und beruflichen Merkmale Frauen und Männer, die in hohen Führungspositionen arbeiten, kennzeichnen (Tabelle 1).

Zunächst fällt auf, dass Frauen in hohen Führungspositionen in den Jahren 2001 bis 2014 sehr viel häufiger in Vollzeit arbeiteten (80 Prozent) als andere erwerbstätige Frauen (49 Prozent). Zudem waren sie im Durchschnitt ein Jahr jünger und verfügten über zwei Jahre mehr (hoch-)schulische Bildung. Karriere wird offensichtlich überwiegend außerhalb typischer Frauenberufe¹⁰ gemacht, denn unter den Frauen in hohen Führungspositionen waren nur knapp ein Zehntel in solchen Berufen tätig, während andere Frauen zu fast sechs Zehntel in typischen Frauenberufen arbeiteten. Am häufigsten waren Frauen in einer hohen Führungsposition in Mischberufen tätig (fast 60 Prozent). Insgesamt lag der durchschnittliche Frauenanteil in Berufen, in denen Frauen in hohen Führungspositionen arbeiteten, bei 43 Prozent. Gut vier von zehn Frauen in hohen Führungspositionen waren in den Bereichen Handel, Verkehr und Lagerei tätig – ihr Anteil an den übrigen Beschäftigten lag in diesem Sektor mit 22 Prozent deutlich niedriger. Überproportional waren Frauen in hohen Führungspositionen zudem in Betrieben mit 2000 und mehr MitarbeiterInnen vertreten – wohl weil große Unternehmen mehr hohe Führungspositionen unterhalb der Unternehmensleitung zu vergeben haben als mittlere oder kleine Betriebe.

Frauen in hohen Führungspositionen lebten häufiger in nichtehelichen Partnerschaften und ohne Kinder im Haushalt als andere beschäftigte Frauen. Dieser Strukturunterschied dürfte mit den beruflichen Erwartungen an hohe Führungskräfte zusammenhängen, die nach wie vor an den Lebenswirklichkeiten von Männern orientiert sind. Die tradierte Aufgabenteilung im Haushalt sorgt in vielen Fällen nach wie vor dafür, dass sich Männer ganz ihrem Beruf widmen können.¹¹ Diese Möglichkeit

Abbildung 2

Frauenanteil an abhängig Beschäftigten, hohen Führungskräften und Gender Leadership Gap
In Prozent



Quellen: SOEP V.31; Berechnungen des DIW Berlin

© DIW Berlin 2016

Der Gender Leadership Gap ist im Vergleich zum Ausgangsjahr 2001 gestiegen.

¹⁰ Als typische Frauenberufe werden Berufe definiert, in denen der Frauenanteil 70 Prozent oder mehr beträgt (z. B. Bürofachkraft, GebäudereinigerIn, ErzieherIn). Als typische Männerberufe werden Berufe definiert in denen der Frauenanteil 30 Prozent oder weniger beträgt (z. B. KraftfahrzeugmechanikerIn, ElektrikerIn, BerufskraftfahrerIn). Mischberufe weisen einen Frauenanteil zwischen 30 und 70 Prozent auf (z. B. Arzt/Ärztin, Bankkaufmann/-frau, Industriekaufmann/-frau). Vgl. hierzu auch Anne Busch und Elke Holst (2013): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? Zeitschrift für Soziologie, 42 (4), 315–336.

¹¹ Trappe, H., Schmitt, C., Wengler, A. Z. (2009): Alles wie gehabt? Zur Aufteilung von Hausarbeit und Elternaufgaben in Partnerschaften. Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 34 (1), 57–87.

Tabelle 1

Sozio-ökonomische Struktur von Personen in hohen Führungspositionen und sonstigen Beschäftigten nach Geschlecht

Mittelwerte aus querschnittsgewichteten Ergebnissen der Jahre 2001–2014

	Insgesamt		Frauen		Männer	
	Hohe Führungsposition					
	ja	nein	ja	nein	ja	nein
Humankapital						
Bildungsjahre (Mittelwert)	14	12	14	12	14	12
Berufserfahrung in Jahren (Mittelwert)	21	19	17	18	22	20
Betriebszugehörigkeit in Jahren (Mittelwert)	12	11	9	10	14	12
Erwerbsumfang						
Vollzeit (Anteil in Prozent)	91	71	80	49	96	92
Vertikale Segregation						
Frauenanteil in hohen Führungspositionen (Anteil in Prozent)	31	49				
Horizontale Segregation						
Wirtschaftsbranche (Anteil in Prozent)	100	100	100	100	100	100
Produzierendes und verarbeitendes Gewerbe	32	28	18	16	39	40
Baugewerbe	2	6	1	1	2	9
Handel, Verkehr und Lagerei	29	19	41	22	23	16
Information und Kommunikation	2	2	3	2	2	2
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	9	4	5	4	10	4
Freiberufliche, wissenschaftliche, technische sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	8	7	10	8	8	6
Öffentliche Verwaltung u. a. ¹	11	29	13	39	10	18
Sonstige Dienstleistungen und Immobilien	7	5	9	7	6	4
Betriebsgröße (Anteil in Prozent)	100	100	100	100	100	100
unter 20 MitarbeiterInnen	15	25	20	30	13	20
20 bis unter 200 MitarbeiterInnen	28	30	23	29	31	30
200 bis unter 2000 MitarbeiterInnen	24	22	20	21	26	24
2000 und mehr MitarbeiterInnen	33	23	37	20	31	26
Frauenanteil im Beruf	35	48	43	68	32	28
Frauenanteil im Beruf kategorisiert (Anteil in Prozent) ²	100	100	100	100	100	100
Männerberufe	49	36	32	9	57	62
Mischberufe	45	31	59	34	39	29
Frauenberufe	6	33	9	57	4	9
ArbeitgeberIn (Anteil in Prozent)	100	100	100	100	100	100
Privatwirtschaft	87	73	88	69	87	77
Öffentlicher Dienst	13	27	12	31	13	23
Stellung im Beruf	100	100	100	100	100	100
ArbeiterInnen	5	35	4	23	6	46
Angestellte	89	59	91	71	88	46
BeamtInnen	5	7	5	6	6	8
Sozialstruktur						
Alter in Jahren (Mittelwert)	44	42	41	42	45	42
Altersgruppen (Anteil in Prozent)	100	100	100	100	100	100
Bis 35 Jahre	21	29	33	30	15	29
36 bis 44 Jahre	32	26	30	26	33	27
45 bis 64 Jahre	47	45	37	45	52	45
Lebensform (Anteil in Prozent)	100	100	100	100	100	100
Singles	17	22	25	22	14	21
Unverheiratet zusammenlebend	23	22	35	24	18	21
Verheiratet zusammenlebend	60	56	40	54	69	58
Kinder unter 16 im Haushalt (Anteil in Prozent)	100	100	100	100	100	100
Keine Kinder	69	69	80	71	65	68
1 Kind	13	15	12	15	13	14
2 Kinder	14	13	7	12	18	14
3 oder mehr Kinder	3	3	1	2	4	4
Region (Anteil in Prozent)	100	100	100	100	100	100
Westdeutschland	88	83	83	83	90	83
Ostdeutschland	12	17	17	17	10	17

1 Öffentliche Verwaltung u. a. umfasst Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen.

2 Typische Frauenberufe weisen einen Frauenanteil von 70 Prozent oder mehr auf, typische Männerberufe einen Frauenanteil von 30 Prozent oder weniger und Mischberufe einen Frauenanteil von über 30 bis unter 70 Prozent.

Quellen: SOEP V.31; Berechnungen des DIW Berlin.

der Verfügbarkeit und zeitlichen Flexibilität wird in Betrieben sehr geschätzt und meist vorausgesetzt, wenn es um hohe Führungsposition geht. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt in hohen Positionen vor diesem Hintergrund als praktisch nicht realisierbar.

Fast alle Männer in hohen Führungspositionen arbeiteten in Vollzeit. Sie hatten häufiger Kinder und waren deutlich öfter verheiratet als Frauen in hohen Führungspositionen.

Finanzbranche bietet vergleichsweise viele hohe Führungspositionen – davon profitieren aber vorwiegend Männer

Betrachtet man die Verteilung von hohen Führungskräften und anderen Beschäftigten auf die einzelnen Branchen, fällt auf, dass neun Prozent aller hohen Führungskräfte in der Finanzbranche tätig sind, aber nur vier Prozent aller anderen Beschäftigten. Im Vergleich zu anderen Branchen bietet die Finanzbranche damit die besten Chancen auf eine hohe Führungsposition.

Insgesamt sind die Chancen auf eine hohe Führungsposition für Frauen schlechter als für Männer (Tabelle 2). In der Finanzbranche sind sie besonders gering. Hier liegen sie um das 2,7-fache ($1 - (1 / 0,2669) = -2,7$) unter denen der Männer, wie erste logistische Regressionen zeigen (Kasten 3). Demgegenüber ist der Chancennachteil beispielsweise im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe deutlich kleiner ($1 - (1 / 0,5687) = -1,8$).

Da diese Geschlechterunterschiede auch auf Unterschiede im Humankapital – also beispielsweise den Bildungs-

abschluss und die Berufserfahrung – oder anderer für das Einnehmen einer Führungsposition relevanter Charakteristika zurückgehen können, werden diese Größen in die Modellberechnungen einbezogen. Durch Berücksichtigung der Branchenzugehörigkeit kann überprüft werden, ob die Ungleichheit der Chancen zwischen den Geschlechtern tatsächlich im Finanzsektor am größten ist.

Zunächst bestätigen sich die grundsätzlich schlechteren Chancen für Frauen, eine hohe Führungsposition zu besetzen: Der Koeffizient der Variable *Frau* ist kleiner als Eins und statistisch signifikant (Tabelle 3, Modell 1). Konkret sind die Chancen von Frauen unter Berücksichtigung weiterer Einflussgrößen und im Durchschnitt aller Branchen um 23 Prozent ($1 - (1 / 0,8149) = -0,2271$) geringer als die Chancen der Männer. Für den Branchenvergleich wurde der Finanzsektor als Referenzgruppe gewählt. Die meisten Branchenkoeffizienten sind kleiner als Eins und statistisch signifikant. Somit bestätigt sich, dass die Finanzbranche im Durchschnitt bessere Chancen auf hohe Führungspositionen bietet als andere Wirtschaftszweige, auch unter Berücksichtigung individueller Faktoren wie Bildung oder Berufserfahrung.

Bei den Frauen unterscheiden sich die Chancen auf eine hohe Führungsposition in der Finanzbranche allerdings nicht statistisch signifikant von den Chancen in der Branche Information und Kommunikation und den Dienstleistungsbranchen (Tabelle 3, Modell 2). Für die Branche Handel, Verkehr und Lagerei zeigt sich sogar, dass Frauen hier bessere Chancen auf eine hohe Führungsposition haben als in der Finanzbranche (Ergebnis der Modellrechnung für diese Branche ist größer als Eins).

Tabelle 2

Chancenverhältnis Frauen/Männer (Odds Ratios) auf eine hohe Führungsposition nach Branchen, 2001–2014

	Produzierendes und verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel, Verkehr und Lagerei	Information und Kommunikation	Finanzbranche	Dienstleistungen frei, wissenschaftlich, technisch	Öffentliche Verwaltung u. a. ¹	Sonstige Dienstleistungen und Immobilien
Frau [Referenz=Mann]	0,5687***	1,3255	0,5215***	0,4886**	0,2669***	0,2969***	0,2726***	0,2868***
Jahres-Dummies	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Konstante	0,0781***	0,0216***	0,0984***	0,0906***	0,2095***	0,1130***	0,0471***	0,1209***
Beobachtungen	42 987	8 163	28 215	2 626	6 329	11 369	45 764	8 732
Fallzahl	11 576	2 722	8 911	834	1 463	4 037	10 800	3 362
Pseudo R ²	0,0068	0,0011	0,0133	0,0142	0,0544	0,0423	0,0421	0,0469

1 Öffentliche Verwaltung u. a. umfasst Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen.

Cluster-Robuste Schätzung der Standardfehler
 *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,10$

Quellen: SOEP V.31; Berechnungen des DIW Berlin.

Inwieweit Männer innerhalb der Finanzbranche größere Chancenvorteile auf eine hohe Führungsposition haben als Frauen, lässt sich anhand sogenannter Interaktionseffekte erkennen (Tabelle 3, Modell 3). Hier werden für die jeweiligen Branchen die Koeffizienten der Männer zu jenen der Frauen ins Verhältnis gesetzt und mit der Situation in der Finanzbranche verglichen. Zunächst einmal haben Männer in der Finanzbranche gegenüber Männern im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe

eine um das 1,8-fache ($1 / 0,5594 = 1,8$) höhere Chance auf eine hohe Führungsposition. Frauen haben hingegen nur eine 1,44-fach erhöhte Chance im Finanzsektor ($1 / 0,6952 = 1,4$). Der Interaktionskoeffizient belegt, dass der Vorteil der Männer in der Finanzbranche um etwa das 1,5-fache höher liegt als der Vorteil der Frauen. Von dem strukturellen Vorteil der Finanzbranche (relativ viele hohe Führungspositionen) profitieren Männer also stärker als Frauen.

Tabelle 3

Determinanten der Chancen in einer hohen Führungsposition zu sein nach Geschlecht, 2001–2014 (Odds Ratios)

	Modell 1: Alle Beschäftigten ohne Interaktionseffekte	Modell 2: Frauen	Modell 3: Interaktionseffekte für Geschlecht	
			Haupteffekte konditioniert auf Männer	Interaktionen (odds Frauen/odds Männer)
Frau [Referenz=Mann]	0,8149**		0,2424***	
Wirtschaftsbranche [Referenz=Finanzbranche]				
Produzierendes und verarbeitendes Gewerbe	0,6435***	0,6952*	0,5594***	1,5021*
Baugewerbe	0,2804***	0,4053*	0,2354***	1,9641
Handel, Verkehr und Lagerei	1,1973	2,2902***	0,9184	2,0738***
Information und Kommunikation	0,7139*	0,89	0,5858**	1,9805*
Freiberufliche, wissenschaftliche, technische sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	0,5376***	0,7163	0,4669***	1,5506
Öffentliche Verwaltung u. a. ¹	0,3564***	0,5125***	0,3526***	1,1376
Sonstige Dienstleistungen und Immobilien	0,8024	1,1078	0,7337*	1,3092
Humankapital				
Bildungsjahre	1,1714***	1,1567***	1,1497***	1,0580**
Berufserfahrung in Jahren	1,0742***	1,0439***	1,0808***	0,9967
Betriebszugehörigkeit in Jahren	1,0028	0,9908	1,005	0,9916
Erwerbsumfang				
Vollzeit (Anteil in Prozent)	2,8689***	2,9439***	1,6066***	2,2052***
Sozialstruktur				
Kinder unter 16 Jahre im Haushalt [Referenz: Keine Kinder]				
1 Kind	1,1871**	1,22	1,2053**	0,9863
2 Kinder	1,1567*	1,0986	1,1981**	0,8962
3 oder mehr Kinder	1,0703	1,3583	1,0426	1,3153
Weitere in der Schätzung berücksichtigte Merkmale				
Berufserfahrung in Jahren zum Quadrat	✓	✓	✓	
Stellung im Beruf (Referenz=Angestellte)	✓	✓	✓	
Frauenanteil im Beruf	✓	✓	✓	
Öffentlicher Dienst (Referenz=Privatwirtschaft)	✓	✓	✓	
Betriebsgröße	✓	✓	✓	
Lebensform (Referenz=Single)	✓	✓	✓	
Region (Referenz=Westdeutschland)	✓	✓	✓	
Jahres-Dummies	✓	✓	✓	
Konstante	0,0564***	0,1157***	0,1147***	
Beobachtungen	128 613	63 420	128 613	
Fallzahl	30 226	15 417	30 226	
Pseudo R ²	0,1872	0,2258	0,1903	

¹ Öffentliche Verwaltung u. a. umfasst Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen.

Cluster-Robuste Schätzung der Standardfehler

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,10$

Quellen: SOEP V.31; Berechnungen des DIW Berlin.

Kasten 3

Statistische Methoden

Die **logistische Regression** wird zur Vorhersage der Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins eines Merkmals, in diesem Fall das Einnehmen einer hohen Führungsposition, angewandt.¹

Aus technischen Gründen wird dabei mit Chancen (*odds*) gerechnet (*R*). In der Statistik sind diese als das Verhältnis der Wahrscheinlichkeit (*P*) eines Ereignisses zu seiner Gegenwahrscheinlichkeit definiert. Die Schätzkoeffizienten werden in sogenannten *odds ratios* (*OR*) dargestellt.² Diese drücken das Chancenverhältnis zweier Gruppen, in einer Führungsposition zu sein oder nicht, aus. Dies sei formal am Beispiel des Chancenverhältnisses zwischen Männern (Index *M*) und Frauen (Index *F*), in einer Führungsposition zu sein, demonstriert:

$$OR(FühPo_F / FühPo_M) = \frac{R_F(FühPo)}{R_M(FühPo)} = \frac{\frac{P_F(FühPo)}{1 - P_F(FühPo)}}{\frac{P_M(FühPo)}{1 - P_M(FühPo)}}$$

1 Long, S.J., Freese, J. (2001): *Regressions Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*. College Station, Texas, 99.

2 Long, S.J., Freese, J. (2001), a. a. O., 103.

Bei der Interpretation ist zu beachten, dass Chancen nicht gleichbedeutend mit Wahrscheinlichkeiten sind. *OR* werden in der Statistik als Assoziationsmaß angesehen und sagen daher etwas über die Stärke des Zusammenhangs zweier Merkmale (wie Führungsposition und Geschlecht) aus.

Der statistische Rückschluss von Chancen auf Wahrscheinlichkeiten wurde ergänzend zum Regressionsmodell mit Hilfe der Berechnung **marginaler Effekte** umgesetzt.³

In allen Modellen wurde die lange Laufzeit des SOEP genutzt, um hohe Fallzahlen für die Schätzmodelle zu gewinnen. Geschätzt wurde ein sogenanntes *Pooled Model*, das robuste Standardfehler der Schätzkoeffizienten für das Vorhandensein derselben Personen in den einzelnen Befragungswellen des SOEP verwendet.

3 Kohler, U., Kreuter, F. (2012): *Data Analysis Using Stata*. College Station, Texas, Stata Press, 360.

Da die Interaktionsterme für alle Branchen über Eins liegen, ist davon auszugehen, dass die größten Chancennachteile von Frauen gegenüber Männern in der Finanzbranche bestehen. Für den Vergleich mit dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe und die Branchen Handel, Verkehr und Lagerei sowie Information und Kommunikation kann dies mit statistischer Sicherheit angenommen werden.

Alternativ kann der Zusammenhang mit Hilfe sogenannter marginaler Effekte auch grafisch veranschaulicht werden. Diese erlauben es, die Wahrscheinlichkeit für Frauen, eine hohe Führungsposition zu besetzen, vorherzusagen, ebenfalls unter Berücksichtigung von Erklärungsfaktoren wie etwa Bildung oder Berufserfahrung. In fast allen Branchen ist die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit für Männer statistisch signifikant höher als für Frauen (Abbildung 3). Am größten ist der Abstand in der Finanzbranche. Damit bestätigt sich die bereits anfangs aufgrund der Analyse des GLG angestellte Vermutung, dass die Chancen für Frauen auf eine hohe Führungsposition in der Finanzbranche im Vergleich zu Männern besonders gering sind.

Die Möglichkeit zur Vollzeitarbeit ist eine zentrale Voraussetzung für hohe Führungspositionen

Fast alle Männer in hohen Führungspositionen (96 Prozent) waren im Durchschnitt der Jahre 2001 bis 2014 vollzeitbeschäftigt, unter den Frauen lag der entsprechende Anteil bei 80 Prozent. Welche Rolle genau spielt für Frauen also der Faktor Vollzeitarbeit für die Besetzung einer hohen Führungsposition? Die Modellrechnungen zeigen, dass Frauen, die in Vollzeit arbeiten, gegenüber Frauen, die in Teilzeit arbeiten oder geringfügig beschäftigt sind, eine um das 2,9-fach größere Chance haben, in einer hohen Führungsposition tätig zu sein (Tabelle 3, Modell 2). Bei Männern besteht dieser Zusammenhang auch, ist aber schwächer ausgeprägt.

Kinder verringern Chance auf hohe Führungsposition, wenn Mütter nicht Vollzeit arbeiten (können)

Mütter sind aufgrund der tradierten Aufgabenteilung im Haushalt nach wie vor meist stärker in ihrer Verfüg-

barkeit für den Beruf eingeschränkt als Väter.¹² Auf den ersten Blick mag es daher überraschen, dass für Frauen zunächst ein positiver, wenn auch nicht statistisch signifikanter Effekt von Kindern im Haushalt auf die Chance, in einer hohen Führungsposition zu sein, ermittelt werden kann (Tabelle 3, Modell 2).

Da ein starker Zusammenhang zwischen Kindern im Haushalt und der Möglichkeit zur Vollzeitwerbstätigkeit aber nahe liegt, wurden weitere Modelle für Frauen geschätzt.¹³ In deren Rahmen lassen sich sogenannte Konfundierungseffekte ausmachen, die Rückschlüsse über das Zusammenwirken der Variablen *Kinder unter 16 Jahre im Haushalt* und *Erwerbsumfang* erlauben.

Betrachtet man zunächst nur den Einfluss von Kindern im Haushalt auf die Chancen von Frauen, in einer hohen Führungsposition zu sein, ergeben sich signifikant negative Effekte (Tabelle 4, Modell 1). Wird als zweite Variable der Erwerbsumfang der Frauen, also das Ausüben einer Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit, aufgenommen (Modell 2), verlieren die Effekte von Kindern im Haushalt ihre statistische Signifikanz und Vollzeitwerbstätigkeit tritt als signifikante Determinante zu Tage. Dieser Effekt bleibt bestehen, auch wenn die weiteren Einflussfaktoren in der Schätzung berücksichtigt werden (Modell 3).

Dies deutet darauf hin, dass der Effekt von Kindern im Haushalt auf die Chancen von Frauen, eine hohe Führungsposition zu besetzen, nicht überschätzt werden sollte. Entscheidend ist vielmehr die Möglichkeit, in Vollzeit zu arbeiten. Kinder wirken unter den gegebenen Rahmenbedingungen also dann hemmend auf die Karriere, wenn Führungskräften generell lange Arbeitszeiten abverlangt werden, Mütter aber nur in Teilzeit arbeiten (können).¹⁴ Der Unterschied in den Chancen auf eine hohe Führungsposition zwischen Müttern und Frauen ohne Kinder ist größtenteils ein Unterschied zwischen teil- und vollzeiterwerbstätigen Frauen.

12 Selbst in Haushalten, in denen beide Elternteile Vollzeit arbeiten, kümmern sich Frauen mehr um die Kinder und den Haushalt als die Männer. DIW Berlin (2016): Auch in Doppelverdiensthäusern: Vollzeiterwerbstätige Frauen leisten deutlich mehr Hausarbeit als Männer – Unterschiede verringern sich kaum. Pressemitteilung vom 2. 3. 2016. <http://bit.ly/2cgLemH> (abgerufen am 7. September 2016).

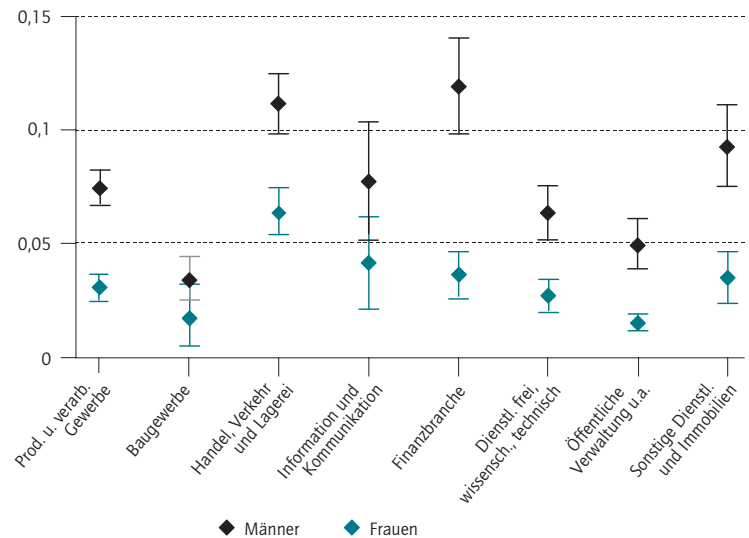
13 Im Gegensatz zu den vorhergegangenen Regressionen wird für den stufenweisen Modelllaufbau nun mit sogenannten Average Marginal Effects gerechnet. Diese drücken den Einfluss einer Variablen auf die Wahrscheinlichkeit (nicht die Chance) aus, dass ein Merkmal beobachtet wird. Dieses Vorgehen ist an dieser Stelle zu empfehlen, da der Vergleich von Odds Ratios zwischen Modellen mit unterschiedlicher Anzahl an unabhängigen Variablen technisch unzulässig ist (hier: mit und ohne Erwerbsumfang). Siehe für eine Diskussion der Methoden: Best, H., Wolf, C. (2012): Modellvergleich und Ergebnisinterpretation in Logit- und Probit-Regressionen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, 64, 377–395.

14 Grundsätzlich dürfte dieser Zusammenhang für alle Personen mit Verpflichtungen für Sorgearbeit bestehen, die es erforderlich machen den Erwerbsumfang zu reduzieren.

Abbildung 3

Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit, in einer hohen Führungsposition zu sein

Nach Branche und Geschlecht, 2001–2014 (predictive margins)



Lesehilfe: Männliche Beschäftigte in der Finanzbranche hatten mit einer Wahrscheinlichkeit von circa zwölf Prozent eine Führungsposition inne, weibliche Beschäftigte mit circa vier Prozent. Männliche Beschäftigte hatten demzufolge eine dreimal höhere Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition zu besetzen als Frauen. Das 95-Prozent-Konfidenzintervall umfasste bei den Männern eine statistische Unsicherheit von jeweils zwei Prozentpunkten nach unten und oben. Bei den Frauen lag die statistische Unsicherheit bei jeweils einem Prozentpunkt. 1 Die in Tabelle 3 aufgeführten Determinanten wurden in der Schätzung berücksichtigt.

Quellen: SOEP V.31; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Die Wahrscheinlichkeit für Frauen, eine hohe Führungsposition zu besetzen, ist im Vergleich zu Männern in der Finanzbranche am geringsten.

Tabelle 4

Einfluss von Kindern und Erwerbsumfang auf die Wahrscheinlichkeit von Frauen, in einer hohen Führungsposition zu sein
2001–2014 (Average Marginal Effects)

Variablen/Modelle	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Kinder unter 16 Jahre im Haushalt [Referenz: Keine Kinder]			
1 Kind	-0,0093***	0,0013	0,0055
2 Kinder	-0,0159***	-0,0004	0,0025
3 oder mehr Kinder	-0,0151***	0,0030	0,0089
Vollzeit [Referenz=Nicht-Vollzeit]	x	0,0395***	0,0265***
Kontrollvariablen			
Humankapital	x	x	✓
Horizontale Segregation	x	x	✓
Sozialstruktur	x	x	✓
Jahres-Dummies	✓	✓	✓
Beobachtungen	63 420	63 420	63 420
Fallzahl	15 417	15 417	15 417
Pseudo R ² (Logistische Regression)	0,01	0,05	0,23

Cluster-Robuste Schätzung der Standardfehler
*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,10

Quellen: SOEP V.31; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Männer haben über die Jahre durchgehend bessere Chancen auf eine hohe Führungsposition

Im Zeitvergleich waren die Chancen der Männer auf eine hohe Führungsposition bis 2013 jedes Jahr statistisch signifikant höher als im Vergleichsjahr 2001 (Tabelle 5). Für Frauen unterschieden sich die Chancen in fast allen Jahren nicht statistisch signifikant von jener im Ausgangsjahr. Die Interaktionseffekte zeigen, wie sich das Chancenverhältnis von Frauen zu Männern statistisch signifikant gegenüber dem Jahr 2001 entwickelt hat. In den Jahren 2002, 2004 bis 2009 und 2012 hatten Frauen im Vergleich zu Männern statistisch signifikant schlechtere Chancen auf eine Führungsposition als 2001. Für kein einziges Jahr konnte eine signifikant positive Entwicklung zugunsten der Frauen festgestellt werden.

Tabelle 5

Veränderung der Chancen in einer hohen Führungsposition zu sein seit 2001 nach Geschlecht (Odds Ratios)

	Modell 1: Frauen	Modell 2: Männer	Modell 3: Interaktionseffekte für Geschlecht
Jahres-Dummies (Referenz = 2001)			
2002	1,1707	1,4215***	0,8205*
2003	1,2149*	1,4112***	0,845
2004	0,9438	1,2813***	0,7063**
2005	1,006	1,2761***	0,7551**
2006	1,0023	1,2264**	0,7697*
2007	0,979	1,4348***	0,6621***
2008	0,9792	1,4664***	0,6391***
2009	0,9688	1,2623***	0,7256**
2010	1,0839	1,2028**	0,8336
2011	1,0617	1,1739*	0,8659
2012	1,0828	1,2687***	0,7721*
2013	1,2046	1,1044	1,0032
2014	1,0552	1,0037	0,9693
Kontrollvariablen			
Humankapital	✓	✓	✓
Erwerbsumfang	✓	✓	✓
Horizontale Segregation	✓	✓	✓
Sozialstruktur	✓	✓	✓
Jahreseffekte	✓	✓	✓
Konstante	0,0526***	0,1157***	0,0632***
Beobachtungen	128 613	63 420	65 193
Fallzahl	15 417	14 809	30 226
Pseudo R ²	0,226	0,169	0,188

Cluster-Robuste Schätzung der Standardfehler
 *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,10$

Quellen: SOEP V.31; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Fazit

Der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen ist eine der wichtigsten Ursachen für die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern (*Gender Pay Gap*). Mehr Frauen in Führungspositionen – und damit mehr Frauen mit hohen Einkommen – dürften zu einem Abschmelzen der Verdienstlücke beitragen.

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass Frauen nach wie vor eine weitaus geringere Wahrscheinlichkeit haben als Männer, in einer hohen Führungsposition zu sein. Das gilt auch dann, wenn mögliche Ursachen wie Unterschiede im Humankapital, beim Erwerbsumfang oder im Vorhandensein von Kindern im Haushalt berücksichtigt und deren Effekte herausgerechnet werden.

Vollzeitarbeit ist immer noch eine zentrale Voraussetzung für eine hohe Führungsposition und erhöht erheblich die Chance, eine solche zu besetzen. Die Bedeutung von im Haushalt lebenden Kindern ist hingegen zu relativieren: Haben Mütter trotzdem die Möglichkeit, in Vollzeit zu arbeiten, spielen Kinder keine statistisch signifikante Rolle für die Wahrscheinlichkeit, in einer hohen Führungsposition zu arbeiten.

Entscheidungen über den Erwerbsumfang fallen bekanntlich vor dem Hintergrund der kulturellen Rahmung und institutioneller Anreizstrukturen.¹⁵ Unterschiede im Erwerbsumfang zwischen Frauen und Männern sind – wie andere Studien belegen – besonders gering in Ländern mit individueller Einkommensbesteuerung, gut ausgebauter Kinderbetreuung, ähnlichen Stundenlöhnen für Frauen und Männer bei vergleichbarer Tätigkeit und egalitären Geschlechternormen.¹⁶ Die vom DIW Berlin erarbeiteten Vorschläge zur Familienarbeitszeit zielen in diese Richtung und sind neben dem qualitativen Ausbau von Kita-Plätzen wichtige Schritte auf dem Weg zu dem Ziel einer stärker partnerschaftlich ausgerichteten Erwerbsarbeit, die es beiden Elternteilen ermöglicht, Karriere und Familie zu verwirklichen.¹⁷ Sind Frauen häufiger in gut bezahlten Jobs tätig, dürfte auch

15 Wie in früheren Studien bereits gezeigt wurde, unterscheidet sich etwa das Erwerbsverhalten von Müttern in Ost- und Westdeutschland nach wie vor erheblich, wobei die institutionellen Anreizstrukturen und kulturellen Werte des Westens nur langsam auch auf das Verhalten der ostdeutschen Mütter einwirken. Vgl. Holst, E., Wieber, A. (2014): 25 Jahre Mauerfall - Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorn. Wochenbericht des DIW Berlin, 81 (40), 967-975.

16 Vgl. Hipp, L., Leuze, K. (2015): Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67 (4).

17 Vgl. Müller, K.-U., Neumann, M., Wrohlich, K. (2015): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit. Wochenbericht des DIW Berlin, 82 (46), 1095-1103. und Schober, P.S., Spieß, C. K. (2014): Die Kita-Qualität ist für das Erwerbsverhalten von Müttern mit Kleinkindern relevant – Zusammenhang eindeutiger in Ostdeutschland. Wochenbericht des DIW Berlin, 81 (21), 463-471.

der Gender Pay Gap im Paarhaushalt sinken, was die ökonomischen Anreizstrukturen zur Reduktion des Erwerbsumfangs der Partnerin mindert.¹⁸

Die vorliegende Analyse verdeutlicht, dass sich das Ausmaß der ungleichen Geschlechterchancen auf eine hohe Führungsposition von Branche zu Branche unterscheidet und im Finanzsektor am größten ist. Von den hier insgesamt vorhandenen vergleichsweise guten Aufstiegschancen profitieren vor allem Männer. Hoffnungen, dass sich das in näherer Zukunft gravierend verändern könnte, lassen sich zumindest aus einer Fortschreibung der Trends nicht ziehen. Eine kürzlich veröffentlichte internationale Vergleichsstudie über die Situation im Finanzsektor zeigt vielmehr, dass Deutschland zu der Ländergruppe gehört, die durch besonders geringe Anteile von Frauen in Führungsgremien (*Executive Committees*) und gleichzeitig einer besonders geringen Veränderungsdynamik in den vergangenen Jahren gekennzeichnet ist („*Stuck in the mud*“).¹⁹ Hier wird vermutet, dass dies mit einer im Finanzsektor stark verankerten „maskulinen Kultur“ zusammenhängt.²⁰ Tief verankerte Geschlechterrollenerwartungen sowie eine familienunfreundliche Arbeitskultur – so die Studie – senkten die Aufstiegschancen von Frauen.

Auch rechtliche Regelungen können sich nachteilig für Frauen auswirken und einen sogenannten *unconscious gender bias* enthalten. So heißt es etwa in § 25c des Kreditwesengesetzes (KWG) „Die Geschäftsleiter eines Instituts müssen für die Leitung eines Instituts fachlich geeignet und zuverlässig sein und der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ausreichend Zeit widmen. Die fachliche Eignung setzt voraus, dass die Geschäftsleiter in ausreichendem Maß theoretische und praktische Kenntnisse in den betreffenden Geschäften sowie Leitungserfahrung haben. Das Vorliegen der fachlichen Eignung ist regelmäßig anzunehmen, wenn eine dreijährige leitende Tätigkeit bei einem Institut von vergleichbarer Größe

und Geschäftsart nachgewiesen wird.“ Im zugehörigen Merkblatt der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) wird weiter ausgeführt: „Von der Regelvermutung kann auch ausgegangen werden, wenn eine Person in (...) einer Position, die hierarchisch unmittelbar unter der Ebene der Geschäftsleitung angesiedelt ist, leitend tätig war oder ist.“²¹ Da Männer den größten Teil dieser Posten bereits besetzen, profitieren sie von diesen Regelungen weitaus stärker als Frauen, die zu einem wesentlich höheren Anteil erst noch beweisen müssen, dass sie geeignet sind, was nicht immer einfach ist.

So stellte der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts, Hans-Jürgen Papier, bereits fest, „dass Geschlechterstereotypen und überkommene Rollenverteilungen die Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen beeinflussen und sich eher zulasten der Bewerberinnen auswirken.“²² Diese Aussage wird auch von anderen Studien unterstützt, die zu dem Schluss kommen: „Die von Männern (in Führungspositionen, *Anmerkung Red.*) beschriebenen ‚falschen‘ Einstellungslogiken und Verhaltensmuster ambitionierter Frauen sind keine objektive Bestandsaufnahme über Frauen, sondern zunächst zu lesen als subjektive Bestandsaufnahme der Denkweise von Männern in jenen Etagen oberhalb der ‚gläsernen Decke‘.“²³

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen nachhaltig zu erhöhen und derartige Denkmuster zu ändern, sollte daher geprüft werden, inwieweit rechtliche Regelungen sowie bestehende Praktiken und Organisationsprozesse in Unternehmen eine ungleiche Behandlung von Frauen und Männern im Finanzsektor kreieren, erhalten oder herausfordern. Es gilt, vorhandene Hemmnisse für den Aufstieg von Frauen zu überwinden und damit einer ständigen Reproduktion ungleicher Chancen der Geschlechter auf eine (hohe) Führungsposition entgegenzuwirken.

¹⁸ Vgl. Triebe, D. (2013): *Wo(men) at Work? The Impact of Cohabiting and Married Partners' Earnings on Women's Work Hours*. Berlin: DIW Berlin (SOEP-papers on Multidisciplinary Panel Data Research, 614). Die Studie zeigt, dass Frauen ihre Arbeitsstunden senken, wenn das Einkommen des männlichen Partners steigt.

¹⁹ Wyman, O. (Hrsg.) (2016): *Women In Financial Services*, 54. <http://bit.ly/2cgEkuO> (abgerufen am 16. August 2016).

²⁰ In der Studie wird ausgeführt, dass: „a culture is masculine when the population displays a preference for achievement, heroism, assertiveness, and the material rewards for success. A masculine society is competitive rather than consensual. A feminine culture, according to Hofstede, prefers cooperation, modesty, caring for the weak, and quality of life. When plotting cultural masculinity against female representation on financial services firms' ExCos, there is a negative correlation.“ Vgl. Wyman, O. (Hrsg.), a. a. O., 54.

²¹ Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) (2016): Merkblatt zu den Geschäftsleitern gemäß KWG, ZAG und KAGB. Bonn/Frankfurt a. M., 04.01.2016, 19 (zuletzt geändert am 08.08.2016). <http://bit.ly/2cp6xz5> (abgerufen am 24. August 2016).

²² Papier, H.-J. unter Mitwirkung von Dr. Heidebach, M. (2014): *Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung*. Im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Ministerium für Inneres und Kommunales, München, www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten.pdf, abgerufen am 24. August 2016.

²³ Vgl. BMFSFJ, Wippermann, C. (2010): *Frauen in Führungspositionen, Barrieren und Brücken*. Berlin/Heidelberg, 73.

**WOMEN'S ODDS OF OCCUPYING A SENIOR MANAGEMENT POSITION CONSIDERABLY LOWER THAN MEN'S—
PARTICULARLY IN THE FINANCIAL SECTOR**

Abstract: Overall, women are still grossly underrepresented in management positions in Germany. However, what has been dubbed the gender leadership gap, i.e., the difference between the share of all employees who are women and the share of women in senior management positions, varies considerably across the different sectors. The present report shows that women have the lowest odds of occupying a senior management position in the financial sector although—measured against the total number of employees in the sector—the industry has a particularly large number of senior management positions. Possible explanations for this are the exceptionally masculine culture and the specific

legal requirements of CEOs in the financial sector which are implicitly biased toward men. Generally, part-time work also has an adverse effect on women's career prospects: for many management positions, being able to work full-time is a prerequisite which often excludes women from taking on these roles due to the traditional division of household and family labor—the same obviously does not apply to men. Policy-makers and the business community should therefore adopt measures to increase gender equality in terms of working hours. The "family working-time benefits model" and improvements in the quality of child day care proposed by DIW Berlin would be steps in the right direction.

JEL: G2, J16, J78, L32, M14, M51

Keywords: Gender, Gender Leadership Gap, managerial positions, promotion probability, Executive Committees (ExCos), glass ceiling, working hours, motherhood penalty, financial sector, BaFin, corporate culture, temporal flexibility

This report is also available in an English version as DIW Economic Bulletin 37/2016:

www.diw.de/econbull





DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
83. Jahrgang

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Kati Krähnert
Prof. Dr. Lukas Menkhoff
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Sabine Fiedler
Dr. Gritje Hartmann
Dr. Wolf-Peter Schill

Redaktion

Renate Bogdanovic
Dr. Franziska Bremus
Prof. Dr. Christian Dreger
Sebastian Kollmann
Dr. Peter Krause
Ilka Müller
Mathilde Richter
Miranda Siegel
Dr. Alexander Zerrahn

Lektorat

Dr. Markus M. Grabka
Dr. Kai-Uwe Müller

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. (01806) 14 00 50 25
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304
ISSN 1860-8787 (Online)

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.