

Beschäftigte in Managementfunktionen in Deutschland

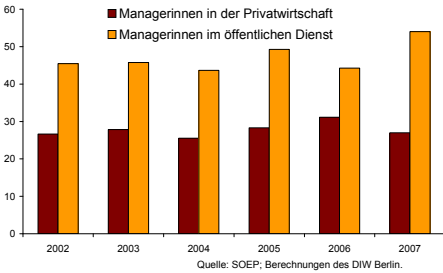
Anne Busch, Elke Holst und Verena Tobsch

Definition

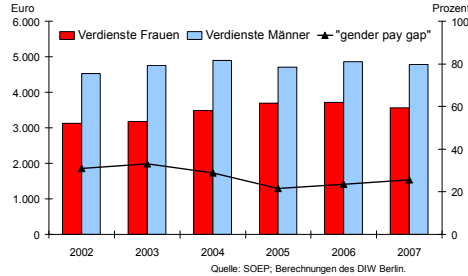
Personen in Managementfunktionen („ManagerInnen“) sind hier Angestellte ab 18 Jahren in der Privatwirtschaft, die nach Angaben des SOEP tätig sind in
 > Funktionen mit umfassenden Führungsaufgaben (z.B. DirektorInnen, GeschäftsführerInnen oder auch Vorstände größerer Betriebe und Verbände) oder
 > in sonstigen Leitungsfunktionen oder hochqualifizierten Tätigkeiten (z.B. AbteilungsleiterInnen, wissenschaftliche Angestellte, IngenieurInnen).

Repräsentanz und Verdienst

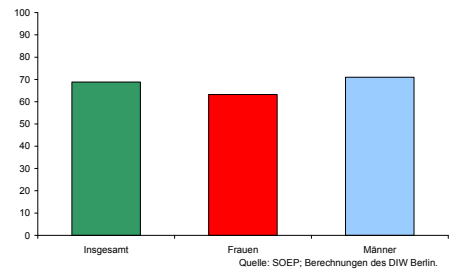
Vergleich Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst: Anteil ManagerInnen 2002 bis 2007 (in Prozent)



Monatlicher Bruttoverdienst (Mittelwert) und Gender Pay Gap (Prozent) von vollzeiterwerbstätigen ManagerInnen in der Privatwirtschaft 2002 bis 2007



Anteil ManagerInnen in der Privatwirtschaft, die anderen bei der Arbeit leitend vorgesetzt sind, d.h. dass Personen nach ihren Anweisungen arbeiten (2007) (in Prozent)



Der Anteil von Frauen in Managementfunktionen ist in der Privatwirtschaft besonders niedrig.

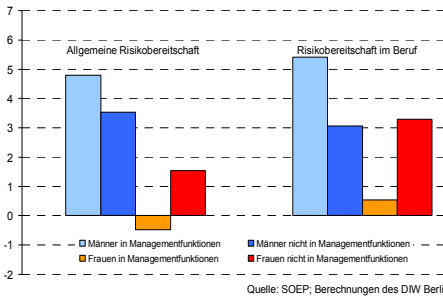
Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) in Managementfunktionen liegt bei 26 Prozent (2007). Er hat zuletzt wieder leicht zugenommen.

Insgesamt sind 69 Prozent der ManagerInnen anderen bei der Arbeit leitend vorgesetzt. Unter den Frauen liegt der Anteil bei 63 Prozent, unter den Männern bei 71 Prozent.

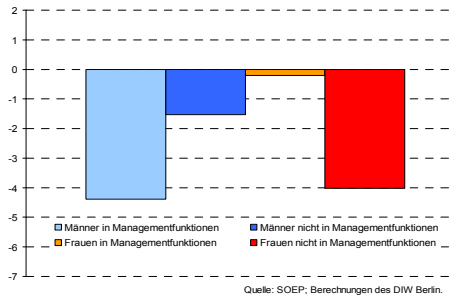
Persönlichkeitsmerkmale

ManagerInnen und sonst. Angestellte in der Privatwirtschaft nach Persönlichkeitsmerkmalen (Abweichung vom Gesamtdurchschnitt aller erwachsenen Personen in Deutschland)

Risikobereitschaft (2004)



Locus of Control: Externale Kontrollüberzeugung (2005)



- > Risikobereitschaft: ManagerInnen schätzen sich risikobereiter ein als sonstige Angestellte des gleichen Geschlechts.
- > Frauen in Managementfunktionen weisen eine geringere allgemeine Risikobereitschaft als Männer auf.
- > Frauen in Managementfunktionen weisen eine ähnlich hohe berufliche Risikobereitschaft auf wie Männer, die keine Managementfunktion innehaben.
- > Kontrollüberzeugungen (Locus of Control): ManagerInnen schätzen sich im Vergleich zu den übrigen Angestellten in der Privatwirtschaft als weniger external („Lebensereignisse von außen gesteuert“) ein.

Schätzergebnisse

Vollzeiterwerbstätige ManagerInnen in der Privatwirtschaft: Determinanten des Brutto-Monatsverdienstes 2006 - Berücksichtigung von Selektionseffekten in eine Managementfunktion (Heckman-Korrektur)

Merkmal	Männer		Frauen		Nachrichtlich: Selektionsschätzung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Humankapitalfaktoren						
Ausbildung (in Jahren)	0.013*	0.083***	0.279***	0.238***	0.010	0.021
Berufserfahrung (in Jahren)	0.027***	0.019**	0.010	0.001	0.003	-0.001
Quadratische Berufserfahrung	-0.000***	-0.000	-0.003	-0.001	-0.000	-0.000
Anteil Teilzeit in Berufserfahrung	-0.001	-0.000***	0.000	-0.000	-0.002	0.012
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	0.001	0.009**	0.004***	0.008***	0.004***	0.008***
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	0.011***	0.018***	0.004***	0.008***	0.004***	0.008***
Segregationsfaktoren						
Mit umfassenden Führungsaufgaben (Referenz: Hochqualifiziert)	0.255***	0.173**				
Branche (Referenz: Produzierendes Gewerbe)	-0.060	-0.178**	-0.291***	0.484***		
Händler, Gastgewerbe, Verkehr	0.057**	-0.065	-0.042	0.412***		
Sonstige Dienstleistungen						
Betriebsgröße (Referenz: Unter 20 Beschäftigte)	0.145***	0.111*	0.148	0.106		
20 bis unter 200 Beschäftigte	0.271***	0.195***	-0.215	0.102		
2000 und mehr Beschäftigte	0.266***	0.253***	0.035	-0.254		
Frauenanteil im Beruf	-0.001	-0.004***	-0.008***	-0.016***		
Kontrollgrößen zum Haushalt						
Verheiratet zusammenlebend (Referenz: Verheiratet getrennt lebend/Unverheiratet)	0.031	0.132**	0.135	0.113		
Zahl der Kinder unter 18 Jahren im HH	0.027**	0.069*	0.059	0.168		
Mind. Eine Stunde Hausarbeit an einem Werktag (Referenz: Null Stunden)	-0.022	-0.187**	-0.157*	-0.448		
Wohnort: Ostdeutschland (Referenz: Westdeutschland)	-0.330***	-0.351***	-0.268**	-0.248*		
Selektionsvariablen						
Schulbildung des Vaters (Referenz: Weniger als Fachhochschulreife/Abitur)			-0.138	0.285*		
Wald, nichtkeine Angabe			-0.210	0.296		
Big Five						
Neurotizismus			-0.040	-0.021		
Offenheit			0.052	0.113*		
Verträglichkeit			-0.058	-0.109*		
Extraversion			0.038	0.043		
Gewissenhaftigkeit			0.028	0.154**		
Risikobereitschaft bei beruflicher Karriere			0.064***	0.069**		
Konstante	7.233***	5.845***	5.890***	6.145***		
Fäktizität	738	180	1297	607		
Wald Chi²	515.7***	232.52***				
Rho			0.591***	0.669**		

... zum Verdienst:

Auch in Managementfunktionen sind die Verdienste in Frauenberufen nicht nur geringer (evaluative Diskriminierung), sondern Frauen verdienen auch innerhalb der Frauenberufe weniger als Männer (allokative Diskriminierung).

Ohne Berücksichtigung der Selektion in eine Managementfunktion werden die Verdienste der Frauen überschätzt, die der Männer unterschätzt.

... zum Gender Pay Gap:

	% Merkmaleffekt (erklärt)	% Resteffekt (nicht erklärt)
Heckman Selektion:		
Ohne	69,8	30,2
Mit	34,4	65,6

„Wird berücksichtigt, dass Frauen und Männer eine unterschiedliche Wahrscheinlichkeit haben, in einer Managementfunktion zu sein, kann nur gut ein Drittel der Verdienstdifferenz zwischen Frauen und Männern durch Unterschiede in den herangezogenen individuellen Merkmalen erklärt werden. Dies spricht dafür, dass gesellschaftliche und kulturelle Rahmenbedingungen, zu denen auch diskriminierende Strukturen und Praktiken auf dem Arbeitsmarkt und in Unternehmen gehören, einen bedeutsamen Einfluss auf die unterschiedliche geschlechtsspezifische Entlohnung haben.“

... zur Selektion in eine Managementfunktion:

- > Bei allen Persönlichkeitsmerkmalen kein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern, wenn für weitere Merkmale kontrolliert wird.

„Die Chancen einer Frau, in einer Managementfunktion zu sein, sind im Vergleich zu einem Mann bezüglich der Persönlichkeitsmerkmale also ähnlich, wenn beide die gleiche Ausbildung und Berufserfahrung besitzen, die gleiche soziale Herkunft und identische familiäre Situation aufweisen sowie in der gleichen Branche, im gleichen Job und mit identischen Arbeitszeiten tätig sind.“

Die Ergebnisse belegen insgesamt:

- > Die Humankapitaltheorie kann den Gender Pay Gap in Managementfunktionen nicht ausreichend erklären.
- > Auch in Managementfunktionen spielt die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes eine große Rolle für Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern.
- > Analysen zum Gender Pay Gap sollten die für beide Geschlechter unterschiedlichen Selektionswahrscheinlichkeiten in eine Managementfunktion berücksichtigen.

* signifikant bei 10%, ** signifikant bei 5%, *** signifikant bei 1%
 Abhängige Variable: Logarithmierter Bruttomonatsverdienst, kontrolliert für die Stichprobe G und implizite Verdienste. Geschätzt wurde ein Heckman-Selektionsmodell. Als Selektionsvariablen finden neben den Variablen der Verdienstschatzung (mit Ausnahme des Dummy's für 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 Berlin).