ECONSTOR
*Make Your Publications Visible.*

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Holst, Elke; Schrooten, Mechthild

**Article**

# Führungspositionen: Frauen geringer entlohnt und nach wie vor seltener vertreten

DIW Wochenbericht

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

*Suggested Citation:* Holst, Elke; Schrooten, Mechthild (2006) : Führungspositionen: Frauen geringer entlohnt und nach wie vor seltener vertreten, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 73, Iss. 25, pp. 365-372

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/151449

**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

Wochenbericht

Wirtschaft Politik Wissenschaft

Königin-Luise-Straße 5
14195 Berlin

Tel. +49-30-897 89-0
Fax +49-30-897 89-200

www.diw.de

DIW Berlin

Nr. 25/2006

73. Jahrgang/21. Juni 2006

**1. Bericht:**

**Führungspositionen: Frauen geringer entlohnt und nach wie vor seltener vertreten**
Seite **365**

# Führungspositionen: Frauen geringer entlohnt und nach wie vor seltener vertreten

Elke Holst
eholst@diw.de

Mechthild Schrooten
mschrooten@diw.de

*Die Entlohnung von Frauen in Führungspositionen bleibt deutlich hinter der von Männern zurück. Unter Kostenaspekten müsste dies für Arbeitgeber ein Anreiz sein, Frauen zu beschäftigen. Tatsächlich sind Frauen in höheren Positionen aber nach wie vor viel seltener vertreten als Männer. Dies gilt insbesondere für Positionen mit sogenannten umfassenden Führungsaufgaben. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich zu steigern, müssen offenbar entschiedenere Maßnahmen zur Herstellung beruflicher Chancengleichheit ergriffen werden als bisher. Dazu gehören neben der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen für qualifizierte Frauen.*

Führungskräfte, die hier auch als Beschäftigte in höheren Positionen bezeichnet werden, umfassen abhängig Beschäftigte in Tätigkeiten, die eine hohe Qualifikation erfordern, und Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben. Das vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung in Deutschland erhobene Sozio-oekonomische Panel (SOEP) liefert auch Daten zu sozio-ökonomischen Merkmalen und zum Verdienst dieser Personengruppe (Kasten).[1]

Für das Frühjahr 2004 weist das SOEP hochgerechnet etwa 5,5 Millionen Angestellte und beamtete Personen in höheren Positionen aus, darunter gut 3,8 Mill. Männer und knapp 1,7 Mill. Frauen.[2] Damit liegt der Anteil von Frauen an allen Führungskräften bei 30 %, in Positionen mit umfassenden Führungsaufgaben sind es knapp 22 % (Tabelle 1). Dabei zeigt sich eine deutliche Ost-West-Differenz: Mit einem Anteil von 40 % sind Frauen in Ostdeutschland häufiger in höheren Positionen zu finden als in Westdeutschland (28 %).

## Arbeitszeit und Familie

Die wöchentlich geleistete Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Frauen in Führungspositionen beträgt im Durchschnitt 44 Stunden; Männer arbeiten drei Stunden länger. Die meisten Führungskräfte leisten Überstunden (Frauen 58 %; Männer 69 %). Je höher die Position ist, desto mehr Zeit verbringen die Führungskräfte mit beruflichen Tätigkeiten. Personen mit umfassenden Führungsaufgaben arbei-

**1** Vgl. auch Elke Holst: Women in Managerial Positions in Europe: Focus on Germany. In: management revue, Jg. 17, Nr. 2, 2006, S. 122–142. Elke Holst: Führungskräfte im internationalen Vergleich: Frauen in Aufsichtsräten in Deutschland meist von Arbeitnehmervertretungen entsandt. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 35/2005. Elke Holst: Frauen in Führungspositionen – Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 3/2005.

**2** Nach der Hochrechnung des Mikrozensus sind es 4,9 Mill. Personen. Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt: Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2004. Wiesbaden 2005, S. 53–56. Zur Definition der Führungskräfte vgl. S. 39, *www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2005/MZ_Broschuere.pdf.*

Kasten

Die seit 1984 erhobene repräsentative SOEP-Stichprobe wurde im Laufe der Jahre verschiedentlich aufgestockt. Im Jahr 2000 wurde sie nahezu verdoppelt und erreichte einen Umfang von über 24 000 Befragten.[1] Es sind auch tiefer gegliederte Analysen für kleinere Gruppen – wie Beschäftigte in Fach- und Führungspositionen – möglich. Schließlich wurde das SOEP im Jahr 2002 um eine Zusatzstichprobe von Haushalten mit Hocheinkommensbeziehern erweitert (Haushalte mit einem monatlichen Einkommen von über 3 835 Euro).[2]

Im Bericht werden die Begriffe „höhere Positionen" und „Führungspositionen" synonym verwendet. Führungskräfte sind hier Beschäftigte in Tätigkeiten, die eine hohe Qualifikation erfordern, und Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben. Zur ersten Gruppe gehören abhängig Beschäftigte, die entweder als Beamtinnen und Beamte im höheren Dienst oder als Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktion tätig sind. Dazu gehören alle Beamtinnen und Beamte von der Besoldungsgruppe A13 an (d. h. auch Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien) sowie wissenschaftliche Angestellte, Ingenieurinnen und Ingenieure, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter. Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben sind zum Beispiel Direktorinnen und Direktoren, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer oder auch Vorstände größerer Betriebe und Verbände.[3] Insgesamt enthält das SOEP für das Jahr 2004 Angaben über 2 152 abhängig Beschäftigte in Führungspositionen.

Einkommensangaben werden im Vergleich zu thematisch anders gelagerten Fragestellungen etwas häufiger nicht beantwortet. Diese Ausfälle (*item non-response*) verteilen sich meist nicht proportional auf die einzelnen Gruppen. Daher wurden in der Analyse für Personen ohne Einkommensangaben die vom SOEP bereitgestellten, geschätzten (imputierten) Monatseinkommen verwendet.[4]

**1** Vgl. SOEP Group: The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years – Overview. In: Elke Holst, Dean R. Lillard and Thomas A. DiPrete (Hrsg.): Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000). In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung des DIW Berlin, Heft 70, Nr. 1/2001, S. 7–14.
**2** Vgl. Jürgen Schupp et al.: Repräsentative Analyse der Lebenslagen einkommensstarker Haushalte. Fachlicher Endbericht des Forschungsauftrags für das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS). Berlin 2003. *www.bmg.bund.de/cln_041/nn_603382/SharedDocs/Publikationen/Forschungsprojekte-Lebenslagen/a-320-10132,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/a-320-10132.pdf.*
**3** Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Selbständige (einschließlich mithelfender Familienangehöriger) 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.
**4** Vgl. Joachim R. Frick und Markus M. Grabka: Item-Non-Response on Income Questions in Panel Surveys: Incidence, Imputation and the Impact on the Income Distribution. In: Allgemeines Statistisches Archiv (ASTA) 89, S. 49–61, 2005.

ten mit 52 Stunden durchschnittlich sechs Stunden mehr als „Hochqualifizierte". Teilzeitarbeit ist bei Führungskräften wenig verbreitet; nur etwa jede zehnte Führungskraft ist teilzeitbeschäftigt. Hinzu kommt, dass diese Beschäftigungsform vor allem von Frauen wahrgenommen wird: Nur 4 % der Männer in höheren Positionen, aber 28 % der Frauen arbeiten verkürzt. Teilzeiterwerbstätige Frauen in Führungspositionen sind im Durchschnitt 29 Stunden pro Woche erwerbstätig, teilzeiterwerbstätige Männer hingegen nur 23 Stunden.

Die hohe zeitliche Beanspruchung in Führungspositionen lässt Frauen und Männern kaum Zeit für die Erfüllung von Aufgaben in der Familie. Dies ist besonders für Frauen ein Problem, da das vorherrschende Rollenverständnis in unserer Gesellschaft vor allem ihnen die Familienarbeit zuordnet. Ihre Partner sind nach diesem traditionellen Verständnis dagegen weitgehend von der Haus- und Familienarbeit entbunden und eher für die finanzielle Absicherung des Haushalts verantwortlich. Es überrascht daher nicht, dass Frauen in Führungspositionen nicht nur seltener verheiratet sind als Männer (52 bzw. 70 %), sondern auch seltener in einem Haushalt mit Kindern leben (28 bzw. 37 %).

## Alter und Firmenzugehörigkeit

Das Durchschnittsalter von Führungskräften liegt nach Angaben des SOEP bei 44,2 Jahren. Weibliche Führungskräfte sind meist jünger als männliche, ihr Durchschnittsalter beträgt 42,6 Jahre. Das geschlechtsspezifische Altersgefälle wird im Bereich „Positionen mit umfassenden Führungsaufgaben" noch deutlicher; hier sind Männer im Durchschnitt 47,9 Jahre alt und damit fast fünf Jahre älter als Frauen. Dabei weisen Frauen etwas häufiger höhere Bildungsabschlüsse auf als Männer.

Die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit ist für das Erreichen von Spitzenpositionen besonders bedeutsam, denn Führungspositionen werden in Deutschland vor allem intern besetzt. Sowohl Frauen als auch Männer in Führungspositionen sind ihrem Unternehmen im Durchschnitt bereits über eine Dekade verbunden, Männer über ein Jahr länger als Frauen. Frauen arbeiten häufiger als Männer in kleineren Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten, in größeren Unternehmen ist es umgekehrt. Der öffentliche Dienst bietet vergleichsweise gute Chancen für eine Karriere von weiblichen Beschäftigten. Fast die Hälfte der Frauen in höheren Positionen sind hier tätig (45 %, Männer 31 %). 13 % aller Führungskräfte sind Beamte (darunter z. B. auch Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien).

Die große Mehrheit der Frauen in höheren Positionen (fast drei Viertel) arbeitet im Wirtschaftsbereich Dienstleistungen, bei Männern sind es gut die Hälfte. Nur 16 % der Frauen, aber ein gutes Drittel der Männer mit Führungspositionen sind im produzierenden Gewerbe tätig. Im Bereich Handel, Gastgewerbe, Verkehr sind nach Angaben des SOEP ein gutes Zehntel der weiblichen wie der männlichen Führungskräfte beschäftigt.

## Steuerklasse

Die gewählte Steuerklasse hat einen wesentlichen Einfluss auf die Höhe der Abzüge vom Brutto-Verdienst. Das Steuersystem beeinflusst damit auch die im Haushalt getroffenen Entscheidungen über das Arbeitsangebot von Männern und Frauen. Über die Hälfte der Männer, aber nur ein Zehntel der Frauen versteuern ihr Einkommen in der mit den geringsten Abzügen verbundenen Steuerklasse III.[3] Bei den Frauen dominiert die Steuerklasse I (41 %, Männer 32 %).[4] Frauen werden auch deutlich häufiger als Männer nach der Steuerklasse IV versteuert (29 bzw. 14 %).[5] Während kaum ein Mann in einer höheren Position die Steuerklasse V gewählt hat, die mit sehr hohen Abzügen verbunden ist, liegt dieser Anteil bei Frauen in Führungspositionen bei über 10 %.[6]

## Frauenanteil bleibt niedrig

Der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen war einer der Gründe für die im Jahr 2001 abgeschlossene „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“.[7] Explizit wurde hier als Ziel die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen genannt. Mit der Vereinbarung wurde die Verabschiedung eines entsprechenden Gesetzes (zunächst) aufgegeben.[8] Alle zwei Jahre soll die Umsetzung der Vereinbarung

Tabelle 1

**Sozio-ökonomische Struktur von Beschäftigten in höheren Positionen in Deutschland im Jahre 2004**

| | Insgesamt | Frauen | Männer |
|---|---|---|---|
| **Anteile in %** | | | |
| Insgesamt | 100 | 30 | 70 |
| Mit hochqualifizierten Tätigkeiten | 100 | 31 | 69 |
| Mit umfassenden Führungsaufgaben | 100 | 22 | 78 |
| Altersgruppe | | | |
| Weniger als 30 Jahre | 100 | 45 | 55 |
| 30 bis 44 Jahre | 100 | 31 | 69 |
| 45 bis 59 Jahre | 100 | 29 | 71 |
| 60 Jahre und älter | 100 | 17 | 83 |
| Region | | | |
| Westdeutschland | 100 | 28 | 72 |
| Ostdeutschland | 100 | 40 | 60 |
| **In Jahren** | | | |
| Alter insgesamt | 44,2 | 42,6 | 44,9 |
| Mit hochqualifizierten Tätigkeiten | 43,9 | 42,5 | 44,5 |
| Mit umfassenden Führungsaufgaben | 46,9 | 43,2 | 47,9 |
| Bildung | 15,5 | 15,8 | 15,3 |
| Betriebszugehörigkeit | 11,8 | 10,9 | 12,2 |
| **Wochenarbeitszeit in Stunden** | | | |
| Tatsächliche Arbeitszeit insgesamt | 44 | 40 | 46 |
| Teilzeitbeschäftigte | 27 | 29 | 23 |
| Vollzeitbeschäftigte zusammen | 46 | 44 | 47 |
| Mit hochqualifizierten Tätigkeiten | 46 | 44 | 47 |
| Mit umfassenden Führungsaufgaben | 52 | 51 | 52 |
| **Strukturmerkmale in %** | | | |
| Insgesamt | 100 | 100 | 100 |
| Deutsche Nationalität | 97 | 98 | 96 |
| Kind(er) unter 16 Jahren im Haushalt | 34 | 28 | 37 |
| In Teilzeitbeschäftigung | 11 | 28 | 4 |
| Mit Überstunden | 66 | 58 | 69 |
| Verheiratet | 65 | 52 | 70 |
| Im erlernten Beruf tätig | 80 | 85 | 78 |
| Im öffentlichen Dienst tätig | 35 | 45 | 31 |
| Beamte | 13 | 12 | 14 |
| Mit hochqualifizierten Tätigkeiten | 89 | 92 | 88 |
| Mit umfassenden Führungsaufgaben | 11 | 8 | 12 |
| Region | | | |
| Westdeutschland | 85 | 79 | 87 |
| Ostdeutschland | 16 | 21 | 13 |
| Altersgruppe | | | |
| Weniger als 30 Jahre | 5 | 8 | 4 |
| 30 bis 44 Jahre | 48 | 50 | 47 |
| 45 bis 59 Jahre | 39 | 38 | 39 |
| 60 Jahre und älter | 8 | 5 | 10 |
| Steuerklasse | | | |
| I | 35 | 41 | 32 |
| II | 4 | 9 | 2 |
| III | 38 | 10 | 51 |
| IV | 18 | 29 | 14 |
| V | 4 | 11 | 1 |
| Betriebsgröße | | | |
| Weniger als 20 Beschäftigte | 15 | 20 | 13 |
| 20 bis 199 Beschäftigte | 30 | 32 | 29 |
| 200 bis 1 999 Beschäftigte | 26 | 22 | 27 |
| 2 000 und mehr Beschäftigte | 29 | 26 | 30 |
| Wirtschaftsbereich | | | |
| Produzierendes Gewerbe | 28 | 16 | 34 |
| Handel, Gastgewerbe, Verkehr | 12 | 13 | 12 |
| Sonstige Dienstleistungen | 59 | 72 | 54 |
| Fallzahlen | 2 152 | 631 | 1 521 |

Abweichungen in den Summen sind rundungsbedingt.

Quelle: SOEP 2004, gewichtete Ergebnisse; Berechnungen des DIW Berlin. **DIW** Berlin 2006

**3** Steuerklasse III erhalten verheiratete Arbeitnehmer, wenn nur ein Partner einen Arbeitslohn bezieht oder der Partner/die Partnerin die Steuerklasse V hat.
**4** Steuerklasse I erhalten Arbeitnehmer, die ledig, verwitwet oder geschieden sind oder aber dauernd getrennt von ihrem Ehegatten leben.
**5** In der Steuerklasse IV für erwerbstätige Verheiratete ist die Höhe der Lohnsteuer identisch mit der in Steuerklasse I. Die Eheleute können sich entscheiden, ob sie beide die Steuerklasse IV oder die Steuerklassenkombination III/V wählen. Die Steuerklasse IV findet vor allem Anwendung, wenn beide Ehepartner etwa gleich viel verdienen.
**6** Die Steuerklasse V tritt für einen Ehegatten an die Stelle der Steuerklasse IV, wenn der andere Ehegatte sein Einkommen über die Steuerklasse III versteuert.
**7** Vereinbarung vom 2.7.2001, *www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung,did=6408.html.*
**8** Vgl. Heide Pfarr (Hrsg.): Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft. Edition Hans-Böckler-Stiftung 57, Düsseldorf 2001.

Tabelle 2

**Monatlicher Bruttoverdienst von Vollzeitbeschäftigten in höheren Postionen im Jahre 2004[1]**

| | Insgesamt | Frauen | Männer | Männer gegenüber Frauen |
|---|---|---|---|---|
| | Euro | | | % |
| Insgesamt | 4 000 | 3 300 | 4 200 | 127 |
| Mit hochqualifizierten Tätigkeiten | 3 900 | 3 200 | 4 000 | 125 |
| Mit umfassenden Führungsaufgaben | 5 000 | 4 000 | 5 300 | 133 |
| Familienstand | | | | |
| Verheiratet | 4 300 | 3 500 | 4 600 | 131 |
| Nicht verheiratet | 3 500 | 3 100 | 3 600 | 116 |
| Region | | | | |
| Westdeutschland | 4 100 | 3 400 | 4 300 | 127 |
| Ostdeutschland | 3 200 | 2 900 | 3 400 | 117 |
| Altersgruppen | | | | |
| Weniger als 30 Jahre | 2 900 | 3 000 | 2 800 | 93 |
| 30 bis 44 Jahre | 3 800 | 3 200 | 3 900 | 122 |
| 45 bis 59 Jahre | 4 500 | 3 600 | 4 700 | 131 |
| 60 Jahre und älter | 4 600 | 4 100 | 4 700 | 115 |
| Arbeitgeber | | | | |
| Öffentlicher Dienst | 3 660 | 3 200 | 3 900 | 122 |
| Sonstige | 4 050 | 3 300 | 4 300 | 130 |
| Beschäftigungsverhältnis | | | | |
| Beamtet | 4 200 | 3 800 | 4 300 | 113 |
| Angestellt | 4 000 | 3 200 | 4 200 | 131 |
| Wirtschaftsbereich | | | | |
| Produzierendes Gewerbe | 4 400 | 4 000 | 4 600 | 115 |
| Handel, Gastgewerbe, Verkehr | 3 700 | 2 600 | 3 900 | 150 |
| Sonstige Dienstleistungen | 3 800 | 3 100 | 4 100 | 132 |
| Betriebsgröße | | | | |
| Weniger als 20 Beschäftigte | 3 500 | 2 400 | 3 600 | 150 |
| 20 bis 199 Beschäftigte | 3 700 | 3 200 | 4 000 | 125 |
| 200 bis 1 999 Beschäftigte | 4 100 | 3 300 | 4 500 | 136 |
| 2 000 und mehr Beschäftigte | 4 400 | 3 700 | 4 700 | 127 |
| Fallzahlen | 1 914 | 451 | 1 463 | |

**1** Angegeben ist jeweils der Median.

Quelle: SOEP 2004, gewichtete Ergebnisse; Berechnungen des DIW Berlin. **DIW** Berlin 2006

und die erzielten Fortschritte in den Unternehmen bilanziert werden.[9]

In der Zeitspanne zwischen 2002 und 2004 haben sich beim Anteil von Frauen in Führungspositionen nach den Daten des SOEP insgesamt keine wesentlichen Veränderungen ergeben.[10] Bei kleinen Unternehmen, mit weniger als 20 Beschäftigten, ging der Anteil von Frauen in höheren Positionen sogar leicht zurück. Große Unternehmen dagegen weiteten ihren Anteil von Frauen in Führungspositionen – ausgehend von einem vergleichsweise geringen Niveau – etwas aus. Auf Unternehmensbefragungen beruhende Studien für den Zeitraum von 1999 bis 2004 belegen einen Rückgang des Anteils weiblicher Führungspersonen im mittleren Management mittelständischer Unternehmen; zudem bestätigen sie die leichte Zunahme in großen Unternehmen.[11] Darüber hinaus zeigt sich bei Zugrundelegung der Daten des SOEP für die Gruppe der Frauen im mittleren Alter ein Rückgang ihres Anteils an Beschäftigten in Führungspositionen. Dieses Ergebnis findet sich auch in einer aktuellen Studie für den Zeitraum von 2000 bis 2004 auf Basis des Mikrozensus, die weiterhin zu dem Ergebnis kommt, dass der Anteil von Frauen mit Kindern unter den Führungskräften zurückgeht.[12] Eine solche Entwicklung ist umso bemerkenswerter, als gerade erst in einer weiteren Studie dargelegt wurde, dass Mütter in Führungspositionen einen Gewinn für Unternehmen darstellen.[13]

## Männer verdienen brutto rund ein Viertel mehr als Frauen

In Führungspositionen sind Frauen nicht nur unterrepräsentiert, ihr Verdienst liegt auch erheblich unter dem der Männer (Tabelle 2).[14] Vollzeitbeschäftigte Männer erzielen im Mittel einen Monatsverdienst von 4 200 Euro brutto und damit 27 % mehr als Frauen (3 300 Euro).[15] Im Bereich umfassender Führungsaufgaben ist die Gehaltsdifferenz noch deutlich größer. Männer verdienen hier im Mittel 5 300 Euro brutto, das sind 1 300 Euro (oder 33 %) mehr als Frauen.

Verheiratete vollzeitbeschäftigte Männer erzielen mit einem mittleren Wert von 4 600 Euro ein um 1 000 Euro höheres Gehalt als unverheiratete Männer. Bei den Frauen liegt der Verdienst Verheirateter mit 3 500 Euro brutto ebenfalls über dem der Unverheirateten, die Differenz beträgt aber lediglich 400 Euro. Im Geschlechtervergleich sind die Ver-

**9** Zur Umsetzung der Vereinbarung vgl. z. B. BMFSFJ et al.: Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Berlin 2003. Gertraude Krell und Renate Ortlieb: Umsetzung der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft" vom 02.07.2001. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Berlin 2003. BMFSFJ et al.: 2. Bilanz Chancengleichheit. Frauen in Führungspositionen. Berlin 2006. Zu Ergebnissen des IAB Betriebspanels für 2004 vgl. Doris Brader und Julia Lewerenz: Frauen in Führungspositionen: An der Spitze ist die Luft dünn. IAB Kurzbericht Nr. 2, 2004, *doku.iab.de/kurzber/2006/kb0206.pdf.*

**10** Auch auf Basis des Mikrozensus errechnete sich innerhalb von vier Jahren (gegenüber 2000) ein Anstieg von nur 1 %. Vgl. Statistisches Bundesamt: Leben und Arbeiten ..., a. a. O.

**11** Vgl. Elke Holst: Führungskräfte im internationalen Vergleich ..., a. a. O.

**12** Vgl. Corinna Kleinert: Frauen in Führungspositionen: Karriere mit Hindernissen. In: IAB Kurzbericht, Nr. 9, 2006.

**13** Heike Lukoschat und Kathrin Walther: Karrierek(n)ick Kinder. Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2006.

**14** Erhoben werden Monatseinkommen zum Zeitpunkt der Befragung. Fehlende Einkommensangaben wurden geschätzt. Vgl. Joachim R. Frick und Markus M. Grabka: Item-Non-Response on Income Questions in Panel Surveys: Incidence, Imputation and the Impact on the Income Distribution. In: Allgemeines Statistisches Archiv (ASTA) 89, S. 49–61, 2005.

**15** Nach Steuern und Abgaben erreichen sie sogar knapp das Eineinhalbfache. Vgl. Elke Holst: Women in Managerial Positions ..., a. a. O.

dienstunterschiede bei den Verheirateten damit mehr als doppelt so hoch wie bei den Unverheirateten.

In Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten, in denen überdurchschnittlich viele Frauen in Führungspositionen arbeiten, sind die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede besonders hoch. Der Bruttoverdienst von Männern in Führungspositionen übertrifft den der Frauen um die Hälfte. Auch in Unternehmen mit höheren Beschäftigtenzahlen verdienen Männer im Durchschnitt ein Viertel bis gut ein Drittel mehr als Frauen.

## Einflussgrößen der Entlohnung

Um den komplexen Zusammenhängen zwischen Merkmalen der Beschäftigten und dem Verdienstniveau Rechnung zu tragen, wird im Folgenden der *simultane* Einfluss mehrerer Merkmale auf den Verdienst untersucht. Wichtige in der Literatur diskutierte Einflussfaktoren sind zum Beispiel das Alter, die Ausbildung, der Familienstand, die regionale Zugehörigkeit, die Beschäftigungsdauer, die Arbeitszeit und die Branchenzugehörigkeit. Die Untersuchung beschränkt sich auf die weitaus größte Gruppe unter den Führungskräften: die vollzeitbeschäftigten Angestellten.

Die multivariate Analyse zeigt, dass die Beschäftigung in einer Position mit umfassenden Führungsaufgaben im Vergleich zu „hochqualifizierten" Tätigkeiten erwartungsgemäß sowohl für Männer als auch für Frauen ertragreicher ist (Tabelle 3). Zwischen Ost- und Westdeutschland besteht noch immer eine Differenz bei den Verdiensten; beide Geschlechter verdienen in Ostdeutschland signifikant weniger als in Westdeutschland. Mit steigendem Alter – ein oftmals gewählter Indikator für das höhere Humankapital älterer Beschäftigter – nimmt der Verdienst von Frauen und Männern in Führungspositionen zu; allerdings nicht linear. Die höchsten altersbedingten Verdienstzuwächse werden am Anfang der Karriere erzielt, danach nehmen sie wieder ab.[16] Die Höhe des Ausbildungsabschlusses, hier gemessen in Bildungsjahren, hat einen positiven Einfluss auf den Bruttoverdienst. Für Frauen ist dieser Effekt deutlich ausgeprägter als für Männer. Diese Ergebnisse bestätigen die grundlegenden Aussagen der Humankapitaltheorie, wonach Erfahrung und Ausbildung einen erheblichen Beitrag zur Erklärung von Verdienstdifferenzen liefern.

In einer länderübergreifenden Studie hat die Europäische Kommission einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Familienstand und dem Verdienst von männlichen Beschäftigten festgestellt.[17] Dies kann anhand der SOEP-Daten für Führungskräfte in Deutschland bestätigt werden: Verheiratete Männer verdienen auch unter Berücksichtigung weiterer Einflussfaktoren signifikant mehr als jene, die nicht verheiratet sind. Bei den Frauen ist hingegen dieser Effekt des Familienstandes nicht nachzuweisen. Darüber hinaus erzielen Familienväter in Führungspositionen mit mindestens einem kleinen Kind (bis zu 6 Jahren) im Haushalt einen höheren Bruttoverdienst als andere Männer. Für Frauen ist auch hier kein signifikanter Zusammenhang zu erkennen.

Weiterhin ermittelte die EU-Kommission, dass erwerbstätige Frauen in Europa im Durchschnitt von der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit stärker finanziell profitieren als Männer. Dies trifft insbesondere in den ersten Jahren ihrer Berufskarriere zu, jedoch in geringerem Maße je länger sie im Arbeitsmarkt verbleiben.[18] Die hier präsentierten Analyseergebnisse für Deutschland bestätigen die

Tabelle 3

**Determinanten des Verdienstes von vollzeiterwerbstätigen Angestellten in höheren Positionen**

| | Frauen | Männer |
|---|---|---|
| Alter (in Jahren) | 0,068*** | 0,065*** |
| Alter (zum Quadrat) | −0,001*** | −0,001*** |
| Verheiratet (Referenz: Nicht Verheiratet) | 0,02 | 0,074*** |
| Anzahl der Kinder unter 16 Jahren im Haushalt | 0,00 | 0,02 |
| Jüngstes Kind im Haushalt bis 6 Jahre alt | −0,05 | 0,060* |
| Ostdeutschland (Referenz: Westdeutschland) | −0,255*** | −0,302*** |
| Umfassende Führungsaufgaben (Referenz: Hochqualifizierte Tätigkeit) | 0,215*** | 0,338*** |
| Bildung (in Jahren) | 0,054*** | 0,026*** |
| Unternehmenszugehörigkeit (in Jahren) | 0,012*** | 0,003** |
| Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden) | 0,010*** | 0,009*** |
| Betriebsgröße (Referenz: bis 199 Beschäftigte) | | |
| 200 bis 1999 Beschäftigte | 0,085** | 0,135*** |
| 2 000 und mehr Beschäftigte | 0,123*** | 0,200*** |
| Wirtschaftszweig (Referenz: Verarbeitendes Gewerbe, einschl. Bergbau) | | |
| Land- und Forstwirtschaft | | −0,302** |
| Energie | −0,02 | −0,119* |
| Baugewerbe | −0,04 | −0,05 |
| Handel und Gastgewerbe | −0,300*** | −0,116*** |
| Verkehr | −0,14 | −0,00 |
| Kredit- und Versicherungsgewerbe | −0,04 | 0,04 |
| Immobilien, sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen | −0,180*** | −0,01 |
| Öffentliche Verwaltung | −0,145*** | −0,113*** |
| Öffentliche und private Dienstleistungen | −0,280*** | −0,06 |
| Konstante | 5,069*** | 5,321*** |
| Fallzahl | 388 | 1 246 |
| $R^2$ | 0,39 | 0,40 |

Berechnet für logarithmierte Einkommen; für imputierte Einkommen kontrolliert; *** = signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 %, ** = signifikant bei 5 %, * = signifikant bei 10 %.

Quelle: SOEP 2004; Berechnungen des DIW Berlin. **DIW** Berlin 2006

**16** Der nichtlineare Zusammenhang wird durch den negativen Koeffizienten der Variablen „Alter zum Quadrat" angezeigt.
**17** Vgl. European Commission: Employment in Europe 2002. Luxembourg. *europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/sep/employment_in_europe2002.pdf*
**18** European Commission: Employment in Europe 2002, a. a. O., S. 38.

erhebliche Bedeutung der Unternehmenszugehörigkeit für weibliche Führungskräfte.

Die multivariate Analyse zeigt auch, dass Männer von einer Beschäftigung in größeren Unternehmen deutlich mehr Nutzen ziehen als Frauen. Auch sind die Verdienstrelationen zwischen den Geschlechtern je nach Branche unterschiedlich. Deutlich weniger als im verarbeitenden Gewerbe verdienen weibliche Führungskräfte vor allem im Handel und im Gastgewerbe sowie im Bereich öffentlicher und privater Dienstleistungen. Bei Männern ist dies vor allem in der Land- und Forstwirtschaft der Fall. Beide Geschlechter erzielen in der öffentlichen Verwaltung signifikant geringere Verdienste als im verarbeitenden Gewerbe, jedoch ist der Unterschied nur etwa halb so groß wie in den anderen genannten Bereichen.

In der Schätzgleichung wurde auch die tatsächliche Wochenarbeitszeit berücksichtigt. Generell ist dabei anzumerken, dass die Arbeitszeit nicht immer frei gewählt werden kann; vielmehr dürften vor allem Frauen aufgrund ihrer traditionellen Rolle in Haushalt und Familie besonderen Einschränkungen bei dieser Entscheidung unterliegen. Wie die deskriptive Analyse zeigte (Tabelle 1), arbeiten Männer einige Stunden pro Woche länger als Frauen. Bei den langen Wochenarbeitszeiten von Führungskräften ist anzunehmen, dass die Produktivität mit jeder zusätzlichen Arbeitsstunde abnimmt. Dieser Effekt müsste bei Frauen etwas schwächer ausgeprägt sein, da sie im Allgemeinen eine etwas kürzere Arbeitszeit als Männer aufweisen. Tatsächlich bestätigen die Ergebnisse der Analyse dies: Eine zusätzliche Arbeitsstunde ist bei weiblichen Führungskräften mit einem leicht höheren positiven Effekt auf den Verdienst verbunden als bei Männern.

## Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede nur teilweise durch individuelle Charakteristika zu erklären

Schließlich wurde der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen in zwei Komponenten zerlegt: Eine Komponente, die den Verdienstunterschied mit den beobachtbaren individuellen und beruflichen Charakteristika erklärt und eine Komponente, die die Differenz auf die unterschiedliche Entlohnung dieser Charakteristika für Frauen und Männer zurückführt. Der über eine Oaxaca-Blinder Dekomposition[19] ermittelte Verdienstunterschied zwischen den vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in Führungspositionen liegt bei 38 %. 22 Prozentpunkte hiervon sind Unterschieden in den beobachtbaren Merkmalen zuzurechnen (dies sind 58 % des gesamten Verdienstunterschiedes). Die restlichen 16 Prozentpunkte (42 % des gesamten Verdienstunterschiedes) müssen hingegen der Tatsache zugeschrieben werden, dass die in der Schätzung berücksichtigten Charakteristika bei Frauen und Männern unterschiedlich bewertet und damit entlohnt werden.[20] Inwieweit die Gründe für die ungleiche Entlohnung in weiteren, unbeobachteten Charakteristika liegen oder auf Diskriminierung zurückzuführen sind, lässt sich nicht eindeutig bestimmen.

## Fazit

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts sind Frauen keineswegs auf einem dynamischen Vormarsch in Führungspositionen, ihr Anteil nimmt insgesamt nur schleppend zu. Teilweise sind sogar Rückgänge zu erkennen. Hinzu kommt, dass Frauen in Führungspositionen auch heute noch im Durchschnitt deutlich weniger als Männer verdienen. Dies hat verschiedene Ursachen. Zum Beispiel spielt die Segregation auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle: Frauen arbeiten häufiger als Männer in kleinen Unternehmen, in denen im Durchschnitt ein geringerer Verdienst erzielt wird als in großen. Zudem sind Frauen häufiger als Männer in Branchen mit geringerer Entlohnung beschäftigt. Frauen in Führungspositionen sind zudem öfter in niedrigeren Führungspositionen tätig als Männer. Ob diese Strukturen auf Basis „freiwilliger“ Entscheidungen zustande kommen oder bereits Ergebnis bestehender Beschränkungen sind, konnte hier nicht untersucht werden. Die Zerlegung des Verdienstunterschiedes zwischen Männern und Frauen in unterschiedliche Komponenten verdeutlicht, dass die Differenzen in der Entlohnung nur zum Teil mit den Merkmalen Bildung, Alter, Branche usw. erklärt werden können. Der nicht erklärte Anteil der unterschiedlichen Verdienste müsste für Arbeitgeber Lohnkostenvorteile bei der Beschäftigung von Frauen bedeuten. Sollte keine Diskriminierung bestehen, müssten Frauen aufgrund dieses Marktvorteils eigentlich häufiger als Männer in Führungspositionen nachgefragt werden. Tatsächlich zeigt sich jedoch das Gegenteil. Frauen sind gerade im Bereich umfassender Führungstätigkeiten nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.

Frauen und Männer in Führungspositionen haben eine Vorreiterrolle und können eine Vorbildfunktion insbesondere für jüngere Generationen übernehmen. Nicht zuletzt bedingt durch die demografische Entwicklung wird es auf längere Sicht zu Knappheiten bei hochqualifizierten Arbeitskräften

**19** Die Dekompositionsmethode wurde ursprünglich entwickelt von A. S. Blinder: Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. In: The Journal of Human Resources 8, 1973, S. 436–455, und R. Oaxaca: Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. In: International Economic Review, Nr 14, 1973, S. 693–709.
**20** Vgl. hierzu Elke Holst: Women in Managerial Positions in Europe ..., a. a. O.

kommen. Diese Problematik wird auch von der Privatwirtschaft durchaus erkannt, und es wird betont: „Die Unternehmen brauchen das Potential der gut ausgebildeten und motivierten Frauen, um im nationalen ebenso wie im internationalen Wettbewerb bestehen zu können“.[21] Hier bietet es sich an, frühzeitig auch potentielle weibliche Führungskräfte in den Unternehmen systematisch zu fördern. Die Bildungsvoraussetzungen hierfür sind gut. Mädchen erreichen heute höhere und bessere Schulabschlüsse als Jungen, sie stellen mittlerweile fast die Hälfte aller Studienabsolventen. Fallen Frauen jedoch bereits frühzeitig aus den Karrierepfaden heraus, ist es nicht nur für sie schwierig, später eine Führungsposition zu erreichen, sondern es schwächt längerfristig auch die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Um in den Unternehmen die Erhöhung des Anteils von Frauen gerade auch im Bereich der umfassenden Führungstätigkeiten zu erreichen, sind nicht nur tragfähige Regelungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig. Erforderlich ist darüber hinaus auch eine Forcierung der auf gut ausgebildete Frauen ausgerichteten Personalentwicklungsstrategien. Es sind hier bereits viele Ansatzpunkte vorhanden.[22] So liegt es letztendlich an den Entscheidungsträgern in den Unternehmen, das in der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft explizit formulierte Ziel der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen aktiv und nachhaltig umzusetzen.

**21** Vereinbarung vom 2.7.2001, a. a. O.
**22** Zu Beispielen für Karriereförderung in Unternehmen sowie zur Erhöhung des Anteils von Frauen im Bereich Ausbildung, Studium und Weiterbildung vgl. auch Die Bundesregierung: 2. Bilanz Chancengleichheit ..., a. a. O.

Wesentlich für dieses Ergebnis ist die Berücksichtigung der Inflationsrate. Die Zinssätze sind darin nur mittelbar – über die Inflationsrate – enthalten. Die kurzfristigen Abweichungen von der langfristigen Relation schwanken um 0.

Die Gleichgewichtsbeziehung bleibt bei Vorgabe alternativer Untersuchungszeiträume erhalten. Für die Koeffizienten der Variablen zeigen sich zwar unterschiedliche Punktschätzer, die Unterschiede sind aber praktisch nicht signifikant. Daher spricht die empirische Evidenz eindeutig für die Existenz einer Gleichgewichtsbeziehung mit zeitstabilen Parametern.

Ob die gefundene Gleichgewichtsbeziehung tatsächlich im Sinne einer Geldnachfrage interpretierbar ist, wird im Rahmen des zweiten Schrittes überprüft. Es zeigt sich, dass die Dynamik der Realkasse, also des preisbereinigten Wertes der Geldhaltung von Unternehmen und privaten Haushalten, von eigenen Verzögerungen bestimmt wird, so dass aus empirischer Sicht längerfristige Anpassungsprozesse an optimale Bestände in Rechnung zu stellen sind. Auch können laufende und verzögerte Schwankungen der Inflationsrate die Akteure veranlassen, ihre Kassenbestände zu verändern. Darüber hinaus reagiert die Geldmenge auf Abweichungen vom langfristigen Gleichgewicht, so dass die Beziehung tatsächlich als Geldnachfrage interpretiert werden kann. Die gefundene Gleichung erweist sich als robust gegenüber einer Vielzahl von Spezifikationen.

## Fazit

Aktuelle empirische Studien weisen auf eine zunehmende Instabilität der aggregierten Geldnachfrage M3 im Euroraum hin. Werden Daten ab 2001 einbezogen, scheinen die Parameter des Zusammenhangs fortwährenden Strukturbrüchen unterworfen zu sein. Danach wäre die Geldnachfrage nicht mehr mit den üblichen Erklärungsgrößen zu rechtfertigen. Im Gegensatz zu diesem Befund wird hier in einer umfangreichen Stabilitätsanalyse nachgewiesen, dass die Entwicklung von M3 sowohl kurz- als auch langfristig im Rahmen der üblichen Spezifikation der Geldnachfrage erklärt werden kann. Wesentlich für dieses Ergebnis ist die Berücksichtigung und adäquate Interpretation der Inflationsrate in der Geldnachfrage. Durch die Berücksichtigung der Inflationsrate wird die theoretisch und empirisch kaum begründbare Restriktion der Homogenität zwischen Geldmenge und Preisniveau aufgehoben.

Die Ergebnisse haben zwei wesentliche wirtschaftspolitische Implikationen. Erstens kann die Berücksichtigung von M3 in der monetären Strategie der EZB gerechtfertigt werden, da eine stabile Beziehung zwischen Geldmenge und den makroökonomischen Fundamentalfaktoren besteht. Zweitens steht die seit einiger Zeit beobachtete Entwicklung von M3 im Einklang mit ihren Bestimmungsfaktoren, so dass ein Anstieg der Inflation im Euroraum infolge der über dem Referenzwert der EZB liegenden Geldversorgung nicht zu erwarten ist.

# Hinweis auf eine Veranstaltung

**DIW Berlin, CEPR London, and IZA Bonn are pleased to invite you to the next Berlin Lunchtime Meeting**

## In or Out of the Euro Area: Does it Matter?

**An Evidence Based Analysis of the Trade Effects of the Euro**

**Prof. Richard E. Baldwin, Ph.D. (Graduate Institute of International Studies, Geneva and CEPR)**

**28 June, 12–2 p.m.**
**dbb forum berlin, Friedrichstr. 169–170/Französische Straße, 10117 Berlin**
**Moderator: Prof. Dr. Georg Meran, Vice-President (German Institute for Economic Research, DIW Berlin)**

Political considerations were to the fore in the decision to create the euro. Going forward, however, economics moves to centre stage and the trade effects of the euro are at the heart of many issues, ranging from synchronization of business cycles to the benefits of euro area membership. In this talk, Richard Baldwin presents the findings of his new CEPR Report that marshals the best available empirical evidence on the size and nature of the euro's pro-trade effect. One of the findings is that being 'in' versus 'out' of the euro area has less impact on trade flows than previously thought. This is due to the fact that euro area membership has acted like a unilateral trade liberalization by the 'ins', which boosted their imports from the 'outs' almost as much as their imports from fellow euro-users.

**Richard Baldwin** is Professor of International Economics at the Graduate Institute of International Studies, Geneva as well as Policy Director of the Centre of Economic Policy Research (CEPR), London. He has published in the areas of international trade, regionalism, European integration, economic geography, political economy and growth. Richard Baldwin has consulted for the EU, OECD, World Bank, EFTA, USAID and UNCTAD.

We look forward to your participation. To register, please send an e-mail to **events@diw.de**. We ask you to confirm your reservation.

The Berlin Lunchtime Meetings are supported by the Anglo-German Foundation.

# Nachrichten aus dem DIW Berlin

## Claudia Kemfert in der „Elf der Wissenschaft"

Prof. Dr. Claudia Kemfert gehört zu der „Elf der Wissenschaft", einem Dreamteam der Wissenschaften, das von der Zeitschrift „Bild der Wissenschaft" und dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft kurz nach dem Start der Fußballweltmeisterschaft erstmals präsentiert wurde. Gemeinsam mit allen großen Forschungsorganisationen Deutschlands haben die Initiatoren drei Frauen und acht Männer ausgesucht, die sich auf ihrem Forschungsgebiet bereits in jungen Jahren einen Namen gemacht haben. Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Deutsche Forschungsgemeinschaft und Helmholtz-Gemeinschaft nominierten insgesamt 30 Kandidaten, die unter 40 Jahre alt sind, in ihrer Disziplin bereits für Aufsehen gesorgt haben und an einer deutschen Wissenschaftseinrichtung arbeiten. Eine dreiköpfige unabhängige Jury wählte die Wissenschaftler aus.

Claudia Kemfert beschäftigt sich mit den umweltökonomischen Auswirkungen umwelt- und energiepolitischer Entscheidungen. Sie stellt sich so wichtigen Fragen wie: Welche Energieformen könnten in Zukunft eine Rolle spielen? Mit welchen Kosten ist die jeweilige Energiegewinnung verbunden? Ihre Erkenntnisse fließen in die aktuelle Politik ein, da Politikberatung eine zentrale Aufgabe des DIW Berlin ist. Ihre Untersuchungen belegen, dass die globalen Ölreserven im aktuellen Umfang nur noch 15 Jahre zur Verfügung stehen und dass man unbedingt auf erneuerbare Energien umsatteln muss, will man die Welt weiterhin in den heutigen Ausmaßen mit Energie versorgen. Da der Klimawandel hohe volkswirtschaftliche Kosten verursacht, hält Frau Kemfert die Umsetzung einer sicheren, klimaverträglichen und wirtschaftlichen Energieversorgung für die dringendste und wichtigste Aufgabe unseres Jahrhunderts. Als erste Juniorprofessorin Deutschlands wurde Frau Kemfert auf eine C4-Professur berufen. Claudia Kemfert ist Leiterin der Abteilung Energie, Verkehr, Umwelt am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin).

**DIW** Berlin
Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung

# Aus den Veröffentlichungen des DIW Berlin

Boriss Siliverstovs and Manh Ha Duong

## On the Role of Stock Market for Real Economic Activity

In this study we have addressed the relationship between the stock market, the measure of real economic activity (represented by the real GDP), the economic sentiment indicator, and real interest rate for the five European countries: Germany, France, Italy, the Netherlands, and the UK. We find that even when accounting for expectations, represented by the economic sentiment indicator, the stock market has certain predictive content for the real economic activity. At the same time, the relationship between the economic sentiment indicator and the real activity seems to be more articulated than that between the latter variable and the stock market. We also have shown that the developments in the national stock markets are explained by the common factor shared by all of them. The greater relative importance of the economic sentiment indicator for the real GDP when compared to that of the stock market can be traced to the fact that the real economic activity is still shaped more by the domestic shocks rather than the global ones, i.e. those reflected in the stock market.

**Discussion Paper No. 599**
June 2006

Boriss Siliverstovs and Konstantin A. Kholodilin

## On Selection of Components for a Diffusion Index Model: It's not the Size, It's How You Use It

This paper suggests a novel approach to pre-selection of the component series of the diffusion index based on their individual forecasting performance. It is shown that this targeted selection allows substantially improving the forecasting ability compared to the diffusion index models that are based on the largest available dataset.

**Discussion Paper No. 598**
June 2006

Die Volltextversionen der Diskussionspapiere liegen als PDF-Dateien vor und können von den entsprechenden Webseiten des DIW Berlin heruntergeladen werden (*http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/index.html*).

The full text versions of the Discussion Papers are available in PDF format and can be downloaded from the DIW Berlin website (*http://www.diw.de/english/produkte/publikationen/index.html*).

**Impressum**

DIW Berlin
Königin-Luise-Str. 5
14195 Berlin

**Herausgeber**
Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)
Prof. Dr. Georg Meran (Vizepräsident)
Dr. Tilman Brück
Dörte Höppner
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Bernhard Seidel
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Alfred Steinherr
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Dr. Axel Werwatz, Ph.D.
Prof. Dr. Christian Wey

**Redaktion**
Kurt Geppert
Dr. Elke Holst
Manfred Schmidt
Dr. Mechthild Schrooten

**Pressestelle**
Renate Bogdanovic
Tel. +49 – 30 – 89789-249
presse@diw.de

**Vertrieb**
DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805 – 198888, 12 Cent/min.

Reklamationen können nur innerhalb von vier Wochen nach Erscheinen des Wochenberichts angenommen werden; danach wird der Heftpreis berechnet.

**Bezugspreis**
Jahrgang Euro 180,–
Einzelheft Euro 7,– (jeweils inkl. Mehrwertsteuer und Versandkosten)
Abbestellungen von Abonnements spätestens 6 Wochen vor Jahresende

ISSN 0012-1304

Bestellung unter leserservice@diw.de

**Konzept und Gestaltung**
kognito, Berlin

**Satz**
eScriptum, Berlin

**Druck**
Walter Grützmacher GmbH & Co. KG

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an die Stabsabteilung Information und Organisation des DIW Berlin (Kundenservice@diw.de) zulässig.