

Holst, Elke

Article

Zu wenig weibliche Führungskräfte unter den abhängig Beschäftigten

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Holst, Elke (2002) : Zu wenig weibliche Führungskräfte unter den abhängig Beschäftigten, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 69, Iss. 48, pp. 839-844

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/151187>

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.

Zu wenig weibliche Führungskräfte unter den abhängig Beschäftigten

Im Jahre 2000 stellten in Deutschland Frauen die Mehrheit der Angestellten und Beamten (57 %), sie nahmen aber nur etwa ein Viertel der höheren Positionen und Führungspositionen ein. In den zukunftsträchtigen Hochtechnologiebereichen waren Frauen an der Spitze noch seltener anzutreffen als in den traditionellen Branchen. Die besten Chancen für Frauen bietet der Dienstleistungssektor einschließlich des öffentlichen Dienstes. Männer in höheren Positionen sind meistens verheiratet und leben in Familien, bei den Frauen trifft dies nur für etwa die Hälfte zu. Der durchschnittliche Monatsnettoverdienst für Vollzeitbeschäftigte in höheren Positionen betrug im Jahre 2002 für Männer 4 800 DM (2 454 Euro), er lag bei Frauen mit 3 180 DM (1 626 Euro) weit darunter. Angestellte in Führungspositionen verdienten netto 6 000 DM (3 068 Euro) bzw. 3 550 DM (1 815 Euro). In Ostdeutschland sind die Unterschiede geringer: Männer in höheren Positionen verdienten hier „nur“ etwa 1,2-mal so viel wie Frauen. Das Durchschnittsgehalt der höheren Angestellten und Beamten lag dabei im Jahre 2000 mit 3 050 DM (1 559 Euro) netto deutlich unter dem Niveau Westdeutschlands (4 500 DM bzw. 2 301 Euro). Insgesamt besteht ein erheblicher Nachholbedarf bezüglich des Anteils und der Verdienste von Frauen in höheren Positionen. Zur Verbesserung der beruflichen Situation der Frauen hat sich die Bundesregierung im Rahmen des Amsterdamer Vertrages verpflichtet. Vor dem Hintergrund eines wachsenden Fachkräftemangels wird auch die Privatwirtschaft noch erhebliche Anstrengungen unternehmen müssen.

Elke Holst
eholst@diw.de

Nach den Ergebnissen des vom DIW Berlin durchgeführten Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) waren im Jahre 2000 hochgerechnet etwa 3,9 Mill. Männer und 1,5 Mill. Frauen in höheren Positionen tätig, dies sind 17 % aller abhängig Beschäftigten.¹ Darunter befinden sich etwa eine halbe Million Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben. Mehr als eine Million Männer und knapp 0,7 Mill. Frauen waren in höheren Positionen im öffentlichen Dienst beschäftigt (zu Datenbasis und Definitionen vgl. Kasten)

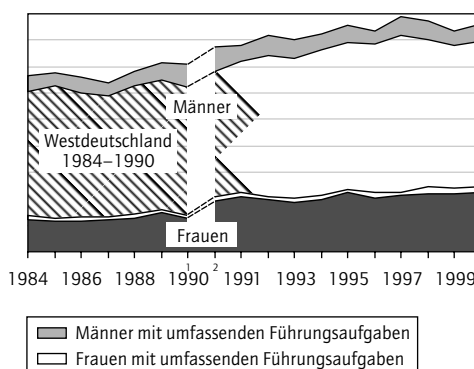
An der Dominanz der Männer in höheren Positionen hat sich auch in den vergangenen beiden Jahrzehnten nichts geändert (Abbildung). Infolge der deutschen Vereinigung fiel der Anteil der Frauen geringfügig höher aus. In der DDR hatten Frauen, nicht zuletzt aufgrund ihrer stärkeren Erwerbsbeteiligung, etwas öfter höhere Positionen inne.

Frauen in Großunternehmen selten an der Spitze

Das durchschnittliche Alter der höheren Angestellten und Beamten – die im Folgenden betrachtet werden – lag im Jahre 2000 bei knapp 50 Jahren; Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben waren im Durchschnitt drei Jahre älter (Tabelle 1). Weibliche höhere Angestellte und Beamtinnen

Abbildung

Anteil höherer Angestellter und Beamter an allen Beschäftigten* nach dem Geschlecht von 1984 bis 2000



* Arbeiter, Angestellte, Beamte; ohne Auszubildende.

¹ Westdeutschland 1990.

² West- und Ostdeutschland 1990.

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2002

insgesamt waren etwas jünger als die Männer, bei den umfassend Führenden verhielt es sich dagegen umgekehrt. Im Vergleich zu den Männern waren Frauen, die Karriere machten, wesentlich häufiger unverheiratet.

Kasten

Datenbasis und Definitionen

Kontinuierliche Erhebungen über Umfang und sozio-ökonomische Struktur von qualifizierten Erwerbstätigen und Führungskräften mit umfassenden Aufgaben sind bislang in der amtlichen Statistik kaum zu finden.¹ Es besteht ein erheblicher Informationsbedarf zu dieser Personengruppe. Im vom DIW Berlin zusammen mit Infratest Sozialforschung erhobenen Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) wurden jährlich seit 1984 in Westdeutschland und seit 1990 (noch vor der Währungsunion) in Ostdeutschland Personen unter anderem nach ihrer beruflichen Stellung und ihrem Einkommen befragt.² Die repräsentative Stichprobe wurde im Laufe der Jahre verschiedentlich aufgestockt; im Jahre 2000 wurde sie nahezu verdoppelt und erreichte einen Umfang von über 24 000 Befragten. Damit sind auch tiefer gegliederte Analysen für kleinere Gruppen – wie Beschäftigte in höheren Positionen – aussagekräftig.

Als abhängig Beschäftigte in höheren Positionen werden hier höhere Angestellte und Beamte bezeichnet, die Angaben, entweder Beamte im höheren Dienst (einschließlich Richter und Berufssoldaten) oder Angestellte mit hoch qualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktion zu sein. Dazu gehören alle Beamtinnen und Beamten von der Besoldungsgruppe A13 an (z. B. auch Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien) sowie z. B. wissenschaftliche Angestellte, Ingenieurinnen und Ingenieure, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter. Weiterhin wurden den Beschäftigten in höheren Positionen Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben zugeordnet. Dies sind beispielsweise Direktorinnen und Direktoren, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer oder auch Vorstände größerer Betriebe und Verbände.³

Für das Jahr 2000 wurden im SOEP 543 weibliche und 1 411 männliche höhere Angestellte und Beamte identifiziert, darunter 40 weibliche und 168 männliche Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben.

1 In vierjährigem Abstand werden ausführlichere Informationen zur Stellung im Beruf berichtet. Vgl. zuletzt Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen. Ergebnisse aus dem Mikrozensus. Fachserie 1, R 4.1.2. Wiesbaden 2000; Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Leben und Arbeiten in Deutschland. Wiesbaden 2001. Die Datenlage verbessert sich nur sehr langsam. Für eine aktuelle Studie vgl. Deutscher Bundestag (Hrsg.): Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. Drucksache 14/8952 vom 25.4.2002. Berlin. Für eine neue international vergleichende Studie unter Berücksichtigung von Frauen und Männern in Führungspositionen vgl. z. B. Eurostat (Hrsg.): Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistisches Porträt. Themenkreis 3 – Bevölkerung und soziale Bedingungen. Luxemburg 2002, S. 69 ff.

2 Vgl. SOEP Group: The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years – Overview. In: Elke Holst, Dean R. Lillard und Thomas A. DiPrete (Hrsg.): Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000). In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 70, Nr. 1, 2001, S. 7–14.

3 Arbeiter und Selbständige (einschließlich mithelfender Familienangehörige) sowie Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten bleiben damit von der Analyse ausgeschlossen. Unter den Arbeitern befindet sich nur eine sehr kleine Fallzahl von weiblichen Führungskräften (Meisterinnen, weibliche Poliere, Vorarbeiterinnen). Eine geschlechtsspezifische Auswertung dieser Gruppe ist daher nicht sinnvoll.

Kinder unter 16 Jahren lebten allerdings häufiger in Haushalten, in denen der Mann eine höhere Position innehatte. Die Väter arbeiteten aber kaum Teilzeit, bei den Frauen waren dies dagegen 20%. Mehr als die Hälfte davon waren im öffentlichen Dienst beschäftigt; Beamtinnen hatten besonders häufig ihre Arbeitszeit reduziert (27%). Auch in Haushalten von Hochqualifizierten wird die Betreuung der Kinder überwiegend von der Partnerin übernommen. Hinter einem erfolgreichen Mann steht also offenbar meist eine sorgende Frau.

Bei den höheren Angestellten und Beamten waren sowohl Männer als auch Frauen gut ausgebildet: Fast alle hatten das Abitur, etwa neun von zehn eine weitere hochschulische Ausbildung. Drei Viertel von ihnen verblieben in ihrem erlernten Beruf. Führungsaufgaben wurden fast ausschließlich von Personen mit deutscher Nationalität wahrgenommen.

Die meisten höheren Angestellten und Beamten waren schon länger – nämlich durchschnittlich 11,3 Jahre – in ihrem Unternehmen beschäftigt. Frauen gehörten durchschnittlich 6,5 Jahre ihrem Betrieb an, Männer knapp zwölf Jahre. Offenbar gelingt Frauen durch einen Jobwechsel eher der Aufstieg in eine höhere Position, während Männer häufiger im selben Unternehmen Karriere machen.

Frauen in höheren Positionen arbeiteten überdurchschnittlich häufig in kleinen und mittleren Betrieben. Dass Karrieren in Großunternehmen wohl besonders schwierig für Frauen sind, bestätigen auch viele andere Studien.² In den zukunfts-trächtigen Hochtechnologiebereichen gibt es noch

2 Nach Angaben der Bundesregierung schwankte der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft im Jahr 1999 zwischen 5% und 16%, je nach Größe des Unternehmens und der Management-Ebene; vgl. Bundesrepublik Deutschland: Nationaler Beschäftigungspolitischer Aktionsplan 2001, S. 65, <http://www.bundesfinanzministerium.de/Anlage2271/Nationaler-Beschaeftigungspolitischer-Aktionsplan-2001.pdf>. Vgl. auch ibv Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (Hrsg.): Gender mainstreaming. Es wird Zeit. In: Chancen-

Im Jahre 2000 über
24 000 Befragte im SOEP

Männer in höheren Positionen:
häufiger Kinder, kaum Teilzeit

seltener weibliche Führungskräfte als in den traditionellen Branchen. Eine aktuelle Umfrage in der Telekommunikationsindustrie ergab, dass dort überhaupt keine weiblichen Führungskräfte anzutreffen waren.³ Bei den 30 DAX-notierten Unternehmen befand sich im Jahre 2000 keine einzige Frau im Vorstand.⁴

Die besten Chancen für Frauen bieten die Dienstleistungen, insbesondere der öffentliche Dienst. Hier waren nach den Ergebnissen des SOEP 69 % der Frauen in hoch qualifizierten Tätigkeiten und 45 % der Frauen mit umfassenden Führungsaufgaben beschäftigt (Männer 45 % bzw. 26 %). Die Domäne der Männer lag dagegen im produzierenden Gewerbe (42 %, Frauen 14 %).

Männer verdienen netto 1,5-mal so viel wie Frauen

Eurostat zeigte kürzlich in einer Studie, dass Deutschland im europäischen Vergleich das größte Gefälle bei den geschlechtsspezifischen Verdiensten aufweist; hierzulande verdienen Frauen 24 % weniger als die Männer.⁵ Die Verdienste nähern sich nur langsam an.⁶ Eine Studie des Statistischen Bundesamtes belegt für das Jahr 2001 einen Verdienstabstand von 21 %.⁷

Die SOEP-Ergebnisse zeigen die erhebliche Diskrepanz auch bei den höheren Angestellten und Beamten in Deutschland (Tabelle 2). Männliche Vollzeitkräfte in höheren Positionen verdienen im Jahre 2000 im Monat durchschnittlich etwa 4 800 DM⁸ netto, das ist 1,5-mal so viel wie ihre vollbeschäftigten Kolleginnen in entsprechenden Jobs. In Ostdeutschland verdienen Männer dagegen nur geringfügig mehr. Hier lagen allerdings die Durchschnittsgehälter mit 3 050 DM netto auch deutlich unter denen in Westdeutschland.

gleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Nr. 20 vom 16. Mai 2001, S. 1266; Sonja Bischoff: Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland – Neuer Blick auf alten Streit. Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft für Personalführung, Bd. 60. Köln 1999; Elke Holst: Frauen in Führungspositionen – Zur Situation der Frauen in Deutschland. In: Japanisch-Deutsches-Zentrum (Hrsg.): Frauen in Führungspositionen. Symposium Frauen in Führungspositionen, 14. September 2001, jdz documentaion Bd.1, Berlin 2002, S. 54–67.
3 Vgl. Eurostat, a. a. O., S. 81.

4 Vgl. Astrid Ziegler: Chancengleichheit – Geschlechterverhältnis auf dem Prüfstand. In: Böckler zum Bündnis – Informationen zu Vereinbarungen und Bündnissen für Arbeit, Nr. 25, Oktober 2002, S. 2.

5 Vgl. Eurostat, a. a. O., S. 91 ff.

6 Vgl. Steve Clark: Allmähliche, aber zögerliche Annäherung der Verdienste von Frauen und Männern in der EU. In: Eurostat (Hrsg.): Statistik kurz gefasst – Bevölkerung und soziale Bedingungen, Nr. 5, 2001.

7 Diese Spanne variiert stark je nach Arbeitnehmergruppe und Wirtschaftszweig. Vgl. Birgit Frank-Bosch: Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen. In: Wirtschaft und Statistik, Nr. 5, 2002, S. 395–409.

8 Als Durchschnitt wird das Median-Einkommen herangezogen: Dabei handelt es sich um das Einkommen, über das eine Person verfügt, die in der Mitte der Einkommensverteilung liegt. Der Median ist gegenüber dem gebräuchlicheren arithmetischen Mittel robuster im Hinblick auf Messfehler.

Tabelle 1

Höhere Angestellte und Beamte nach verschiedenen Merkmalen im Jahre 2000

Variablen	Insgesamt	Frauen	Männer
Beschäftigte in höheren Positionen			
Fallzahlen			
Deutschland insgesamt	1 954	543	1 411
Hoch qualifiziert	1 746	503	1 243
Umfassend führend	208	40	168
Westdeutschland	1 535	376	1 159
Hoch qualifiziert	1 365	346	1 019
Umfassend führend	170	30	140
Ostdeutschland	419	167	252
Hoch qualifiziert	381	157	224
Umfassend führend	38	10	28
Gewichtete Anteile (in %)			
Deutschland insgesamt	100,0	28,2	71,8
Hoch qualifiziert	100,0	28,5	71,5
Umfassend führend	100,0	25,0	75,0
Westdeutschland	100,0	25,9	74,1
Hoch qualifiziert	100,0	26,1	73,9
Umfassend führend	100,0	24,2	75,8
Ostdeutschland	100,0	40,7	59,3
Hoch qualifiziert	100,0	42,0	58,0
Umfassend führend	100,0	(29,4)	70,6
Beschäftigte in höheren Positionen	100,0	100,0	100,0
Hoch qualifiziert	90,0	91,1	89,6
Umfassend führend	10,0	8,9	10,4
Deutschland insgesamt	100,0	100,0	100,0
Westdeutschland	84,7	77,6	87,4
Ostdeutschland	15,3	22,4	12,6
Nationalität	100,0	100,0	100,0
deutsch	96,4	97,7	95,9
nicht deutsch	3,6	(2,3)	4,1
Alter (in Jahren)			
Durchschnitt insgesamt	49,8	48,8	50,2
Hoch qualifiziert	49,5	48,4	50,0
Umfassend führend	52,4	53,1	52,1
Altersgruppe (in %)	100,0	100,0	100,0
Bis 29 Jahre	6,4	9,6	5,1
30 bis 44 Jahre	51,0	49,8	51,5
45 bis 59 Jahre	35,8	37,6	35,1
60 Jahre und älter	6,8	(2,9)	8,3
Verheiratet (in %)	65,8	53,5	70,6
Kind(er) (unter 16 Jahren) im Haushalt (in %)	36,1	25,2	40,3
Durchschnittliche Anzahl der Kinder im Haushalt (unter 16 Jahren, in %)	0,6	0,4	0,7
Bildungsjahre (Durchschnitt) in Jahren	15,0	15,1	15,0
Dauer Unternehmenszugehörigkeit (insgesamt, in %)	11,3	10,2	11,7
Hoch qualifiziert	11,4	10,6	11,7
Umfassend führend	10,5	6,5	11,9
Beschäftigungsumfang (in %)	100,0	100,0	100,0
Teilzeit	7,9	19,9	3,1
Vollzeit	92,1	80,1	96,9
Geleistete Überstunden	66,5	55,8	70,4
Tatsächliche Arbeitszeit (in Stunden)			
Insgesamt (Durchschnitt)	44,7	40,0	46,5
Vollzeitbeschäftigte	46,1	43,8	46,9
Teilzeitbeschäftigte	27,8	24,7	35,6
Im erlernten Beruf tätig (in %)	76,5	80,1	75,1
Unternehmensgröße (in %)	100,0	100,1	99,9
bis unter 20 Beschäftigte	13,2	18,2	11,2
20 bis unter 200 Beschäftigte	32,4	30,7	33,0
200 bis unter 2000 Beschäftigte	25,3	28,0	24,4
2 000 und mehr Beschäftigte	29,1	23,2	31,3
Öffentlicher Dienst (in %)	31,6	45,1	26,3
Beamte (in %)	9,6	10,1	9,6
Wirtschaftsbereich (in %)	100,0	100,1	100,0
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei			
Produzierendes Gewerbe	34,5	14,5	42,5
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	13,4	16,7	12,1
Sonstige Dienstleistungen	52,1	68,9	45,4

(): Fallzahl unter 20.

Summenbildung ungleich 100 % aufgrund von Rundung.

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2002

Tabelle 2

Vollzeitbeschäftigte höhere Angestellte und Beamte im Jahre 2000 nach Nettoverdienst

Variablen	Insgesamt	Frauen	Männer	Anteil Nettoverdienst Männer an Nettoverdienst Frauen	Nachrichtlich: Anteil Bruttoverdienst Männer an Bruttoverdienst Frauen
	in DM			in %	
Durchschnittlicher monatlicher Nettoverdienst – Median (in DM)	4200	3180	4800	151	136
Nach:					
Familienstand					
Verheiratet	4 850	3 400	5 050	149	137
Nicht verheiratet	3 300	3 016	3 600	119	123
Tätigkeit					
Hoch qualifiziert	4 100	3 100	4 600	148	138
Umfassend führend	5 300	3 500	6 000	171	143
Deutschland					
Westdeutschland	4 500	3 200	5 000	156	139
Ostdeutschland	3 050	3 000	3 257	109	115
Arbeitgeber					
Öffentlicher Dienst	4 049	3 200	5 000	156	136
Sonstige	4 200	3 148	4 650	148	138
Beschäftigungsverhältnis					
Beamte	5 800	5 000	6 000	120	114
Angestellte	4 000	3 050	4 500	148	142
Wirtschaftsbereich (in DM)					
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	/	/	/	/	/
Produzierendes Gewerbe	4 755	3 400	4 850	143	133
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	3 412	2 780	4 100	147	126
Sonstige Dienstleistungen	4 120	3 200	4 900	153	129
Betriebsgröße (Beschäftigte)					
Unter 20	3 557	2 800	3 600	129	116
20 bis unter 200	4 000	3 092	4 100	133	118
200 bis unter 2 000	4 530	3 200	5 000	156	145
2 000 und mehr	5 000	3 500	5 400	154	136

/ : Fallzahl unter 20.

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2002

Steuern und Abgaben erhöhen Verdienstdifferenz zwischen Männern und Frauen in höheren Positionen

Ehemänner verfügen meist über eine günstigere Lohnsteuerklasse als Ehefrauen; sie profitieren also weit häufiger vom Ehegattensplitting (bei Nichterwerbstätigkeit oder geringem Erwerbsumfang und Verdienst der Ehefrau). Dies schlägt sich im Verdienst nieder: Brutto verdienen Ehemänner knapp 1,4-mal so viel wie Ehefrauen, nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen sogar das 1,5-fache.

In Großunternehmen wurden die höchsten Verdienste erzielt. Auch höhere Beschäftigte in Betrieben mit 200 bis unter 2 000 Arbeitskräften wiesen noch überdurchschnittliche Verdienste auf. Die geringsten Einkommen wurden in kleinen Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten verdient. Hier waren überdurchschnittlich häufig Frauen beschäftigt. Nach Sektoren waren die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Ver-

dienst ähnlich hoch: Im produzierenden Gewerbe verdienen Männer in höheren Positionen gut 1,4-mal, im Handel knapp 1,5-mal und bei den Dienstleistungen gut 1,5-mal so viel wie ihre Kolleginnen; im öffentlichen Dienst erzielten sie jedoch ein knapp 1,6-faches Nettoeinkommen.⁹

Höhere Beamte verdienen im Durchschnitt netto etwa 40 % mehr als höhere Angestellte. Dies liegt vor allem daran, dass sie z. B. keine Abgaben zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zahlen müssen. Ihr Bruttogehalt¹⁰ war „nur“ reichlich 10 % höher. Beamtinnen im höheren Dienst ver-

⁹ Diese Differenz ist im Wesentlichen auf die Angestellten im öffentlichen Dienst zurückzuführen. Beamte im höheren Dienst verdienen „nur“ das 1,2-fache ihrer Kolleginnen. Bei den Spitzenkräften mit umfassenden Führungsaufgaben geht die Schere dagegen weit auseinander: Männer erzielten mit 6 000 DM netto 1,7-mal so viel wie Frauen.

¹⁰ Tabellarisch nicht ausgewiesen.

dienten allerdings auch brutto deutlich mehr als weibliche höhere Angestellte (das 1,3-fache), netto sogar mehr als 60 %.

Traditionelle Aufgabenteilung im Haushalt begünstigt Männer

Die einzelnen Einflussfaktoren für die Höhe des Nettoeinkommens werden im Folgenden mit Hilfe eines Regressionsverfahrens untersucht (Tabelle 3). Das Modell zeigt, dass Einkommen und Alter miteinander korrelieren, jedoch ist dieser Zusammenhang nicht linear. Für eine 30-jährige Beschäftigte in einer höheren Position führte ein zusätzliches Lebensjahr netto beispielsweise zu einer Gehaltsverbesserung von etwa 2 % (Frauen 1,5 %), für einen 50-Jährigen erhöhte ein zusätzliches Lebensjahr den Verdienst kaum noch.¹¹ Vom 55. Lebensjahr an wurden im Durchschnitt pro zusätzliches Lebensjahr negative Zuwächse erzielt (Frauen vom 54. Lebensjahr an).

Für Frauen wirkt die Ehe insgesamt verdienstmindernd: Ehefrauen verdienten netto im Durchschnitt 7 % weniger als ihre unverheirateten Kolleginnen. Dagegen verdienten verheiratete Männer 13 % mehr als männliche Singles. Nur für die Männer in höheren Positionen ließ sich nachweisen, dass Kinderzahl und Einkommen positiv korrelierten.

Die Höhe des Verdienstes hängt entscheidend davon ab, ob die Beschäftigten in Ost- oder Westdeutschland leben. Männer in höheren Positionen in Ostdeutschland verdienten bei sonst gleicher Situation netto 30 % weniger als ihre westdeutschen Kollegen. Bei den Frauen war der Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland mit 7 % deutlich geringer.

Führungskräfte verfügten in Deutschland über eine hohe Ausbildung. Ein zusätzliches (hoch-)schulisches Bildungsjahr zahlte sich für beide Geschlechter in einem potentiellen Gehaltsanstieg von etwa 3 % aus. Bei einem Monatsgehalt von 4 000 DM bedeutet dies beispielsweise einen Anstieg um 120 DM pro zusätzliches (hoch-)schulisches Bildungsjahr.

Männer in höheren Positionen verdienten am meisten in Großunternehmen. Dies gilt für Frauen nicht in gleichem Maße. Die Arbeitszeit hatte erwartungsgemäß einen starken Einfluss auf den Verdienst von Männern und Frauen. Das Einkommen der Frauen erhöhte sich pro zusätzliche Stunde Erwerbsarbeit um durchschnittlich 9 % (Männer 8 %).

Tabelle 3

Erklärung des Nettoverdienstes von höheren Angestellten und Beamten im Jahre 2000 (Einheitseffekte)

Variablen	Frauen	Männer
Verheiratet (Referenz: Nichtverheiratete)	-0,0704**	0,1289*
Bis unter 20 Beschäftigte	-0,1174**	-0,1288
20 bis unter 200 Beschäftigte	-0,0343	-0,0560**
2 000 und mehr Beschäftigte (Referenz: Betriebe mit 200 bis unter 2 000 Beschäftigten)	-0,0062	0,0408***
Beamte (Referenz: Angestellte)	0,3165*	0,1163*
Unternehmenszugehörigkeit (in Jahren)	0,0038***	0,0045*
Tatsächliche Arbeitszeit (in Stunden)	0,0897*	0,0856*
Vollzeitbeschäftigte (Referenz: Teilzeitbeschäftigte)	0,4666*	0,6244*
Zahl der Kinder (unter 16 Jahren) im Haushalt	0,0097	0,0571*
(Hoch-)Schulische Bildung (in Jahren)	0,0317*	0,0250*
Lebensalter (Koeffizienten)	0,0331**	0,0445*
Lebensalter ² (Koeffizienten)	-0,0003**	-0,0004*
Ostdeutschland (Referenz: Westdeutschland)	-0,0647**	-0,3020*
Umfassend führend (Referenz: Hochqualifizierte)	0,0682	0,3443*
Statistik		
Konstante	5,80	5,12
Fallzahl	489	1 248
korr. R ²	0,435	0,486

Irrtumswahrscheinlichkeit: * ≤ 0,01; ** ≤ 0,05; *** ≤ 0,10.

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2002

Angestellte Männer mit umfassenden Führungsaufgaben verdienten ein Drittel mehr als Kollegen in höheren Positionen, die dieses breitere Aufgabenspektrum nicht hatten. Bei den Frauen konnte diesbezüglich kein signifikanter Unterschied festgestellt werden. Der Sektor, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird, hatte weder bei Männern noch bei Frauen einen signifikanten Einfluss auf den Verdienst.

Ausblick

Die Untersuchung zeigt, dass Männer die qualifizierten Tätigkeiten und umfassenden Führungspositionen stark dominieren. Je höher die Funktion, desto weniger sind Frauen anzutreffen. Dies hat sich in den vergangenen Jahren nicht geändert. Zudem verdienen Männer in Führungspositionen deutlich mehr als Frauen, die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern nehmen in den Spitzenpositionen noch zu. Insgesamt sind Männer häufiger in Betrieben tätig, in denen höhere Einkommen erzielt werden; sie verdienen aber auch in vergleichbaren Situationen im Durchschnitt mehr als Frauen. Die Strukturen in Betrie-

Je höher die Funktion, desto weniger Frauen sind anzutreffen

¹¹ Der Marginaleffekt errechnet sich wie folgt: Koeffizient Alter + (2 * Koeffizient Alter²) * Alter.

ben und am Arbeitsmarkt lassen bislang keinen Ansatz zur grundsätzlichen Verbesserung der Situation erkennen. Damit ergibt sich ein erheblicher Nachholbedarf für die Frauen sowohl beim Anteil der Frauen an den höheren Positionen als auch beim Einkommen.

Im Zuge des Amsterdamer Vertrages¹² hat sich Deutschland verpflichtet, die Richtlinien des EU-Rates zur Gleichbehandlung im Beruf umzusetzen.¹³ Der Europäische Rat fordert unter anderem, dass Deutschland „... sich verstärkt um eine Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bemühen ...“ soll.¹⁴ Im Rahmen des Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplans¹⁵ wurden die Geschlechterdifferenzen bei den Führungspositionen moniert. Die Bundesregierung hat daher im vergangenen Jahr das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz¹⁶ für die Bundesverwaltung verabschiedet, mit dem die Job- und Aufstiegschancen von Frauen gefördert werden sollen. Ein entsprechendes Gesetz für die Privatwirtschaft wurde zugunsten einer Selbstverpflichtung der Unternehmen nicht verabschiedet. Ob die Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und

Männern in der Privatwirtschaft¹⁷ tatsächlich Wirkung zeigt und zu einem Anstieg des Anteils von Frauen in Führungspositionen beitragen kann, bleibt abzuwarten. Die demographische Entwicklung wird möglicherweise dazu beitragen, dass Unternehmen im Interesse der eigenen „Daseinsvorsorge“ Bedingungen schaffen, die es Frauen besser ermöglicht, entsprechende Spitzenpositionen zu erklimmen, ohne ihren Familienwunsch aufgeben zu müssen. Dies mildert den Fachkräftemangel und sichert den Unternehmen ein Angebot an qualifizierten Arbeitskräften.

12 Vertrag von Amsterdam zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union, der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften sowie einiger damit zusammenhängender Rechtsakte. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1997.

13 Die EU-Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf wurde am 27. November 2000 verabschiedet; vgl. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 303/16 DE vom 2.12.2000.

14 Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Empfehlung des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten vom 12.9.2001. Brüssel, S. 11.

15 Vgl. Bundesrepublik Deutschland ..., a. a. O., S. 66.

16 Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleG). Drucksache 813/01, 2001.

17 Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 2.7.2000; http://www.bundesregierung.de/dokumente/Artikel/ix_47142.htm.

Durchgreifende Maßnahmen stehen noch aus

Publikation zur Osterweiterung der EU

Christian Weise

Strukturfondstransfers in einer zukunftsfähigen EU – Konzentration, Subsidiarität und Kopplung an die nationale Wirtschaftspolitik

Die Maßnahmen der EU zugunsten ihrer ärmsten Regionen sind bereits heute politisch und finanziell sehr bedeutend; dies wird umso mehr nach der geplanten Erweiterung gelten. Die Förderpolitik ist jedoch wenig konsistent. Ihre Wirkung und ihre Effizienz sind umstritten.

Im Zentrum der Analyse steht die erstmals systematisch diskutierte Frage, wie sich die Unterstützung aus den Strukturfonds an eine wachstumsorientierte Wirtschaftspolitik der Empfänger binden lässt. Der dazu entwickelte Vorschlag ist ein wesentlicher Beitrag zu einer erhöhten Effizienz der Förderpolitik, die gerade bei einer steigenden Zahl von Mittelempfängern nach der Osterweiterung unerlässlich ist. Das Buch richtet sich damit an alle, die an einer funktionsfähigen erweiterten Union interessiert sind.

2002, 213 Seiten, brosch.
39,- Euro, 68,- sFr

Schriftenreihe Europäisches Recht, Politik und Wirtschaft, Bd. 278

Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden



Weitere Publikationen zur Osterweiterung der EU

Christian Weise, Martin Banse, Wolfgang Bode, Barbara Lippert, Ferdinand Nölle, Stefan Tangermann:

Die Finanzierung der Osterweiterung der EU

Überfordert die Erweiterung die EU? Die Empfänger von EU-Transfers befürchten Einschnitte, während die Zahler weitere Belastungen vermeiden wollen. Die tatsächlichen budgetären Folgen der Erweiterung und möglicher Reformen der Agrar- und Regionalpolitik der EU sind jedoch bislang unbekannt.

Drei führende Forschungsinstitute (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Agrarökonomie der Universität Göttingen, Institut für Europäische Politik) legen deshalb hier eine tiefgehende Studie dieser Probleme vor, die eine zentrale Grundlage für eine sachlichere Debatte bietet.

Nach einer inhaltlichen Diskussion des Reformdrucks werden vier umfassende Szenarien für den Haushalt einer erweiterten Union bis 2013 entwickelt, die von konkreten Reformalternativen ausgehen. Sie erlauben eine detaillierte Analyse der Wirkungen von Reformen und Erweiterung auf den EU-Haushalt sowie auf die Nettozahlerposition aller Mitgliedstaaten. Auch die Durchsetzbarkeit der Reformen wird eingehend untersucht.

Die Erweiterung ist dann ohne Probleme finanzierbar, wenn es zu zügigen Reformen der ausgabewirksamen EU-Politiken kommt. Dies führt auch zu einer gleichmäßigeren Lastenteilung.

2002, 254 Seiten, brosch., 46,- Euro, 79,- sFr
Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden

Tito Boeri, Giuseppe Bertola, Herbert Brücker, Fabrizio Coricelli, Juan Dolado, John Fitzgerald, Angel de la Fuente, Pietro Garibaldi, Gordon Hanson, Juan Jimeno, Richard Portes, Gilles Saint-Paul, Antonio Spilimbergo:

Who's Afraid of the Big Enlargement?

The initial enthusiasm of many EU citizens at the "return of Europe" of former members of the Soviet bloc has turned to anxiety at the realization of the possible adverse consequences of enlargement. Potential undesirable effects of enlargement, in particular for labour markets and social conditions, can be met by appropriately designed policies which are so far not in place or planned. Rather than legitimising such fears, politicians and policy-makers must dispel them by leading the EU and its members to adopt these measures. Enlargement also offers the EU a window of opportunity to accelerate unavoidable reforms of structural policies, agricultural policies and their financing. These are the premises of this new CEPR Policy Paper. The authors outline the key economic and social implications of the prospective accession of the Central and East European countries into the European Union and propose policy recommendations for EU enlargement.

CEPR Policy Paper No. 7

<http://www.cepr.org/pubs/books/PP7.asp>

Impressum

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)
PD Dr. Gustav A. Horn
Dr. Kurt Hornschild
Wolfram Schrettl, Ph. D.
Dr. Bernhard Seidel
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Dr. Hans-Joachim Ziesing

Redaktion

Dörte Höppner
Dr. Elke Holst
Jochen Schmidt
Dieter Teichmann

Pressestelle

Dörte Höppner
Tel. +49-30-897 89-249
presse@diw.de

Verlag

Verlag Duncker & Humblot GmbH
Carl-Heinrich-Becker-Weg 9
12165 Berlin
Tel. +49-30-790 00 60

Bezugspreis

Jahrgang Euro 108,-/sFR 182,-
Einzelnnummer Euro 10,-/sFR 18,-
Zuzüglich Versandkosten
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen vor Jahresende

ISSN 0012-1304

Bestellung unter www.diw.de

Konzept und Gestaltung

kognito, Berlin

Druck

Druckerei Conrad GmbH
Oranienburger Str. 172
13437 Berlin

**Einer Teilaufgabe sind
Prospekte beigefügt.**