GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Der Gender Pay Gap in Führungspositionen: Warum die Humankapitaltheorie zu kurz greift

Busch, Anne; Holst, Elke

2010

https://doi.org/10.25595/3210

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Busch, Anne; Holst, Elke: *Der Gender Pay Gap in Führungspositionen: Warum die Humankapitaltheorie zu kurz greift*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 19 (2010) Nr: 2, 91–101. DOI: https://doi.org/10.25595/3210.

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Der Gender Pay Gap in Führungspositionen: Warum die Humankapitaltheorie zu kurz greift

ANNE BUSCH. ELKE HOLST

Einleitung

Zahlreiche nationale und internationale Studien zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle (Gender Pay Gap) zeigen einen Verdienstnachteil von Frauen auf (Blau u.a. 2006; Blau/Kahn 2006, 2003, 2000; Europäische Kommission 2007; für einen Überblick: Kunze 2008). Nur wenige Studien in Deutschland beschäftigen sich intensiver mit Verdienstunterschieden in höheren beruflichen Positionen und deren Erklärung (außerhalb Deutschlands: z.B. Bertrand/Hallock 2001; Jacobs 1992; Kirchmeyer 2002). In den mit Macht und Einfluss verbundenen (insbesondere Top-)Führungspositionen kristallisieren sich jedoch die Unterschiede in der Chancengleichheit von Frauen und Männern besonders heraus. Frauen sind zu einem deutlich geringeren Anteil als Männer in diesen Funktionen repräsentiert. In ihrem Humankapital unterscheiden sie sich aber kaum von dem der Männer. Dennoch existiert auch in den Führungsetagen ein Gender Pay Gap (Holst u.a. 2009; Holst/Wiemer 2010). Die Verdienstunterschiede müssen daher auf andere Faktoren zurückzuführen sein.
Der Beitrag stellt eine Studie vor, die auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels den Gender Pay Gap in Führungsfunktionen in der Privatwirtschaft für Deutschland im Jahr 2006 analysiert. Zur Erklärung der Verdienstunterschiede werden neben der Humankapitaltheorie auch soziologische Ansätze zur geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt herangezogen. Über eine Oaxaca/Blinder-Dekomposition soll geklärt werden, inwieweit der Verdienstunterschied durch die im Modell berücksichtigten Merkmale erklärt werden kann. Über eine Heckman-Korrektur wird berücksichtigt, dass die Chancen von Frauen und Männern, eine Führungsposition einzunehmen, unterschiedlich sind.

Theorieansätze zu den Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung

Humankapitaltheorie

Gewöhnlich werden in der Ökonomie Verdienste von und Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern, unabhängig von der beruflichen Hierarchiestufe, mit einer variierenden Humankapitalausstattung erklärt. Die unterschiedlichen Humankapitalinvestitionen von Frauen und Männern werden als Ergebnis rationaler präferenzgeleiteter Kosten-Nutzen-Kalküle interpretiert (Becker 1993): Frauen sind – so die Annahme in diesem Ansatz – stärker als Männer auf die Familientätigkeit fokussiert und planen dementsprechend einen weniger geradlinigen Berufsweg. Für sie sind daher Investitionen in die schulische und berufliche Ausbildung weniger lohnend (Blau u.a. 2006).

Basierend auf der Humankapitaltheorie werden auch die unterschiedlichen Anteile von Frauen und Männern in Berufen und Tätigkeitsbereichen und damit die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt mit der sogenannten Selbstselektion erklärt (Polachek 1981): Die geschlechtsspezifische Berufswahl ist hier ebenfalls das Ergebnis eines rationalen Kosten-Nutzen-Kalküls. Frauen wählen demnach vor allem Berufe, die sich am besten mit der Familientätigkeit verbinden lassen, also solche, in denen etwa Teilzeittätigkeiten und Erwerbsunterbrechungen möglich sind, sowie solche, in denen ein vergleichsweise geringer Werteverfall von Humankapital bei Erwerbsunterbrechungen eintritt. Die unterschiedliche Eingebundenheit in den Arbeitsmarkt von Frauen und Männern könne außerdem zu einem Großteil die geschlechtstypische berufliche (Aufstiegs-)Mobilität erklären (Polachek 1981, 68). D.h. nicht nur die sogenannte horizontale Segregation – Frauen und Männer verteilen sich auf unterschiedliche Tätigkeitsfelder –sondern auch die vertikale Segregation – Frauen und Männer besetzen innerhalb der Tätigkeitsfelder unterschiedliche Hierarchiestufen – wird in der Humankapitaltheorie mit der Selbstselektion begründet.[1]

Devaluation

Die Humankapitaltheorie stößt vor allem dann an Grenzen, wenn die generelle Schlechterstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, unabhängig von der Ausbildung, der Berufserfahrung, dem Berufsfeld etc. sowie deren Persistenz erklärt werden soll. So ist fraglich, ob die in der Empirie beobachtete Kanalisierung von Frauen in bestimmte schlechter bezahlte Berufe tatsächlich als Erklärungsansatz für „gerechtfertigte" Verdienstunterschiede herangezogen werden kann. Vielmehr könnte diese Kanalisierung selbst ein Ergebnis diskriminierender Praktiken auf dem Arbeitsmarkt sein (England 1982; England u.a. 1988). Studien zeigen, dass Frauen offenbar im Sinn eines „Lock-in-Effektes" von Beginn ihrer Erwerbskarriere an in Berufen mit im Vergleich zu Männern geringerer Entlohnung „gefangen" sind (Fitzenberger/Kunze 2005). Anfang der 1980er Jahre wurde bereits gezeigt, dass Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen wollen, sich – entgegen der These der Selbstselektion – nicht häufiger für Frauenberufe entscheiden als andere Frauen. Auch Verdienstverluste aufgrund von Erwerbsunterbrechungen sind für sie nicht größer als für Frauen in Männerberufen (England 1982).

In der Soziologie wird daher eine generelle kulturelle Entwertung weiblicher Arbeit angenommen (England u.a. 1988; England u.a. 2000; Liebeskind 2004; Steinberg 1990). Diese Devaluation führt zu einer geringeren Entlohnung; je höher der Frauenanteil in einem Beruf, desto geringer die Bezahlung. Neben dieser sogenannten „evaluativen Diskriminierung" – eine generell schlechtere Entlohnung sowohl von Frauen als auch von Männern, die in „Frauenberufen" arbeiten – wird in Studien herausgestellt, dass auch *innerhalb* einer Berufsgruppe (also innerhalb von Frauen-, Misch- oder Männerberufen) die Arbeit der Frauen geringer geschätzt und entlohnt wird als die Arbeit der Männer. Dies wird auch als „allokative Diskriminierung" bezeichnet (Achatz u.a. 2005; Peterson/Saporta 2004).

Die These der Devaluation ist gerade im Hinblick auf Leitungsfunktionen von Bedeutung: Denn in Führungsetagen wird Männern mehr Kompetenz zugeschrieben, da die zuständigen Entscheidungsträger vor dem Hintergrund von kulturell verankerten geschlechtsspezifischen Vorstellungen über berufliche Statuspositionen im Sinne von „gender status beliefs" die weibliche Geschlechterrolle und die berufliche Leitungsfunktion häufig als weniger passfähig einschätzen (Eagly/Karau 2002; Ridgeway 2001). Da die Geschlechterkategorisierung auch mit der Bildung von geschlechtshomogenen Netzwerken einhergeht (Ibarra 1997; McPherson u.a. 2001), werden darüber hinaus in Rekrutierungsverfahren Personen bevorzugt, die den Entscheidungsträgern ähnlich sind. Frauen haben aufgrund der meist männlichen Entscheidungsträger daher einen schlechteren Zugang zu Leitungspositionen (Ridgeway 2001). Haben es Frauen trotz aller Widerstände geschafft, in eine hohe von Männern dominierte Hierarchieebene aufzusteigen, wird – etwa im Sinne des Tokenism-Konzepts (Kanter 1977) – ihre Arbeitsleistung häufig strenger bewertet und Fehler schneller „entdeckt", als dies bei Männern der Fall ist.

Hypothesen zur Erklärung des Verdienstunterschieds zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen

Systematische Studien, die den Gender Pay Gap in Deutschland bezogen auf eine umfassende Gruppe von Führungskräften untersuchen, existieren kaum (Holst 2006; Holst u.a. 2006). Dabei erscheint gerade die Untersuchung dieser Teilgruppe besonders interessant, denn es kann davon ausgegangen werden, dass die Gruppe der Führungskräfte recht homogen ist, also die *beobachtbaren* Unterschiede im Humankapital in dieser Gruppe sehr gering sind. Damit einhergehend ist anzunehmen, dass sich die Frauen und Männer auch hinsichtlich *nicht beobachteter* Eigenschaften, wie Motivation, Karriereorientierung etc., ähnlicher sind als die Erwerbstätigen insgesamt (Bertrand/Hallock 2001, 4). Wenn dennoch Ungleichheiten bei der Entlohnung zu beobachten sind, bedürfen sie besonderer Erklärung. Erste Hinweise zeigen, dass der Gender Pay Gap in der Privatwirtschaft im oberen Einkommensquintil besonders groß ist (Arulampalam u.a. 2006).

Aus den skizzierten Überlegungen zu den Mechanismen der Lohndifferenzierung werden für die empirische Analyse des Gender Pay Gap in Führungspositionen in der Privatwirtschaft folgende zentrale Hypothesen aufgestellt:

- Humankapitalhypothese: Frauen und Männer in Führungspositionen der Privatwirtschaft unterscheiden sich hinsichtlich der Humankapitalausstattung kaum voneinander. Denn eine hohe Qualifikation ist gewöhnlich Voraussetzung für das Einnehmen einer Führungsposition. Eine unterschiedliche Humankapitalausstattung dürfte daher nur einen marginalen Teil des Gender Pay Gap erklären.
- Segregationshypothese: Die berufliche Segregation kann einen erheblichen Teil des Gender Pay Gap erklären: Im Sinne der evaluativen Diskriminierung wird angenommen, dass Berufe, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, auch in Führungspositionen schlechter entlohnt werden als jene, in denen mehr Männer ar-

beiten. Auch *innerhalb* der geschlechtstypischen Berufe werden entsprechend der allokativen Diskriminierung Frauen geringer entlohnt als Männer. Mit anderen Worten: Frauen in Frauenberufen werden zum Beispiel geringer entlohnt als Männer in Frauenberufen.

Methoden, Datenbasis und Bestimmungsgrößen des Verdienstes

In einem ersten Schritt wird getrennt für Frauen und Männer eine Lohngleichung nach Mincer mit zusätzlichen Humankapitalvariablen, Segregationsmerkmalen sowie als Kontrollvariablen Merkmale zur Sozialstruktur/Lebenswelt unter Verwendung einer multiplen linearen Regression geschätzt (Mincer 1974). Wird dies ohne die Berücksichtigung der Zugangschancen in Führungspositionen durchgeführt, besteht die Gefahr einer Verzerrung der Schätzergebnisse. Das ist dann der Fall, wenn es nicht zufällig ist, ob Frauen und Männer in einer Führungsposition sind: Gerade bei Frauen ist der Aufstieg in eine Führungstätigkeit aber zum Beispiel häufig vom Haushaltskontext beeinflusst. Solche Selektionseffekte können rechnerisch durch eine sogenannte Heckman-Korrektur berücksichtigt werden (Engelhardt 1999; Heckman 1979). Dabei wird neben der Verdienstschätzung zusätzlich eine *Selektionsschätzung* – genauer die Wahrscheinlichkeit, in einer Führungsposition zu sein – für die beobachtete Population berechnet.

Im zweiten Schritt wird der Verdienstunterschied einer genaueren Analyse unterzogen. Das geschlechtsspezifische Lohndifferenzial wird über die Methode der Oaxaca/Blinder-Dekomposition (Blinder 1973; Oaxaca 1973) in zwei Komponenten zerlegt: Die eine Komponente quantifiziert den Teil des Verdienstunterschiedes, der auf unterschiedliche erklärende Charakteristika, z.B. Bildung und Berufserfahrung, zurückzuführen ist, die andere jenen, der auf eine unterschiedliche monetäre Bewertung dieser Charakteristika sowie weitere, nicht beobachtete Merkmale zurückgeht (vgl. für eine ausführlichere Darstellung der Methode: Busch/Holst 2009).

Die Verdienstschätzungen werden auf Basis der Daten aus dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) durchgeführt (Wagner u.a. 2007). Als Untersuchungszeitpunkt wird das Jahr 2006 herangezogen. Die Untersuchungsgruppe bilden vollzeitbeschäftigte[2] Führungskräfte, die in der Untersuchung angaben, Angestellte in Leitungspositionen sowie in hochqualifizierten Tätigkeiten zu sein. Eine Begrenzung auf die Privatwirtschaft erfolgte, da im öffentlichen Dienst andere Mechanismen bei der Besetzung von Führungspositionen und bei der Entlohnung bestehen.

Das SOEP weist für die beschriebene Gruppe der Führungskräfte in der Privatwirtschaft im Jahr 2006 hochgerechnet knapp 3,4 Mio. Personen aus, davon sind knapp 900.000 Frauen und knapp 2,5 Mio. Männer. Erklärt werden soll der (logarithmierte) Bruttomonatsverdienst von Frauen und Männern in Abhängigkeit verschiedener, die Höhe des Verdienstes beeinflussender Merkmale.

Folgende Einflussgrößen auf die Entlohnung werden herangezogen:
Humankapital: Als wichtige Humankapitalressourcen für den Verdienst werden die Ausbildungsdauer, die Berufserfahrung (Vollzeit und Teilzeit) sowie die Berufserfahrung zum Quadrat als Indikator für den abnehmenden Grenznutzen der Berufserfahrung in die Schätzgleichung aufgenommen. Zusätzlich wird auch der Anteil der Teilzeit- an der gesamten Berufserfahrung in die Schätzung aufgenommen, um zu berücksichtigen, dass Teilzeiterfahrung monetär meist geringer bewertet wird als Vollzeiterfahrung (Olsen/Walby 2004). Zudem wird die Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren in die Analyse aufgenommen.
Segregation: Als maßgebliche Variable zur horizontalen Segregation wird in der vorliegenden Analyse der Frauenanteil im jeweiligen Beruf als erklärende Variable für den Verdienst aufgenommen.[3] Auch die Wirtschaftsbranche und die Betriebsgröße werden berücksichtigt, denn es kann davon ausgegangen werden, dass im produzierenden Gewerbe bessere Verdienstchancen bestehen als in Teilen des Dienstleistungsbereichs. In größeren Betrieben bestehen im Vergleich zu kleineren im Durchschnitt bessere Opportunitätsstrukturen etwa bei den Aufstiegschancen und den Verdiensten (Lengfeld 2010; für einen empirischen Überblick vgl. Busch/Holst 2008). Um die Segregation in unterschiedlichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) abzubilden, wird außerdem berücksichtigt, ob die Person in einer Position mit umfassenden Führungsaufgaben oder in einer sonstigen Leitungsfunktion bzw. einer hochqualifizierten Tätigkeit beschäftigt ist.
Kontrollgrößen zur Sozialstruktur und Lebenswelt: Um die unterschiedlichen Restriktionen für Frauen und Männer im Haushalt zu berücksichtigen, werden der Familienstand und die Anzahl der Kinder im Haushalt (unter 16 Jahre) für die Erklärung des Verdienstes herangezogen. Zusätzlich wird berücksichtigt, ob Zeit für Hausarbeit an einem Werktag (Waschen, Kochen, Putzen) verwendet wird („gar keine Zeit“ oder „mindestens eine Stunde“). In Studien wurde bereits ein negativer Zusammenhang zwischen der Zeitverwendung für Hausarbeit und dem Verdienst nachgewiesen (Hersch/Stratton 2002; Noonan 2001).
Zusätzlich wird auch die Information, ob Personen in den alten oder in den neuen Bundesländern leben, in den Verdienstschätzungen berücksichtigt. Denn zum einen sind in Ostdeutschland die Verdienste im Durchschnitt niedriger als in Westdeutschland, zum anderen könnte die Verdienstdifferenz zwischen den Geschlechtern aufgrund egalitärerer Strukturen in Ostdeutschland geringer sein als in Westdeutschland (Trappe 2006). Zudem liegt in Ostdeutschland der Anteil von Frauen in Führungspositionen höher als in den alten Bundesländern (Brader/Lewerenz 2006).
Schließlich werden noch weitere Kontrollgrößen in die multivariate Analyse aufgenommen, etwa die tatsächliche Wochenarbeitszeit, die den Einfluss des tatsächlichen Aufwands in Stunden auf den Verdienst berücksichtigt.
Selektionsvariablen: Im Rahmen der Heckman-Korrektur werden in die Selektionsschätzung neben den erklärenden Variablen der Verdienstschätzung zusätzlich die Schulbildung des Vaters als Indikator für die soziale Herkunft der Personen he-

rangezogen.[4] Die soziale Herkunft spielt oft eine wichtige Rolle für den späteren beruflichen Erfolg der Kinder. Denn die Chance, später in eine insbesondere sehr hohe Führungsposition zu gelangen, hängt in erheblichem Maße von der Schicht ab, in die ein Kind hineingeboren wird. Die gebotenen Ressourcen und auch familiären Erwartungen etwa sind größer, wenn die Familie einer höheren Bildungsschicht angehört (Hartmann/Kopp 2001). Weiterhin gehen auch Persönlichkeitsmerkmale in die Selektionsschätzung ein. Denn es wird davon ausgegangen, dass Persönlichkeitsmerkmale wie die sogenannten „Big Five" – Extraversion, Neurotizismus (Gegenpol: emotionale Stabilität), Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Offenheit für Erfahrungen – und die subjektive Risikobereitschaft bei der beruflichen Karriere die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, in einer Führungsposition zu sein (Dohmen u.a. 2005, Fietze u.a. 2010).

Ergebnisse

Die Verdienstschätzung unter Berücksichtigung von Selektionseffekten zeigt, dass es auch in den Führungspositionen erwartungsgemäß einen Zusammenhang zwischen der Humankapitalausstattung und dem Verdienst gibt. Investitionen in das vorberufliche Humankapital (Schul- und Ausbildung) wirken sich bei Frauen und bei Männern positiv auf den Verdienst aus. Mit jedem zusätzlichen Ausbildungsjahr z.B. steigt der Bruttottomonatsverdienst bei den Frauen um 8,3 Prozent, bei den Männern hingegen nur um 1,3 Prozent. Die Berufserfahrung hat für Männer einen etwas größeren (positiven) Einfluss auf den Verdienst als für Frauen. Auch die „Qualität" der Berufserfahrung spielt bei weiblichen und bei männlichen Führungs kräften eine Rolle für den Verdienst: Der Anteil der Teilzeit- an der Berufserfahrung wirkt sich negativ auf den Verdienst aus, allerdings nur für Frauen. Möglicherweise spielen hier traditionelle Denkweisen eine Rolle, die Teilzeitarbeit und -erfahrung von Frauen mit einer erhöhten Präferenz für Familientätigkeit gleichsetzen und entsprechend bei der Entlohnung geringer bewerten. Das firmenspezifische Humankapital, abgebildet durch die Dauer der Betriebszugehörigkeit, spielt vor allem bei Frauen eine wichtige (positive) Rolle für den Verdienst.

Tabelle 1: Angestellte Vollzeit-Führungskräfte in der Privatwirtschaft: Determination des Brutto-Monatsverdienstes 2006 mit Berücksichtigung von Selektionseffekten in eine Führungsposition (Heckman-Korrektur), Ergebnis der Oaxaca/Blinder Dekomposition

	Frauen	Männer
Humankapital		
Dauer der Ausbildung (in Jahren)	0,083***	0,013*
Berufserfahrung (in Jahren)	0,019**	0,027***
Anteil Teilzeit an Berufserfahrung	-0,004***	-0,001
Berufserfahrung^2	0,0003	-0,0004***
Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	0,009**	0,001
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	0,018***	0,011***
Sozialstruktur/Lebenswelt		
Verheiratet zusammenlebend (Referenz: Verheiratet getrennt lebend/Unverheiratet)	0,132**	0,031
Zahl der Kinder unter 16 Jahren im HH	0,069*	0,027**
Mind. Eine Stunde Hausarbeit an einem Werktag (Referenz: Null Stunden)	-0,187**	-0,022
Wohnort: Neue Bundesländer (Referenz: Alte Bundesländer)	-0,351***	-0,330***
Segregation		
Mit umfassenden Führungsaufgaben (Referenz: Hochqualifiziert)	0,173**	0,255***
Wirtschaftsbranche (Referenz: Produzierendes Gewerbe)		
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	-0,178**	-0,06
Sonstige Dienstleistungen	-0,065	0,057**
Betriebsgröße (Referenz: Weniger als 20 Beschäftigte)		
20 bis unter 200 Beschäftigte	0,111*	0,145***
200 bis unter 2000 Beschäftigte	0,195***	0,271***
2000 und mehr Beschäftigte	0,253***	0,266***
Frauenanteil im Beruf	-0,004***	-0,001
Konstante	5,845***	7,233***
Fallzahlen	180	736
Wald Chi^2	232,52***	515,70***
Rho	0,669**	-0,591**
Merkmalseffekt M	22,26	
Preiseffekt P	-96,35	
Shifteffekt S	138,83	
Resteffekt R (= P+S)	42,49	
Lohndifferential D	64,75	
Anteil Merkmalseffekt M/D	***34,4***	
Anteil Resteffekt R/D	***65,6***	

* signifikant bei 10%; ** signifikant bei 5%; *** signifikant bei 1%

Abhängige Variable: Logarithmierter Bruttomonatsverdienst, kontrolliert für die Stichprobe G und imputierte Verdienste. Geschätzt wurde ein Heckman-Selektionsmodell. Als Selektionsvariablen fließen neben den Variablen der Verdienstschätzung (mit Ausnahme des Dummies "mit umfassenden Führungsaufgaben") die Schulbildung des Vaters, die Persönlichkeitsmerkmale "Big-Five" sowie die Risikobereitschaft bei der beruflichen Karriere ein.

Quelle: SOEP, Vollzeit-Angestellte in der Privatwirtschaft 2006 (Berechnungen des DIW).

Die Variablen zu Sozialstruktur und Lebenswelt können teilweise traditionelle Geschlechterrollen widerspiegeln; die Ergebnisse sind jedoch nicht eindeutig: Ganz offenbar stellen verheiratete Frauen, die eine Führungspositionen erreicht haben, eine besondere Gruppe von Personen dar, deren Lebensformen weniger von traditionellem Verhalten geprägt sind als bei Frauen, die diese Positionen nicht innehaben. Sie erzielen höhere Verdienste als unverheiratete Frauen in Führungspositionen. Auch Mütter verdienen tendenziell mehr als Frauen, die ohne Kinder (bis 16 Jahre) im Haushalt leben. Ungeachtet dessen sind jedoch auch in einer Führungsposition traditionelle Frauentätigkeiten in der Familie, wie die Ausübung von Hausarbeit, nur für Frauen – aber nicht für Männer – in Führungspositionen mit Abschlägen beim Verdienst verbunden. Weiterhin spiegeln die Ergebnisse die ungleichen Ent-

lohnungsstrukturen in West- und Ostdeutschland wider; so sind in den alten Bundesländern die Verdienste für beide Geschlechter höher als in den neuen.
Bei der Untersuchung der horizontalen Segregation auf dem Arbeitsmarkt wird wie erwartet deutlich, dass Personen mit „umfassenden Führungsaufgaben", die sich also in der obersten Hierarchiestufe der beruflichen Stellung befinden, den höchsten Verdienst erzielen. Bei Männern liegt der Unterschied in der Entlohnung zu jenen mit „Leitungsfunktionen und hochqualifizierten Tätigkeiten" bei 25,5 Prozent, bei Frauen ist der Unterschied in der betrachteten Stichprobe mit 17,3 Prozent geringer. Ein Blick auf die Wirtschaftsbranche verdeutlicht, dass bei den Frauen die Entlohnung im Bereich Handel, Gastgewerbe, Verkehr signifikant geringer ist als im produzierenden Gewerbe – bei den Männern jedoch nicht. Für Männer in Führungspositionen zahlt es sich demgegenüber aus, in den sonstigen Dienstleistungen (Kredit- und Versicherungsgewerbe, Immobilien, Rechtsberatung, öffentliche und private Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung) tätig zu sein: Während sie dort mehr als im produzierenden Gewerbe verdienen, ist das für Frauen nicht der Fall. Mit zunehmender Betriebsgröße ergeben sich in Bezug auf den Bruttomonatsverdienst für beide Geschlechter positive Effekte; z.B. verdienen Männer in Betrieben mit 200 bis unter 2000 Beschäftigten 27,1 Prozent mehr als jene in kleinen Betrieben mit unter 20 Beschäftigten. Bei Frauen liegt dieser Wert mit 19,5 Prozent wesentlich niedriger.
In anderen Studien wurde bereits festgestellt, dass der Frauenanteil im Beruf einen negativen Einfluss auf den Verdienst hat (England u.a. 1988; Olsen/Walby 2004, Achatz u.a. 2005). Hier zeigt sich nun, dass Frauenberufe nicht nur schlechter bezahlt werden als Männerberufe, sondern Frauen – entsprechend der These der allokativen Diskriminierung – auch innerhalb der Frauenberufe schlechter bezahlt werden als Männer.[5]
Mit Hilfe der Oaxaca/Blinder-Dekomposition des Gender Pay Gap wird deutlich, dass nur ein Drittel des Verdienstunterschieds zwischen Frauen und Männern mit Unterschieden in den herangezogenen Merkmalen erklärt werden kann. Zwei Drittel (65,6 Prozent) bleiben weitgehend ungeklärt (sog. „Resteffekt").[6]

Fazit

Die Verdienste von Führungskräften in der Privatwirtschaft hängen in erheblichem Umfang vom erreichten Humankapital, wie Ausbildung und Berufserfahrungen, ab. Mit Unterschieden bei der Ausstattung mit diesen Merkmalen können die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland jedoch bei weitem nicht ausreichend erklärt werden. Damit ist unsere Humankapitalhypothese bestätigt worden. Die Segregation auf dem Arbeitsmarkt und die Lebenswelt der Führungskräfte spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Ersteres wirkt sich für Frauen nachteiliger als für Männer auf den Verdienst aus. Zum Beispiel werden Frauenberufe schlechter bezahlt als Männerberufe, und Frauen werden auch innerhalb der Frauenberufe schlechter entlohnt als Männer.

Dies wird aus den Ergebnissen für das Jahr 2006 deutlich. Unsere Segregationshypothese hat sich damit auch bestätigt.
Die familiären Umstände haben allerdings für Frauen, die es einmal in eine Führungsposition geschafft haben, einen weniger gravierenden Einfluss auf den Verdienst als für andere angestellte Frauen. Verheiratete Frauen in Führungspositionen zum Beispiel erreichen im Durchschnitt höhere Verdienste als andere Frauen in den gleichen Tätigkeiten. Durch die Berücksichtigung von Selektionseffekten wird die mehrfache Benachteiligung der Frauen rechnerisch erfasst. Der nicht erklärte Anteil am Gender Pay Gap liegt jedoch bei zwei Dritteln. Damit wird offenbar, in welch hohem Umfang – quantitativ nur schwer zu erfassende – gesellschaftliche und kulturelle Rahmenbedingungen für den Gender Pay Gap von Bedeutung sind. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören auch mittelbar oder unmittelbar diskriminierende Praktiken auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen, die mittels weiterer Forschungszugänge genauer eruiert werden können. Rechtliche Regelungen, die den diskriminierende Praktiken entgegenwirken können, wie etwa mehr Transparenz bei den Verdiensten und die Einführung einer Frauenquote – werden bereits in anderen Ländern Europas diskutiert bzw. sind schon eingeführt. Mehr Transparenz ist sicherlich hilfreich für die Reduzierung des Gender Pay Gap. Für Deutschland wäre zum Beispiel eine Erweiterung der 2005 eingeführten Pflicht zur Offenlegung von Managergehältern auf weitere Personenkreise denkbar. Auch die Abschaffung des Ehegattensplittings dürfte einen positiven Einfluss auf die Erwerbstätigkeit und den Erwerbsumfang von Frauen haben und damit ihre Chancen auf einen höheren Verdienst verbessern. Rechts- und politikwissenschaftliche Arbeiten, die sich mit den gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern auseinandersetzen, können hier wichtige Hinweise zur Verbesserung der Situation in Deutschland liefern.

Anmerkungen

1 Vgl. zu der Begrifflichkeit der Segregation z.B. England 1982; England u.a. 1988; Jacobs 1989.

2 Vollzeiterwerbstätigkeit ist hier definiert als Beschäftigung mit einer vereinbarten Arbeitszeit ab 35 Stunden bzw. mit einer tatsächlichen Arbeitszeit ab 35 Stunden, falls keine Arbeitszeit vereinbart wurde.

3 Der Indikator „Frauenanteil im Beruf" zeigt auf, inwieweit Frauen und Männer in Frauen-, Misch- und Männerberufen tätig sind. Die Größe wurde anhand des mittleren Frauenanteils pro Berufskategorie nach der Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes ermittelt. Die entsprechenden Werte entstammen einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes aus dem Mikrozensus.

4 Auch die Schulbildung der Mutter wurde als Indikator für die soziale Herkunft überprüft. Diese hatte jedoch sowohl für Frauen als auch für Männer keinen signifikanten Einfluss auf deren berufliche Position und die Schätzergebnisse der anderen im Modell aufgenommenen Variablen.

5 Die mehrfache Benachteiligung der Frauen wurde erst unter Berücksichtigung von Selektionseffekten rechnerisch erfasst. Ohne Berücksichtigung des Selektionseffektes ist der Effekt nur für Männer signifikant negativ. Vgl. Busch/Holst 2009.

6 Zur vorgenommenen Oaxaca/Blinder-Dekomposition und den Ergebnissen vgl. ausführlich Busch/Holst 2009.

Literatur

Achatz, Juliane/**Gartner**, Hermann/**Glück**, Timea, 2005: „Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung". Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 57. Jg. H. 3, 466-493.

Arulampalam, Wiji/**Booth**, Alison L./**Bryan**, Mark L., 2006: Is there a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap Across the Wages Distribution. Discussion Paper No. 510: Centre for Economic Policy Research, Research School of Social Sciences, Australian National University.

Becker, Gary S., 1993: Human Capital. New York.

Bertrand, Marianne/**Hallock**, Kevin F., 2001: "The Gender Gap in Top Corporate Jobs". Industrial and Labor Relations Review. Vol. 55 No. 1, 3-21.

Blau, Francine D./**Ferber**, Marianne A./**Winkler**, Anne E., 2006: The Economics of Women, Men and Work. New Jersey.

Blau, Francine D./**Kahn**, Lawrence M., 2006: "The U.S. Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence". Industrial and Labor Relations Review. Vol. 60 No. 1, 45-66.

Blau, Francine D./**Kahn**, Lawrence M., 2003: "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap". Journal of Labor Economics. Vol. 21 No. 1, 106-144.

Blau, Francine D./**Kahn**, Lawrence M., 2000: "Gender Differences in Pay". Journal of Economic Perspectives. Vol. 14 No. 4, 75-99.

Blinder, Alan S., 1973: "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". The Journal of Human Resources. Vol. 8 No. 4, 436-455.

Brader, Doris/**Lewerenz**, Julia, 2006: An der Spitze ist die Luft dünn. IAB Kurzbericht Nr. 2. Internet: doku.iab.de/kurzber/2006/kb0206.pdf (28.07.2008).

Busch, Anne/**Holst**, Elke, 2008: „Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären". Wochenbericht des DIW Berlin. 75. Jg. Nr. 15, 184-195.

Busch, Anne/**Holst**, Elke, 2009: Glass Ceiling Effect and Earnings. The Gender Pay Gap in Managerial Positions in Germany. Discussion Paper No. 905. DIW Berlin. Internet: http://diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.99981.de/dp905.pdf (21.01.2010).

Dohmen, Thomas/**Falk**, Armin/**Huffman**, David/**Sunde**, Uwe/**Schupp**, Jürgen/**Wagner**, Gert G., 2005: Individual Risk Attitudes: New Evidence from a Large, Representative, Experimentally-Validated Survey. Discussion Paper No. 511. DIW Berlin.

Eagly, Alice H./**Karau**, Steven J., 2002: "Role Congruity Theory of Prejustice toward Female Leaders". Psychological Review. Vol. 109 No. 3, 573-598.

Engelhardt, Henriette, 1999: „Lineare Regression mit Selektion: Möglichkeiten und Grenzen der Heckman-Korrektur". Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 51. Jg. H. 4, 706-723.

England, Paula, 1982: "The Failure of Human Capital Theory to explain Occupational Sex Segregation". The Journal of Human Resources. Vol. 17 No. 3, 358-370.

England, Paula/**Farkas**, George/**Stanek Kilbourne**, Barbara/**Dou**, Thomas, 1988: "Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects". American Sociological Review. Vol. 53, No. 4, 544-558.

England, Paula/**Hermsen**, Joan M./**Cotter**, David A., 2000: "The Devaluation of Women's Work: A Comment on Tam". American Journal of Sociology. Vol. 105 No. 6, 1741-1751.

Europäische Kommission, 2007: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Internet: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_de.pdf (13.11.2008).

Fietze, Simon/**Holst**, Elke/**Tobsch**, Verena, 2010: Germany's Next Top Manager: Does Personality explain the Gender Career Gap? Joint Research and Discussion Paper No. 3. University of Flensburg and University of Southern Denmark.

Fitzenberger, Bernd/**Kunze**, Astrid, 2005: "Vocational Training and Gender: Wages and Occupational Mobility among Young Workers". Oxford Review of Economic Policy. Vol. 21 No. 3, 392-415.

Hartmann, Michael/**Kopp**, Johannes, 2001: „Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft". Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 53. Jg. H. 3, 436-466.

Heckman, James J., 1979: "Sample Selection Bias as a Specification Error". Econometrica. Vol. 47 No. 1, 153-161.

Hersch, Joni/**Stratton**, Leslie S., 2002: "Housework and Wages". The Journal of Human Resources. Vol. 37 No. 1, 217-229.

Holst, Elke/**Wiemer**, Anita, 2010: „Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert". Wochenbericht des DIW Berlin. 77. Jg. Nr. 4, 2-10.

Holst, Elke, 2006: "Women in Managerial Positions in Europe: Focus on Germany". Management Revue. Vol. 17 No. 2, 122-142.

Holst, Elke/**Busch**, Anne/**Fietze**, Simon/**Schäfer**, Andrea/**Schmidt**, Tanja/**Tobsch**, Verena/**Tucci**, Ingrid, 2009: Führungskräftemonitor 2001-2006. Forschungsreihe Band 7 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Baden-Baden.

Holst, Elke/**Ferber**, Marianne/**Matiaske**, Wenzel (Hg.), 2006: "Women in Management, Academia, and Other Professions: Stagnation or Progress?" Management Revue. Vol. 17 No. 2 (Special Issue: Women in Management, Academia, and Other Professions).

Holst, Elke/**Schrooten**, Mechthild, 2006: „Führungspositionen: Frauen geringer entlohnt und nach wie vor seltener vertreten". Wochenbericht des DIW Berlin. 73. Jg. Nr. 25, 365-377.

Ibarra, Herminia, 1997: "Paving an Alternative Route: Gender Differences in Managerial Networks". Social Psychology Quarterly. Vol. 60 No. 1, 91-102.

Jacobs, Jerry A., 1992: "Women's Entry Into Management: Trends in Earnings, Authority, and Values Among Salaried Managers". Administrative Science Quarterly. Vol. 37 No. 2 (Special Issue: Process and Outcome: Perspectives on the Distribution of Rewards in Organizations), 282-301.

Jacobs, Jerry A., 1989: Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers. Stanford, California.

Kanter, Rosabeth Moss, 1977: "Some Effects of Proportions of Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women". American Journal of Sociology. Vol. 82 No. 5, 965-990.

Kirchmeyer, Catherine, 2002: "Gender Differences in Managerial Careers: Yesterday, Today, and Tomorrow". Journal of Business Ethics. Vol. 37, No. 1, 5-24.

Kunze, Astrid, 2008: "Gender Wage Gap Studies: Consistency and Decomposition". Empirical Economics. Vol. 35 No. 1, 63-76.

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

Liebeskind, Uta, 2004: „Arbeitsmarktsegregation und Einkommen – vom Wert ‚weiblicher' Arbeit". Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 56. Jg. H. 4, 630-652.

McPherson, J. Miller/**Smith-Lovin**, Lynn/**Cook**, James M., 2001: "Birds of a Feather: Homophily in Social Networks". Annual Review of Sociology. Vol. 27, 415-444.

Mincer, Jacob, 1974: Schooling, Experience and Earnings. New York.

Noonan, Mary C., 2001: "The Impact of Domestic Work on Men's and Women's Wages". Journal of Marriage and the Family. Vol. 63 No. 4, 1134-1145.

Oaxaca, Ronald L., 1973: "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets". International Economic Review. Vol. 14 No. 3, 693-709.