

Wochenbericht

Führungspositionen: Frauen holen allmählich auf

Seite **2**

Auf den meisten Chefsesseln sitzen nach wie vor Männer. Dennoch konnten Frauen in den letzten zehn Jahren etwas an Rückstand wettmachen – insbesondere dort, wo sie besonders schwach vertreten sind: bei den Selbständigen mit größeren Betrieben und bei den Angestellten in Unternehmensführungen. Es ist zu erwarten, dass dieser Trend anhält.

Von Karl Brenke

„Der Anteil von Frauen in Führungspositionen wird weiter wachsen“

Seite **14**

Sieben Fragen an Karl Brenke

Einkommen und Bildung beeinflussen die Nutzung frühkindlicher Angebote außer Haus

Seite **15**

Fast jedes zweite Kind, das noch nicht in die Schule geht, nimmt an Eltern-Kind-Gruppen, sportlichen oder musischen Angeboten außer Haus teil. Das Ausmaß dieser frühkindlichen Aktivitäten hängt jedoch stark vom familiären Umfeld ab. Insbesondere das Haushaltseinkommen, der Bildungsstand der Mutter und ein Migrationshintergrund spielen eine Rolle.

Von Nicole Schmiade und C. Katharina Spieß

DIW Berlin setzt Akzente in Washington

Seite **22**

Dokumentiert: Die Washington-Week des DIW Berlin

Die amerikanische Armee als Vorbild für Gleichberechtigung in Deutschland: Warum nicht?

Seite **36**

Kommentar von Tilman Brück

Führungspositionen: Frauen holen allmählich auf

Karl Brenke
kbrenke@diw.de

Führungspositionen sind nach wie vor eine Domäne von Männern – und je höher die Tätigkeiten in der Hierarchie angesiedelt sind, desto schwächer sind Frauen vertreten. In nahezu allen Wirtschaftszweigen üben Frauen in geringerem Maße Leitungsfunktionen aus als es ihrem Anteil an der gesamten Beschäftigung entspricht. Auch in Tätigkeiten unmittelbar unterhalb von Leitungsfunktionen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.

So ausgeprägt die Vorherrschaft der Männer in Führungspositionen immer noch ist, so deutlich wird auch, dass sich die Stellung der Frauen verbessert. So ist der Anteil der Frauen an den angestellten Führungskräften außerhalb des öffentlichen Dienstes von 17,6 Prozent im Jahr 1996 auf 20,3 Prozent im Jahr 2007 gestiegen. Der Anteil der Frauen an den Selbständigen mit fünf und mehr Beschäftigten hat in derselben Zeit von 16 Prozent auf 21 Prozent zugelegt. Diese Tendenz hat sich bis 2010 fortgesetzt, und es ist zu erwarten, dass sie weiter anhält.

Eine Untersuchung des DIW Berlin hat gezeigt, dass Frauen in den Vorständen und Aufsichtsgremien großer Unternehmen in Deutschland kaum vertreten sind.¹ Jüngst wurde von der Regierungskommission *Deutscher Corporate Governance Index* empfohlen, bei der Besetzung von Aufsichtsräten mehr als bisher Frauen zu berücksichtigen, und den Aufsichtsräten angeraten, in der Zusammensetzung der Vorstände auf eine gleichmäßigere Beteiligung der Geschlechter zu achten. Immer häufiger werden auch verbindliche Frauenquoten diskutiert.

Relativ schwach vertreten sind Frauen indes nicht nur in den Spitzengremien großer Unternehmen, sondern ganz generell in Führungspositionen.² In dieser Studie werden zunächst die Tätigkeitsstrukturen der Geschlechter miteinander verglichen, um dann den Blick auf die Erwerbstätigen in Führungsfunktionen zu richten. Anders als üblich werden auch Selbständige betrachtet. Weil es sich bei den Führungskräften um eine kleine Gruppe von Erwerbstätigen handelt, lassen sich umso detailliertere Einblicke gewinnen, je umfangreicher die herangezogene Datenbasis ist. Für diese Untersuchung wurden drei sich ergänzende Datenquellen der amtlichen Statistik genutzt, die zusammengenommen ein relativ umfassendes Bild von Frauen in Führungspositionen von Mitte der 90er Jahre bis Mitte 2010 ergeben (Kasten 1).

Der Begriff der Führungskräfte ist nicht eindeutig definiert. Er kann eng ausgelegt werden, sodass ihm nur Personen an der Spitze von Unternehmen und großen Betrieben zugeordnet werden. Oder er kann weiter gefasst sein und auch Personen einschließen, die anleitende Funktionen innerhalb einer Gruppe

¹ Vgl. Holst, E., Wiemer, A.: Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen massiv unterrepräsentiert. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 4/2010.

² Holst, E., Busch, A.: Führungskräfte-Monitor 2010. Politikberatung kompakt 56, DIW Berlin.

von Arbeitnehmern innehaben. Dann könnten dazu etwa auch Werkmeister und Poliere, Ärzte in Krankenhäusern, Wissenschaftler mit wenigen Hilfskräften sowie Fachbereichsleiter in Schulen zählen.

Kasten 1

Drei Datenquellen für die Untersuchung

Vierteljährliche amtliche Erhebung der Arbeitnehmerverdienste.¹ Der Vorteil dieser Daten besteht in einer tiefen Wirtschaftszweiggliederung und in ihrer Aktualität. Von Nachteil ist insbesondere, dass nur Auskunft über angestellte Führungskräfte gegeben wird, und dass die Statistik erst seit 2007 existiert. Bei dieser Statistik werden Beamte mit einbezogen – und zwar in den Sektoren öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung sowie Erziehung und Bildung.

Mikrozensus. Diese jährliche Stichprobenerhebung erlaubt Vergleiche über einen längeren Zeitraum und enthält auch Angaben über die Selbständigen.² Für wissenschaftliche Auswertungen stehen Daten des Mikrozensus derzeit allerdings nur bis zum Jahr 2007 zur Verfügung.

Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Sie beruht auf einer Totalerhebung, bei der Nicht-Sozialversicherungspflichtige wie Beamte und Selbständige ausgeklammert sind.

1 Erfasst werden in der Erhebung mit Auskunftspflicht etwa 40 500 Betriebe (örtliche Einheiten). Dabei wird nach allen abhängig Beschäftigten außer Auszubildenden, Praktikanten, Ein-Euro-Jobbern und Beamten außerhalb der Sektoren öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung sowie Erziehung und Unterricht gefragt. Abgesehen von der Land- und Forstwirtschaft und den privaten Haushalten werden alle Wirtschaftszweige einbezogen. In der Regel werden Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten nicht befragt; in einigen Wirtschaftszweigen (etwa dem Ausbaugewerbe) liegt die Grenze bei fünf Beschäftigten. In den Sektoren öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung sowie Erziehung und Unterricht findet keine Umfrage statt, hier wird auf die Daten aus der Personalstandsstatistik zurückgegriffen. Vgl. Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste. Fachserie 16, Reihe 2.3. Die erhobenen Vierteljahresergebnisse wurden vom Statistischen Bundesamt zu Jahresdaten zusammengefasst.

2 Beim Mikrozensus, der *kleinen Volkszählung*, handelt es sich um eine Erhebung mit Auskunftspflicht, bei der etwa ein Prozent der Bevölkerung erfasst wird. Vgl. Statistisches Bundesamt: Mikrozensus. Qualitätsbericht. Juli 2006. Ein Teil der Informationen wird hier nur in einem Abstand von mehreren Jahren erhoben. Dazu gehören auch solche, die für diese Untersuchung verwendet werden. Genutzt werden die Daten des Mikrozensus 2007 (gesamter Datensatz) sowie die von 1996, 2000 und 2004 (jeweils die Scientific-Use-Files des Mikrozensus – eine Zufallsauswahl von 70 Prozent der Mikrozensus-Daten).

Zwischen den Beschäftigungsstrukturen von Männern und Frauen bestehen große Unterschiede

Frauen üben im Schnitt weniger qualifizierte Tätigkeiten als Männer aus. Nach der Statistik der Arbeitnehmerverdienste sind Frauen vor allem in Leitungspositionen (Leistungsgruppe 1) wenig zu finden (Tabelle 1, Kasten 2). Zwölf Prozent aller männlichen und sechs Prozent aller weiblichen Arbeitnehmer gelten danach als Führungskräfte; der Anteil der Frauen beträgt 28 Prozent. Auch unter den herausgehobenen Fachkräften, die allenfalls Entscheidungsbefugnisse in einer kleinen Gruppe haben (Leistungsgruppe 2), sind sie unterrepräsentiert – allerdings nicht so stark wie unter dem Führungspersonal. Andererseits gehen Frauen viel häufiger als Männer einfachen Tätigkeiten nach, für die keine Berufsausbildung und in der Regel auch keine Anlernzeit benötigt wird (Leistungsgruppe 5). Unter den Arbeitnehmern dagegen, die einen Job ausüben, der eine mittlere Qualifikation erfordert, sind Frauen fast ebenso häufig zu finden wie es ihrem Anteil an der gesamten Beschäftigung entspricht.

Erhebliche Unterschiede gibt es zudem in sektoraler Hinsicht: Im Dienstleistungsbereich, wo Frauen die

Tabelle 1

Arbeitnehmer 2009 nach Leistungsgruppen

In Prozent

	Struktur der Arbeitnehmer		Anteil der Frauen an der jeweiligen Gruppe	Teilzeitquote	
	Männer	Frauen		Männer	Frauen
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen					
Leistungsgruppe 1	12,2	5,8	28,0	5,0	33,2
Leistungsgruppe 2	21,8	18,6	41,3	3,7	37,8
Leistungsgruppe 3	38,2	37,0	44,4	3,3	43,7
Leistungsgruppe 4	14,5	12,8	42,2	7,0	50,9
Leistungsgruppe 5	5,6	9,2	57,3	20,3	61,0
Geringfügig Beschäftigte	7,6	16,6	64,2	100,0	100,0
Insgesamt	100	100	45,2	12,5	53,9
Produzierendes Gewerbe					
Leistungsgruppe 1	10,7	4,9	12,9	1,0	17,3
Leistungsgruppe 2	19,9	13,7	18,1	1,0	24,8
Leistungsgruppe 3	44,7	34,1	19,8	1,1	30,1
Leistungsgruppe 4	16,9	18,9	26,6	1,6	28,0
Leistungsgruppe 5	5,0	13,2	46,3	3,5	26,0
Geringfügig Beschäftigte	2,9	15,2	62,8	100,0	100,0
Insgesamt	100	100	24,4	4,2	38,3
Dienstleistungen					
Leistungsgruppe 1	13,3	5,9	34,6	7,4	35,9
Leistungsgruppe 2	23,2	19,5	50,2	5,4	39,5
Leistungsgruppe 3	33,4	37,5	57,4	5,5	46,1
Leistungsgruppe 4	12,7	11,7	52,4	12,1	57,9
Leistungsgruppe 5	6,2	8,4	61,7	30,5	71,8
Geringfügig Beschäftigte	11,2	16,9	64,4	100,0	100,0
Insgesamt	100	100	54,5	18,7	56,9

Quellen: Verdiensterhebung; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Frauen sind in der niedrigsten Leistungsgruppe 5, als geringfügig Beschäftigte oder in Teilzeit überdurchschnittlich vertreten.

Tabelle 2

Arbeiter und Angestellte¹ nach ihrer Tätigkeit 2007

In Prozent

	Struktur der Arbeiter und Angestellten			Anteil der Frauen an der jeweiligen Gruppe	Teilzeitquote	
	Insgesamt	Frauen	Männer		Frauen	Männer
An- und ungelernete Arbeiter	19,1	18,6	19,5	46,2	67,6	22,7
Angestellte mit einfachen Tätigkeiten	22,2	33,6	11,9	71,7	57,6	21,4
Facharbeiter, Vorarbeiter etc.	16,7	4,6	27,5	13,1	41,6	2,7
Angestellte, die schwierige Aufgaben nach allgemeinen Vorgaben ausführen	23,5	31,0	16,8	62,4	39,4	7,2
Meister	1,9	0,5	3,1	13,2	38,7	3,9
Angestellte mit selbständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit mit begrenzter Verantwortung für andere	14,0	10,4	17,1	35,4	26,8	4,0
Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben	2,6	1,2	3,9	21,7	15,2	2,3
Insgesamt	100	100	100	47,4	49,2	9,9

¹ Ohne Auszubildende.

Quellen: Mikrozensus 2007; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Bei einfachen und bei mittelschweren Tätigkeiten überwiegen Frauen, bei leitenden Tätigkeiten dominieren Männer.

Tabelle 3

Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer in Leistungsgruppe 1 nach Wirtschaftszweigen 2009

In Prozent

	Anteil an allen Arbeitnehmern			Anteil der Frauen an allen Arbeitnehmern in Leistungsgruppe 1	Anteil der Frauen an allen Arbeitnehmern	Differenz der Frauenanteile in Prozentpunkten
	Insgesamt	Männer	Frauen			
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	7,0	6,6	13,1	11,2	6,0	5,2
Verarbeitendes Gewerbe	10,8	11,8	6,3	11,3	19,2	-7,9
Nahrungs- und Futtermittel	4,9	6,7	2,5	21,0	41,6	-20,6
Getränkeherstellung	7,2	7,2	7,1	15,6	15,8	-0,2
Tabakverarbeitung	10,4	11,6	8,0	24,6	32,1	-7,5
Textilgewerbe	7,0	9,1	3,2	16,8	36,4	-19,6
Bekleidungsindustrie	8,0	16,6	3,7	30,8	66,6	-35,8
Leder, Lederwaren	7,8	11,9	3,6	22,7	49,3	-26,6
Holz-, Korbwaren u. ä. (ohne Möbel)	5,9	5,9	5,7	10,4	10,7	-0,3
Papier, Pappe und Waren daraus	8,1	8,9	4,6	11,3	19,8	-8,5
Druckerzeugnisse, Vervielfältigung	8,7	10,2	4,0	11,0	24,0	-13,0
Kokerei und Mineralölverarbeitung	20,3	20,8	17,3	12,4	14,5	-2,1
Chemische Erzeugnisse	15,1	15,9	11,9	16,3	20,7	-4,4
Pharmazeutische Erzeugnisse	23,0	28,0	16,2	29,6	42,1	-12,5
Gummi- und Kunststoffwaren	6,7	7,7	3,3	10,3	21,2	-10,9
Glas und Glaswaren, Keramik etc.	8,3	8,5	6,6	11,8	14,7	-2,9
Metallerzeugung und -bearbeitung	10,0	9,7	12,4	11,0	8,8	2,2
Metallerzeugnisse	6,9	7,2	5,2	10,1	13,5	-3,4
EDV-Geräte, elektronische, optische Erzeugnisse	20,4	24,5	7,8	9,5	24,9	-15,4
Elektrische Ausrüstungen	14,0	17,1	4,6	8,3	25,1	-16,8
Maschinenbau	12,1	12,9	7,1	7,5	12,9	-5,4
Kraftwagen und Kraftwagenteile	10,3	10,7	7,6	8,2	11,2	-3,0
Sonstiger Fahrzeugbau	23,6	24,3	17,9	8,2	10,8	-2,6
Möbel	7,3	8,0	4,3	9,7	16,6	-6,9
Herstellung sonstiger Waren	8,9	11,8	4,4	19,7	39,7	-20,0
Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	13,1	13,3	10,6	8,3	10,2	-1,9
Energieversorgung	13,5	14,4	8,8	11,1	16,9	-5,8
Wasser, Abwasser	5,2	5,2	5,2	13,2	13,2	0,0
Wasserversorgung	7,5	8,0	5,5	14,9	20,3	-5,4
Abwasserentsorgung	6,7	6,6	7,4	14,5	13,1	1,4
Sammlung, Behandlung, Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung	4,4	4,3	5,8	15,0	11,6	3,4
Beseitigung von Umweltverschmutzungen	7,1	7,3	5,2	7,7	10,5	-2,8
Baugewerbe	8,2	7,9	11,7	9,9	6,9	3,0
Hochbau	8,5	8,3	11,0	9,3	7,2	2,1
Tiefbau	7,3	7,3	7,6	4,9	4,7	0,2
Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	8,3	7,9	12,5	11,1	7,3	3,8

Tabelle 3 (Fortsetzung)

Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer in Leistungsgruppe 1 nach Wirtschaftszweigen 2009

In Prozent

	Anteil an allen Arbeitnehmern			Anteil der Frauen an allen Arbeitnehmern in Leistungsgruppe 1	Anteil der Frauen an allen Arbeitnehmern	Differenz der Frauenanteile in Prozentpunkten
	Insgesamt	Männer	Frauen			
Dienstleistungsbereich	12,7	15,1	8,8	27,0	38,8	-11,8
Handel mit KFZ; Reparatur von KFZ	6,9	7,3	4,9	10,1	14,4	-4,3
Großhandel	9,7	11,0	6,2	16,9	26,5	-9,6
Einzelhandel	7,9	10,6	5,3	34,2	51,0	-16,8
Landverkehr	3,0	2,8	4,3	16,0	11,0	5,0
Schifffahrt	15,8	19,3	5,7	9,3	25,8	-16,5
Luftfahrt	21,1	31,2	7,2	14,3	42,0	-27,7
Lagerei sowie sonstige Dienste für den Verkehr	6,4	6,6	5,6	16,2	18,6	-2,4
Post-, Kurier- und Expressdienste	3,3	4,2	1,8	19,1	35,5	-16,4
Beherbergung	7,9	10,4	6,0	42,2	55,9	-13,7
Gastronomie	5,4	7,0	3,6	30,0	45,5	-15,5
Verlagswesen	12,1	15,8	7,3	26,0	43,2	-17,2
Herstellung von Filmen; Kinos; Tonstudios	11,0	13,0	8,1	30,9	41,8	-10,9
Rundfunkveranstalter	25,9	31,4	17,7	27,5	40,2	-12,7
Telekommunikation	9,6	11,2	4,1	10,0	23,3	-13,3
Dienste der Informationstechnologie	16,5	18,9	8,0	10,6	21,9	-11,3
Informationsdienstleistungen	8,9	11,5	4,8	20,2	37,8	-17,6
Finanzdienstleistungen	17,0	24,1	7,8	20,1	43,7	-23,6
Versicherungen	12,3	16,8	6,0	20,3	41,6	-21,3
Mit Finanz- und Versicherungsdiensten verbundene Tätigkeiten	13,2	18,0	6,0	18,5	40,5	-22,0
Grundstücks- und Wohnungswesen	12,1	15,5	7,3	25,1	41,6	-16,5
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	15,2	29,1	7,4	31,3	64,2	-32,9
Verwaltung von Unternehmen; Unternehmensberatung	19,4	23,7	12,0	22,8	36,9	-14,1
Architektur- und Ingenieurbüros	20,2	23,0	10,1	10,7	21,5	-10,8
Forschung und Entwicklung	36,9	42,9	24,0	20,5	31,6	-11,1
Werbung und Marktforschung	11,8	17,7	5,3	21,1	47,2	-26,1
Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche, technische Tätigkeit	11,6	15,5	3,5	9,8	32,4	-22,6
Veterinärwesen	20,5	27,0	18,0	64,6	73,2	-8,6
Vermietung von beweglichen Sachen	8,6	10,3	5,2	19,7	32,7	-13,0
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	2,2	2,0	2,6	28,2	23,2	5,0
Reisebüros, Reiseveranstalter etc.	11,1	18,4	7,1	41,7	65,0	-23,3
Wach- und Sicherheitsdienste; Detekteien	1,5	1,5	1,4	15,1	16,0	-0,9
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	4,7	5,1	3,9	25,7	31,1	-5,4
Sonstige wirtschaftliche Dienste	7,5	10,3	4,5	28,8	48,1	-19,3
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	8,6	9,9	6,2	24,0	33,5	-9,5
Kindergärten und Vorschulen	0,5	1,8	0,4	82,2	95,4	-13,2
Grundschulen	1,7	1,6	1,7	77,1	76,0	1,1
Weiterführende Schulen	44,6	51,4	37,0	39,1	47,1	-8,0
Tertiärer und post-sekundärer Unterricht	55,6	64,8	37,4	22,4	33,4	-11,0
Gesundheitswesen	18,1	32,2	10,5	37,6	64,9	-27,3
Heime	5,6	8,4	4,3	52,3	68,2	-15,9
Sozialwesen	8,7	13,4	6,1	44,8	64,1	-19,3
Kreative, künstlerische und unterhalterische Tätigkeiten	13,5	12,7	14,8	38,7	35,1	3,6
Bibliotheken, Museen etc.	12,8	14,6	11,0	43,1	50,1	-7,0
Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	8,0	13,0	2,6	16,0	48,7	-32,7
Dienste des Sports, der Unterhaltung, Erholung	11,0	14,4	3,8	11,2	32,3	-21,1
Interessenvertretungen, religiöse Vereinigungen	15,7	23,3	8,4	27,5	51,3	-23,8
Reparatur von EDV-Geräten und Gebrauchsgütern	8,9	9,7	5,0	9,4	16,7	-7,3
Sonstige überwiegend persönliche Dienste	4,8	7,4	2,8	33,6	57,2	-23,6
Insgesamt	11,8	13,2	8,3	21,5	30,3	-8,8

Quellen: Verdiensterhebung; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Mit 13,2 Prozent gegenüber 8,3 Prozent dominieren Männer insgesamt die Leistungsgruppe 1. Um neun Prozentpunkte ist der Frauenanteil niedriger als ihr Anteil an der Beschäftigung insgesamt.

Mehrzahl der Arbeitnehmer stellen, sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei den Tätigkeiten weniger groß als im Produzierenden Gewerbe. Dieser Sektor ist eine Männerdomäne. Hier sind die beruflichen Anforderungen im Schnitt geringer als bei den Dienstleistungen.

Eine engere Abgrenzung der abhängig beschäftigten Führungskräfte erlauben die Daten des Mikrozensus. Hier werden nicht Betriebe befragt, sondern Personen. Als Führungskräfte werden diejenigen angesehen, die bei der Erhebung angaben, dass sie Angestellte mit „umfassenden Führungsaufgaben

Kasten 2

Leistungsgruppen in der Verdiensterhebung

Bei der amtlichen Erhebung der Arbeitnehmerverdienste sind die Unternehmen aufgefordert, ihre Arbeitnehmer nach folgenden Vorgaben zu klassifizieren:

Leistungsgruppe 1: „Arbeitnehmer in leitender Stellung, ... Arbeitnehmer ... mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Hierzu zählen ... angestellte Geschäftsführer ... Eingeschlossen sind auch alle Arbeitnehmer ..., die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen,“ sowie „Arbeitnehmer ... mit Tätigkeiten, die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern,“ die „in der Regel ... durch ein Hochschulstudium erworben“ werden.

Leistungsgruppe 2: „Herausgehobene Fachkräfte, ... Arbeitnehmer ... mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten, für die in der Regel nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und

spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Tätigkeiten werden überwiegend selbständig ausgeführt.“

Leistungsgruppe 3: „Fachkräfte, ... Arbeitnehmer ... mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.“

Leistungsgruppe 4: „Angelernte Arbeitnehmer, ... Arbeitnehmer ... mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber insbesondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchengebundene Aufgaben erforderlich sind.“

Leistungsgruppe 5: „Ungelernte Arbeitnehmer, ... Arbeitnehmer ... mit einfachen, schematischen Tätigkeiten oder isolierten Arbeitsvorgängen.“

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 2.1.

und Entscheidungsbefugnissen“ seien. Zu diesen zählten im Jahr 2007 knapp vier Prozent aller Männer in einem Beschäftigungsverhältnis als Arbeiter oder Angestellter (Tabelle 2).³ Unter den Frauen war es lediglich etwas mehr als ein Prozent; ihr Anteil an den Führungskräften beträgt nach dieser Definition nur 22 Prozent. Jede siebte weibliche Führungskraft arbeitete in Teilzeit, von den männlichen dagegen kaum jemand.

Weiterhin wird deutlich, dass einfache Tätigkeiten sowie solche, die eine betriebliche Lehrausbildung erfordern, meist von Frauen in einem Angestelltenverhältnis ausgeübt werden, von Männern dagegen überwiegend als Arbeiter (Tabelle 2). Zudem haben Frauen relativ selten die Position eines Meisters inne – eine Funktion, die insbesondere im Produzierenden Gewerbe zu finden ist. Deutlich unterrepräsentiert sind sie auch bei den Angestellten, die zwar höherwertigen Tätigkeiten nachgehen, die aber ohne oder nur mit geringen Leitungsbefugnissen ausgestattet sind.

Große Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es ferner bei der Arbeitszeit. Knapp die Hälfte der Frauen arbeitet in Teilzeit oder ist geringfügig beschäftigt. Unter den Männern dominiert dagegen die Vollzeit-

beschäftigung. Generell zeigt sich, dass je höher die Anforderungen an eine berufliche Tätigkeit sind, desto geringer ist das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung. Besonders deutlich tritt dieser Zusammenhang bei den Frauen zutage. Unter den Männern gibt es relativ hohe Teilzeitquoten nur bei denjenigen Arbeitnehmern, die Tätigkeiten ausüben, die keine Berufsausbildung erfordern. Deren Teilzeitquoten sind zwar höher als die von Frauen mit umfassenden Führungsaufgaben, aber geringer als die derjenigen, die „Verantwortung für andere“ haben.

In fast allen Wirtschaftszweigen und Berufen sind Frauen bei den angestellten Führungskräften unterrepräsentiert

Aus der Erhebung der Arbeitnehmerverdienste liegen über die Vollzeitbeschäftigten sektoral differenzierte Daten nach den einzelnen Leistungsgruppen vor. In Leitungsfunktionen sind zwar relativ mehr Frauen als in anderen Leistungsgruppen in Vollzeit beschäftigt, doch ist ihr Anteil an den Vollzeitkräften besonders gering.

Gemessen an ihrem Anteil an der gesamten Beschäftigung in den jeweiligen Wirtschaftszweigen sind Frauen in nahezu allen Branchen unter den Arbeitnehmern in der Leistungsgruppe 1 unterrepräsentiert (Tabelle 3). Zu den wenigen Ausnahmen zählen die Bauwirtschaft und die Arbeitnehmerüberlassung – Branchen, in denen kaum Frauen angestellt sind.

³ Beamte wurden aus der Betrachtung ausgeklammert, weil es über sie im Mikrozensus nur Angaben über ihre Laufbahngruppe, nicht aber über die Art der ausgeübten Tätigkeiten gibt.

Tabelle 4

Angestellte Führungskräfte¹ nach Wirtschaftszweigen und nach Berufsgruppen 2007

Anteile in Prozent

	Führungskräfte ²		Frauenanteil an den Führungskräften	Nachrichtlich: Frauenanteil an allen Arbeitern und Angestellten
	Männer	Frauen		
Wirtschaftsbereiche				
Produzierendes Gewerbe, Landwirtschaft	2,8	1,1	11,5	25,4
Handel	4,5	1,1	24,8	56,5
Gastgewerbe	3,1	1,4	43,4	63,2
Verkehr, Nachrichten	2,7	1,3	15,4	28,0
Finanzdienste	11,3	1,7	15,6	54,4
Grundstückswesen, Unternehmensdienste	6,6	1,5	19,4	51,9
Erziehung und Unterricht	2,4	1,3	52,0	67,8
Gesundheits- und Sozialwesen	5,5	1,0	38,5	77,4
Sonstige Dienste	5,2	1,3	27,9	60,9
Berufsgruppen				
Fertigungsberufe ³	0,3	0,2	12,0	19,8
Ingenieure, Techniker ⁴	2,9	0,7	4,8	17,3
Verkäufer, Kaufleute	4,0	0,8	30,8	69,9
Bank-, Versicherungskaufleute	9,3	1,6	17,1	53,9
Geschäftsführer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	32,5	11,9	16,8	35,5
Rechts-, Schutz-, Verwaltungsberufe, Informatiker ²	2,7	0,7	27,6	59,5
Publizisten, Künstler etc.	5,7	1,4	21,1	51,9
Gesundheitsberufe	8,1	0,9	36,5	83,5
Sozialberufe	5,4	1,7	57,7	81,4
Natur-, geisteswissenschaftliche Berufe, Lehrer	4,8	1,6	30,2	56,9
Andere personenbezogene Berufe ⁵	2,2	0,5	52,9	82,6
Insgesamt³	3,9	1,2	21,7	47,4

1 Ohne Beamte.**2** Ohne Auszubildende.**3** Einschließlich landwirtschaftlicher Berufe, Bau- und Bergbauberufe.**4** Einschließlich Verkehrsberufe.**5** Unter anderem Hotelberufe, Körperpfleger, Reinigungsberufe.

Quellen: Mikrozensus 2007; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Der Frauenanteil bei angestellten Führungskräften ist im Bereich Erziehung und Unterricht beziehungsweise bei Sozialberufen besonders hoch.

Die wenigen Frauen in diesen Zweigen sind offenbar häufig in der Verwaltung und dabei auch in Führungspositionen tätig. Ähnliches gilt für das Fuhrgewerbe. Eine weitere Ausnahme ist der Sektor „Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten“; hier sind Frauen aber nicht nur in Führungspositionen, sondern generell vergleichsweise stark unter den Vollzeitkräften vertreten.

In Führungspositionen besonders deutlich unterrepräsentiert sind Frauen bei den Finanzdienstleistungen, in der Rechts- und Wirtschaftsberatung, in der Werbebranche, bei den Kirchen und Interessensvertretungen – und hierbei sowohl bei den Arbeitgeberverbänden als auch bei den Gewerkschaften – oder in der Luftfahrt. Selbst in denjenigen Sektoren, in denen Frauen den weit überwiegenden Teil der Beschäftigten stellen, wie in den Vorschulen und Kindergärten, im Sozial- und im Gesundheitswesen, sind sie unter den Führungskräften in unterproportionalem Maße zu finden.

Bei allen Ausnahmen und Besonderheiten zeigt sich aber eine eindeutige Tendenz: Je höher der Anteil der Frauen an den gesamten Vollzeitbeschäftigten in den

Wirtschaftszweigen ist, desto höher ist auch ihr Anteil an den Führungskräften (Abbildung 1). Der ermittelte statistische Zusammenhang ist recht hoch.⁴

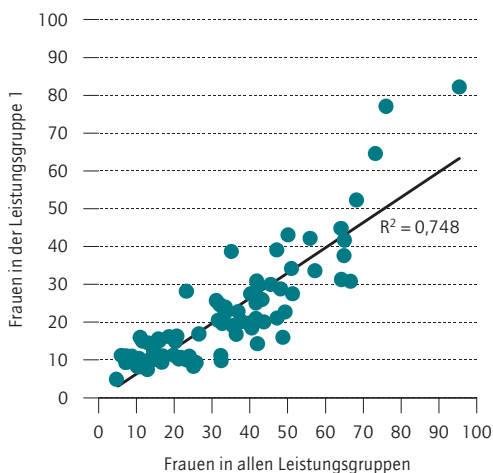
Im Mikrozensus ist der Anteil der Frauen an den Führungskräften ebenfalls in den Sektoren Bildung und Erziehung, Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Gastgewerbe höher – alles Bereiche, in denen die Frauen auch einen besonders hohen Anteil an den übrigen Arbeitnehmern stellen (Tabelle 4). In solchen Wirtschaftsbereichen, in denen die Beschäftigung generell stark von Männern geprägt ist, finden sich erwartungsgemäß relativ wenige Frauen unter den Führungskräften. Auffallend sind wiederum die Finanzdienste. In diesem Sektor sind zwar relativ viele Frauen tätig – aber vergleichsweise wenige in Führungspositionen. Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn die Beschäftigten nicht nach Wirtschaftszweigen, sondern nach ausgeübten Berufen (Bank- und Versicherungskaufleute) differenziert werden.

⁴ $R^2 = 0,748$ besagt in etwa, dass der Anteil der Frauen an den vollzeitbeschäftigten Führungskräften zu drei Vierteln durch den Anteil der Frauen an den gesamten Vollzeitkräften erklärt werden kann.

Abbildung 1

Frauenanteile in der Leistungsgruppe 1 und insgesamt nach Wirtschaftszweigen 2009

Anteile in Prozent



Quellen: Verdiensterhebung; Berechnungen des DIW Berlin. **DIW Berlin 2010**

Ist der Anteil der Frauen in einem Wirtschaftszweig hoch, ist es auch der Anteil in Leistungsgruppe 1.

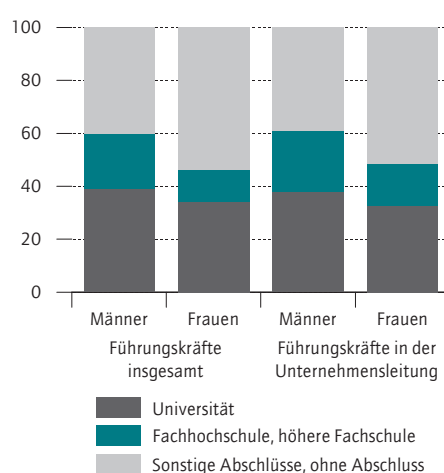
Frauen in Führungspositionen sind jünger – und arbeiten oft in Teilzeit

Deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen gibt es auch hinsichtlich des Alters: Frauen sind im Schnitt erheblich jünger (Tabelle 5). Offenbar wachsen immer mehr gut qualifizierte Frauen nach, und ein wachsender Teil von ihnen strebt eine Karriere an. Ob diese Frauen im weiteren Lebensverlauf – und damit auch nach der Familienbildung – noch eine Führungsposition innehaben, wird die Zukunft erweisen. Derzeit ist dies nicht immer der Fall. So sind in den jüngeren Altersgruppen Frauen in Führungspositionen viel häufiger als Männer teilzeitbeschäftigt und der Anteil von Frauen

Abbildung 2

Angestellte Führungskräfte nach dem Berufsabschluss 2007

In Prozent



Quellen: Mikrozensus 2007; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Männer in Führungspositionen haben zu 60 Prozent einen höheren Bildungsabschluss, Frauen nur zu knapp 50 Prozent.

unter den 35- bis 44-Jährigen liegt erheblich unter dem der Jüngeren. Auch unter den älteren Frauen ab 55 Jahren ist die Teilzeitquote in Führungspositionen vergleichsweise hoch – dafür werden andere Gründe als die Kinderbetreuung verantwortlich sein.

Nach den Berechnungen auf Basis des Mikrozensus weisen Frauen in Führungspositionen zudem im Schnitt geringere Ausbildungsabschlüsse auf als Männer. Mehr als die Hälfte der Frauen verfügt nicht über einen Hochschul- oder Fach(hoch)schulabschluss, bei den Männern sind es 40 Prozent (Abbildung 2). Es liegt nahe, dass die geringere Qualifikation mit dem Alter zusammenhängt.

Tabelle 5

Angestellte Führungskräfte nach Altersgruppen 2007

In Prozent

	Männer		Frauen		Anteil der Frauen an allen Führungskräften	Teilzeitquote der Führungskräfte	
	Führungskräfte	andere Beschäftigte ¹	Führungskräfte	andere Beschäftigte ¹		Männer	Frauen
unter 35 Jahren	10,1	29,4	19,9	29,3	35,3	3,0	10,4
35 bis 44 Jahre	35,9	30,7	35,1	30,2	21,4	1,3	16,2
45 bis 54 Jahre	31,3	25,6	30,6	27,1	21,3	1,5	15,1
55 Jahre und älter	22,6	14,3	14,4	13,4	15,0	4,9	20,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	21,7	2,3	15,2

¹ Ohne Auszubildende.

Quellen: Mikrozensus 2007; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Weibliche Führungskräfte sind im Durchschnitt jünger als männliche, aber sie arbeiten häufiger in Teilzeit.

Besonders geringer Frauenanteil in der oberen Leitungsebene

Je höher die Position in der betrieblichen Hierarchie ist, desto geringer ist der Frauenanteil. Zu den Führungskräften im Management zählen 2007 nur 0,5 Prozent der Frauen und etwas mehr als zwei Prozent der Männer (Tabelle 6). Mit Blick auf die Geschlechter zeigen sich bei dieser Gruppe die bekannten Muster. Zudem üben angestellte Frauen Leitungsaufgaben relativ häufig in kleinen Betrieben aus: So entfällt in den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten mehr als ein Viertel der angestellten Leistungskräfte auf Frauen, bei den Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten ist es lediglich ein Siebtel.

Auch unter den Selbständigen sind wenige Frauen

Viele Selbständige üben ihr Gewerbe allein oder mit Hilfe von Familienangehörigen aus. Manche haben noch einen Auszubildenden oder einen oder zwei Arbeitnehmer. Von den kleinen Betrieben zu unterscheiden sind solche, die eine größere Zahl von Arbeitnehmern angestellt haben. Nach dem Mikrozensus lassen sich Selbständige mit fünf und mehr Beschäftigten von den übrigen abgrenzen.

Nur knapp ein Drittel der Selbständigen sind Frauen. Unter den Inhabern von Betrieben mit fünf und

mehr Beschäftigten ist sogar nur ein Fünftel weiblich (Tabelle 7). Besonders gering ist der auf die Frauen entfallende Anteil unter den Selbständigen im produzierenden Gewerbe, in den Unternehmensdiensten sowie im Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Bei den personenbezogenen Diensten machen die Frauen dagegen den größten Teil der Selbständigen aus. Ein dem entsprechendes Bild zeigt sich bei den Berufen: Vergleichsweise viele Frauen sind in Erziehungs-, Sozial-, Gesundheits- und anderen personenbezogenen sowie publizistischen Berufen selbständig, eher wenige in technischen oder in Fertigungsberufen. Bei den Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten ist in allen Wirtschaftsbereichen und in fast allen Berufsgruppen (Ausnahme: Sozialberufe) die Mehrzahl der Betriebe allerdings in der Hand von Männern – auch in Sektoren und Berufsbereichen, in denen die überwiegende Zahl der kleinen Selbständigen weiblich ist.

Unter den Selbständigen sind die Frauen ebenfalls im Schnitt jünger als die Männer – sowohl unter den Eigentümern der größeren als auch unter denen der kleinen Betriebe (Tabelle 8). Die Unterschiede in den Altersstrukturen der Geschlechter sind bei den Selbständigen aber geringer als bei den angestellten Führungskräften. Die Inhaber der größeren Betriebe kommen sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern im Schnitt auf ein höheres Lebensalter als die kleinen Selbständigen, was auch daran liegen dürfte, dass das Wachstum der Betriebe Zeit braucht.

Tabelle 6

Angestellte Führungskräfte in Unternehmensleitungen nach ausgewählten Merkmalen 2007 In Prozent

	Struktur der Führungskräfte in Unternehmensleitungen		Anteil der Führungskräfte in Unternehmensleitungen an allen Arbeitern und Angestellten ¹		Anteil der Frauen an allen Führungskräften in Unternehmensleitungen
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Wirtschaftsbereich					
Landwirtschaft, produzierendes Gewerbe	41,1	23,1	1,8	0,6	10,0
Handel, Verkehr, Nachrichten	21,5	23,9	2,1	0,5	18,0
Finanzdienstleistungen	10,8	8,7	7,4	1,0	13,7
Unternehmensdienste	13,3	16,3	3,2	0,7	19,6
Nicht marktbestimmte Dienstleistungen	13,4	28,0	1,8	0,3	29,2
Bildungsabschluss					
Hochschule	37,9	32,6	8,6	2,0	14,2
Fachhochschule, höhere Fachschule	23,0	15,8	7,1	1,8	11,7
Sonstige ¹	39,0	51,6	1,2	0,3	20,3
Altersgruppen					
unter 35 Jahren	8,0	17,1	0,6	0,3	29,8
35 bis 44 Jahre	36,4	39,6	2,6	0,6	17,7
45 bis 54 Jahre	31,6	28,7	2,7	0,5	15,2
55 Jahre und älter	24,0	14,6	3,8	0,5	10,7
Insgesamt	100	100	2,2	0,5	16,5

¹ Ohne Auszubildende.

Quellen: Mikrozensus 2007; Berechnungen des DIW Berlin.

Frauen haben nur einen Anteil von zehn bis höchstens 30 Prozent an den Führungskräften in Unternehmensleitungen.

Tabelle 7

Selbständige¹ nach Wirtschaftszweigen und nach Berufsgruppen 2007

In Prozent

	Anteil der Selbständigen an allen Erwerbstätigen ²		Anteil der Selbständigen mit 5 und mehr Beschäftigten an allen Erwerbstätigen ²		Anteil der Frauen an		
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	allen Selbständigen	den Selbständigen mit bis zu 4 Beschäftigten	den Selbständigen mit 5 und mehr Beschäftigten
Wirtschaftsbereiche							
Produzierendes Gewerbe, Landwirtschaft	11,1	4,8	2,7	0,8	12,5	13,5	9,0
Handel	20,2	7,7	5,1	1,3	30,1	32,4	22,5
Gastgewerbe	27,5	11,0	8,3	2,4	36,3	39,0	29,1
Verkehr, Nachrichten	8,4	5,1	2,3	1,4	18,8	18,9	18,4
Finanzdienste	19,1	4,9	1,8	0,2	20,7	21,4	12,3
Grundstückswesen, Unternehmensdienste	29,9	13,5	6,1	1,5	28,6	30,8	18,2
Erziehung und Unterricht	8,5	6,0	0,5	0,2	58,9	59,4	46,4
Gesundheits- und Sozialwesen	17,8	7,5	8,8	1,5	56,2	66,9	34,8
Sonstige Dienste	25,0	19,6	3,2	1,4	53,5	55,1	39,0
Berufsgruppen							
Fertigungsberufe ³	11,9	6,1	2,4	0,6	11,2	12,4	6,2
Ingenieure, Techniker ⁴	7,4	4,4	1,5	0,5	10,7	11,6	6,9
Verkäufer, Kaufleute	32,2	9,0	6,4	1,2	32,6	34,4	24,3
Bank-, Versicherungskaufleute	25,9	10,9	3,7	0,8	29,0	30,6	17,4
Geschäftsführer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	30,9	21,7	13,8	6,6	25,5	30,1	19,0
Rechts-, Schutz-, Verwaltungsberufe, Informatiker ²	7,6	2,0	1,7	0,3	26,9	28,5	20,6
Publizisten, Künstler etc.	50,3	41,1	2,1	1,0	42,9	43,3	31,4
Gesundheitsberufe	34,7	9,2	18,9	2,7	49,1	59,8	34,5
Sozialberufe	4,3	4,4	0,8	0,3	81,9	83,8	61,8
Natur-, geisteswissenschaftliche Berufe, Lehrer	13,2	12,7	1,3	0,4	55,8	57,5	31,1
Andere personenbezogene Berufe ⁵	27,4	10,5	8,3	1,3	59,4	64,7	37,5
Insgesamt³	14,8	7,9	3,5	1,1	31,0	33,7	20,9

¹ Ohne Beamte.² Ohne Auszubildende.³ Einschließlich landwirtschaftlicher Berufe, Bau- und Bergbauberufe.⁴ Einschließlich Verkehrsberufe.⁵ Unter anderem Hotelberufe, Körperpfleger, Reinigungsberufe.

Quellen: Mikrozensus 2007; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Bei Selbständigen mit fünf und mehr Beschäftigten ist der Frauenanteil besonders niedrig.

Tabelle 8

Selbständige¹ nach Altersgruppen 2007

Anteile in Prozent

	Insgesamt	Mit bis zu 4 Beschäftigten	Mit 5 und mehr Beschäftigten
Männer			
unter 35 Jahren	14,2	16,0	8,5
35 bis 44 Jahre	31,5	30,8	33,4
45 bis 54 Jahre	28,9	28,1	31,4
55 Jahre und älter	25,4	25,0	26,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0
Frauen			
unter 35 Jahren	16,7	17,5	11,8
35 bis 44 Jahre	32,9	32,7	33,8
45 bis 54 Jahre	30,0	29,2	34,5
55 Jahre und älter	20,5	20,6	19,9
Insgesamt	100,0	100,0	100,0
Frauen in der jeweiligen Altersgruppe			
unter 35 Jahren	34,5	35,6	26,9
35 bis 44 Jahre	32,0	35,0	21,1
45 bis 54 Jahre	31,8	34,5	22,5
55 Jahre und älter	26,6	29,5	16,5
Alle Altersgruppen	31,0	33,7	20,9

¹ Ohne mithelfende Familienangehörige.

Quellen: Mikrozensus 2007; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Frauen unter 35 Jahren sind eher selbständig als Männer.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen nimmt zu

Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit unterliegt einem deutlichen Strukturwandel. Ein grundlegender Trend, der sich allerdings ab Mitte des letzten Jahrzehnts abgeschwächt hat, ist die Verschiebung der Beschäftigung hin zum Dienstleistungssektor. Entfielen Mitte der 90er Jahre noch zwei Drittel der Erwerbstätigen auf den Dienstleistungsbereich, waren es Ende des letzten Jahres fast drei Viertel. Zudem wächst die Erwerbstätigkeit von Frauen: von 1995 auf 2008 stieg ihr Anteil an den Erwerbstätigen – nach den Daten des Mikrozensus – von 42 Prozent auf 45 Prozent.⁵ Und wegen ihrer starken Orientierung

⁵ Die Frauenerwerbsquote – also der Anteil der weiblichen Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der weiblichen Bevölkerung – ist in Deutschland zwischen 1995 und 2008 um 8,4 Prozentpunkte gestiegen. Bei den Männern stieg die Erwerbsquote dagegen um 0,6 Prozentpunkte. Der Anteil der Hochschulabsolventinnen nahm auf mehr als die Hälfte zu. Der Frauenanteil an den Absolventinnen in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften ist seit 2000 von 38,3 auf 40,9 Prozent in 2008 gestiegen. Vgl. Statistisches Bundesamt 2009.

Tabelle 9

Anteil der Frauen an den angestellten Führungskräften und Selbständigen

In Prozent

	Insgesamt				Darunter:							
					Produzierendes Gewerbe				Dienstleistungen			
	1996	2000	2004	2007	1996	2000	2004	2007	1996	2000	2004	2007
Angestellte Führungskräfte												
Insgesamt	19,7	21,5	21,3	21,7	10,2	10,7	10,5	11,2	24,9	26,9	26,5	26,3
<i>Darunter:</i>												
außerhalb des öffentlichen Dienstes	17,6	19,7	20,0	20,3	–	–	–	–	–	–	–	–
Führungskräfte in Unternehmensleitungen	12,6	14,6	15,4	16,5	7,2	7,8	9,7	9,9	16,4	19,0	19,0	20,5
<i>Darunter:</i>												
außerhalb des öffentlichen Dienstes	11,8	13,9	14,8	15,9	–	–	–	–	–	–	–	–
Selbständige¹												
Insgesamt	27,5	27,9	28,9	31,1	11,8	10,7	10,6	12,5	34,3	34,6	35,4	37,6
Selbständige mit bis zu 4 Beschäftigten	30,1	30,2	30,7	33,7	13,2	11,3	10,8	14,0	40,0	37,0	37,4	40,5
Selbständige mit 5 und mehr Beschäftigten	16,0	17,1	19,1	20,9	8,6	9,2	9,9	8,6	20,5	21,6	23,8	25,9
<i>Nachrichtlich:</i>												
Frauenanteil an allen Erwerbstätigen ²	42,3	43,4	44,9	45,5	23,5	24,0	24,8	25,0	53,1	53,7	54,5	55,2
Arbeitern und Angestellten ²	44,7	45,7	47,3	47,4	23,8	24,5	25,5	25,4	59,1	59,1	59,5	59,5

¹ Ohne mithelfende Familienangehörige.

² Ohne Auszubildende.

Quellen: Mikrozensus 2007; Mikrozensus 1996, 2000 und 2004 (Scientific-Use-Files); Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Der Frauenanteil nimmt zu. Unter den angestellten Führungskräften sind es zwei Prozentpunkte, unter den Unternehmensleitern und den Selbständigen vier Prozentpunkte.

auf Dienstleistungstätigkeiten eröffnen sich ihnen aufgrund der sektoralen Verschiebung zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten.

Wie deshalb nicht anders zu erwarten, haben die Frauen auch bei den Führungskräften seit 1996 zulegen können. Dabei ist allerdings zu differenzieren. Eine klare Tendenz zeigt sich bei den Selbständigen: Der Anteil der Frauen ist hier seit Mitte der 90er Jahre stetig gewachsen, besonders deutlich bei den Selbständigen mit fünf und mehr Beschäftigten (Tabelle 9).

Unter den angestellten Führungskräften stieg nach den Daten des Mikrozensus der Frauenanteil in der zweiten Hälfte der 90er Jahre deutlich, in der ersten Hälfte dieses Jahrzehnts stagnierte er und nahm danach bis 2007 wieder leicht zu.⁶ Insgesamt lag der Anstieg zwischen 1996 und 2007 bei zwei Prozentpunkten und erreichte 21,7 Prozent. Bei den abhängig beschäftigten Führungskräften in der engsten Abgrenzung – jenen in Unternehmensleitungen – war

⁶ Kohaut und Möller zeigen anhand des IAB-Betriebspanels, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Zeit von 2004 bis 2008 zugenommen hat. Die Autorinnen bewerten den Anstieg aber nur als „leicht“, obwohl immerhin ein Zuwachs von zwei Prozentpunkten (von 33 Prozent auf 35 Prozent) bei dem Anteil der Frauen an der „2. Führungsebene“ und von 24 Prozent auf 25 Prozent bei den Personen der „1. Führungsebene“ nachgewiesen wird. Offensichtlich liegt der Interpretation der Ergebnisse die Vorstellung zugrunde, dass der Strukturwandel schneller verlaufen müsste. Tatsächlich verweisen die Zahlen aber auf ein durchaus nicht geringes Tempo. Vgl. Kohaut, S., Möller, I.: Frauen in Führungspositionen. Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. IAB-Kurzbericht Nr. 6/2010.

Tabelle 10

Frauen in der Leistungsgruppe 1

Anteile in Prozent

	2007	2008	2009	1. Quartal 2010	2. Quartal 2010
Produzierendes Gewerbe	12,6	12,8	12,9	13,2	13,2
Dienstleistungen	34,3	34,3	34,6	35,1	35,3
Insgesamt	27,5	27,6	28,0	28,4	28,4

Quellen: Verdiensterhebung; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Der Anteil der Frauen in der Leistungsgruppe 1 stieg in den letzten drei Jahren um rund einen Prozentpunkt.

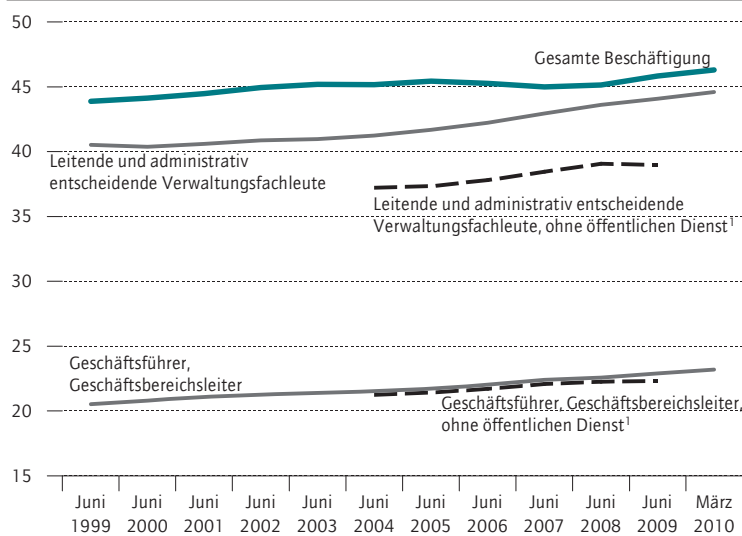
der Anteil 1996 mit 12,6 Prozent besonders niedrig und erreichte 2007 16,5 Prozent. Nach der Statistik der Arbeitnehmerverdienste, die Angaben für die Jahre 2007 bis zum 2. Quartal 2010 liefert, lag der Frauenanteil in der höchsten Leistungsgruppe zuletzt bei 28,4 Prozent und damit 0,9 Prozentpunkte über dem Wert von 2007 (Tabelle 10).

Anhand der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lassen sich zwei Gruppen von Führungskräften identifizieren: Zum einen gelten Geschäftsführer und Geschäftsbereichsleiter als Führungskräfte und zum anderen leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachkräfte. In beiden Gruppen hat der Frauenanteil zugelegt, seit Mitte dieses Jahrzehnts beschleunigt (Abbildung 3). Wird die Entwicklung in Wachstumsraten gemessen, ergibt sich für den Zeitraum von 2004 bis 2009 ein jährlicher Anstieg um 1,8 Prozent bei den Frauen und um 0,3 Prozent bei den Männern (Tabelle 11).

Abbildung 3

Frauenanteil in Führungsfunktionen und insgesamt

In Prozent



1 Öffentlicher Dienst sind hier die Sektoren Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung sowie Erziehung und Unterricht

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Seit 2005 steigt der Frauenanteil bei Führungsfunktionen beschleunigt.

Tabelle 11

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Leitungsfunktionen

Jahresdurchschnittliche Veränderung in Prozent

	Insgesamt	Männer	Frauen
1999 bis 2004			
Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter	-2,1	-2,4	-1,2
Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute	1,9	1,7	2,3
Beschäftigte insgesamt	-0,7	-1,2	-0,1
2004 bis 2009			
Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter	0,6	0,3	1,8
Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute	0,3	-0,7	1,6
Beschäftigte insgesamt	0,6	0,4	0,9
1999 bis 2009			
Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter	-0,8	-1,1	0,3
Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute	1,1	0,5	2,0
Beschäftigte insgesamt	0,0	-0,4	0,4
<i>Nachrichtlich: März 2010 gegenüber März 2009</i>			
Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter	-0,1	-0,6	1,5
Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute	2,1	0,9	3,6
Beschäftigte insgesamt	0,2	-0,5	1,1

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Mit zwei Prozent jährlich ist die Zahl der Frauen in Leitungsfunktionen seit 1999 gestiegen.

Es wäre möglich, dass die wachsende Bedeutung von Frauen in Führungspositionen im Wesentlichen auf den sektoralen Wandel hin zu den Dienstleistungen zurückzuführen ist – dem Sektor mit besonders vielen

beschäftigten Frauen. Dann wäre zwar insgesamt der Frauenanteil an den Führungskräften gestiegen, nicht aber in den einzelnen Sektoren. Das ist jedoch nicht der Fall. Bei den Selbständigen hat nach dem Mikrozensus der Anteil der Frauen sowohl im Produzierenden Gewerbe als auch im Dienstleistungssektor kontinuierlich zugenommen. Im Dienstleistungsgewerbe ist der Frauenanteil an den Führungskräften in Unternehmensleitungen leicht gestiegen, bei den Führungskräften der darunterliegenden Hierarchiestufe ist er indes nach einer deutlichen Erhöhung in der zweiten Hälfte der 90er Jahre bis 2007 wieder etwas gesunken. Die Statistik der Arbeitnehmerverdienste zeigt seit 2007 einen Bedeutungszuwachs der Frauen unter den angestellten Führungskräften sowohl im Dienstleistungssektor als auch im Produzierenden Gewerbe. Der sektorale Wandel spielt demnach keine dominierende Rolle dabei, dass der Anteil der Frauen an den Personen in Führungsfunktionen steigt.

Des Weiteren könnte es sein, dass nur wegen der besonderen Gleichstellungsbemühungen im öffentlichen Dienst der Frauenanteil stark zugenommen hat, in der privaten Wirtschaft aber nicht. Auch das trifft nicht zu. Nach den Daten des Mikrozensus ist der Anteil der Frauen an den Führungskräften auch außerhalb des öffentlichen Dienstes gewachsen – sowohl in den Unternehmensleitungen als auch auf anderen Ebenen. Dieselbe Entwicklung zeigt die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.⁷

Fazit

Die Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist zwar – gemessen an der Zahl der Erwerbstätigen – gewachsen, in Führungspositionen sind sie aber nach wie vor stark unterrepräsentiert. Das gilt für fast alle Wirtschaftszweige. Je höher diese Positionen in der Hierarchie angesiedelt und je größer demnach die beruflichen Anforderungen sind, desto geringer ist die Bedeutung der Frauen. Nicht nur unter den leitenden Angestellten finden sich viel weniger Frauen als Männer, sondern auch unter den Selbständigen, insbesondere unter den Selbständigen mit größeren Betrieben (fünf und mehr Beschäftigte).

Allerdings haben die Frauen im letzten Jahrzehnt etwas an Rückstand wettmachen können – und zwar insbesondere bei den Gruppen, in denen sie besonders schwach vertreten sind: bei den Selbständigen mit größeren Betrieben und bei Angestellten, die

7 Zu den Beschäftigten in der Privatwirtschaft wurden diejenigen Personen gezählt, die nicht in den Wirtschaftsbereichen Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Verteidigung sowie Erziehung und Unterricht tätig sind.

Führungsfunktionen in den Leitungen von Unternehmen, Betrieben oder Behörden innehaben. Es ist zu erwarten, dass dieser Trend anhält. Dafür spricht, dass Frauen in Führungspositionen – sowohl als Angestellte als auch als Selbständige – im Schnitt jünger sind als Männer. Offensichtlich strebt ein großer Teil junger Frauen eine Karriere an.

Jeder Strukturwandel braucht freilich Zeit. Beispielsweise hat es das ganze letzte Jahrzehnt gebraucht, um den Anteil der Frauen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um zwei Prozentpunkte auf 46 Prozent zu erhöhen. Unter den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Geschäftsführern etwa wuchs die Bedeutung der Frauen etwas schneller.

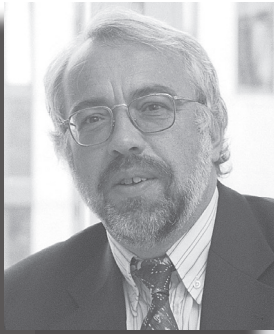
Eine vermehrte Beschäftigung von Frauen in Führungspositionen – das zeigen Studien – ist auch für Unternehmen von Vorteil. Denn momentan scheinen

immer noch Männerbünde und deren Mentalität Einfluss auf die Personalentscheidungen zu Ungunsten von Frauen zu haben. Spätestens angesichts des sich abzeichnenden Rückgangs des Erwerbspersonenpotentials sind diese Hemmnisse für die Beschäftigung von Frauen überholt. Unternehmen, die an überkommenen Vorstellungen festhalten, bestraft der Markt.

Die Politik sollte die Rahmenbedingungen für die Karriere von Frauen dahingehend verbessern, dass Beruf und Kindererziehung von beiden Elternteilen besser in Einklang gebracht werden können. Neben der öffentlichen Hand ist es auch Aufgabe der Unternehmen, organisatorisch für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sorgen. Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten auch unter den gut qualifizierten Frauen verweist auf erheblichen Handlungsbedarf.

JEL Classification:
J16

Keywords:
Women in managerial positions,
Employees,
Selfemployed



Karl Brenke
Wissenschaftlicher
Referent
im Vorstand
des DIW Berlin

Sieben Fragen an Karl Brenke

„Der Anteil von Frauen in Führungspositionen wird weiter wachsen“

Herr Brenke, Frauen sind in Führungspositionen immer noch deutlich seltener zu finden als Männer. Wie hat sich dieses Verhältnis in den letzten Jahren entwickelt? Gibt es mittlerweile mehr Frauen im Chefsessel?

Ja, die Frauen haben aufgeholt. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist eindeutig gestiegen. Allerdings finden solche Anteilsverschiebungen über einen langen Zeitraum statt. So hat es zehn Jahre gedauert, dass sich der allgemeine Anteil der Frauen an der Beschäftigung um zwei Prozentpunkte erhöht hat. Bei den Frauen in Führungspositionen ging das etwas schneller voran. Dennoch bleibt unter dem Strich: Die Zahl der Frauen in Führungspositionen hat stärker zugenommen als bei den Männern.

Deutschland hat eine Bundeskanzlerin, die führenden Industriekonzerne werden jedoch von Männern geleitet. Ist das Zufall oder ist es für Frauen in der Wirtschaft schwerer nach oben zu kommen?

Gerade in den höheren Positionen ist es für Frauen offenkundig schwer. Das hängt damit zusammen, dass es bei manchen Männern noch eine gewisse Mentalität geben mag, Frauen eher nicht mit hohen Stellen zu beauftragen. Es gibt vielleicht eine gewisse Männerbündelei. Wenn ich aber die Entwicklung der letzten Jahre betrachte, glaube ich, dass das immer weniger der Fall ist. Unternehmen verhalten sich letztendlich rational, und angesichts der demografischen Entwicklung sind Unternehmen mehr und mehr darauf angewiesen, Frauen in Führungspositionen zu haben.

Ein Mittel gegen Männerseilschaften könnte eine Frauenquote sein. Wäre das ein geeignetes Mittel, um den Frauenanteil speziell auch in der Wirtschaft zu erhöhen?

Ich glaube nicht. Der deutsche Arbeitsmarkt ist gewiss nicht unterreguliert. Mit einer Frauenquote bekämen wir eine zusätzliche Regulierung. Die EU plädiert für

eine Quote von 40 Prozent, aktuell sind es je nach Definition etwa 25 Prozent. Eine rasche Anhebung auf 40 Prozent funktioniert nur, wenn man entweder einen großen Teil der Männer aus den Führungspositionen entfernt und sie durch Frauen ersetzt oder die Apparate aufbläht und die zusätzlichen Stellen mit Frauen besetzt, wie man das beispielsweise in Norwegen gemacht hat. Das ist ökonomisch kaum sinnvoll.

Wo findet man am häufigsten Frauen in Führungspositionen?

Man findet Frauen in Führungspositionen vor allem in den Berufen, wo Frauen insgesamt besonders präsent sind. Das sind der Dienstleistungssektor, insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen. In typischen Männerdomänen wie im verarbeitenden Gewerbe und der Bauwirtschaft findet man auch weniger Frauen in der Führung.

Wie ist die Situation bei den Selbständigen?

Bei den Selbständigen haben die Frauen erheblich aufholen können. Das gilt auch für Selbständige, die etwas größere Betriebe haben. Insgesamt aber sind Frauen auch hier noch immer unterrepräsentiert.

Wo liegen die Ursachen für den insgesamt positiven Trend?

Ein Grund ist, dass Frauen stärker am Arbeitsmarkt präsent sind, als das vor zehn oder zwanzig Jahren der Fall war. Zum anderen sind Frauen, was die Bildung angeht, engagierter als die Männer. Das zeigt, dass Frauen karriereorientierter handeln und in die Führungspositionen drängen.

Wie wird sich dieser Trend in Zukunft weiterentwickeln?

Es ist ganz eindeutig, dass die Frauen in Führungspositionen weiter an Bedeutung gewinnen werden, doch brauchen solche Prozesse viel Zeit. Man sieht, dass gerade jüngere Frauen nachrücken. Das ist ein starkes Indiz dafür, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter wachsen wird.

Junge Frauen rücken
» in Führungspositionen «
nach.

Das Gespräch führte
Erich Wittenberg.
Das vollständige
Interview zum Anhören
finden Sie auf
www.diw.de/interview

Einkommen und Bildung beeinflussen die Nutzung frühkindlicher Angebote außer Haus

Frühkindliche Aktivitäten außer Haus können neben der Kindertagesbetreuung Möglichkeiten der frühkindlichen Bildung sein. Darüber hinaus können sie Eltern eine soziale Teilhabe sichern. Nahezu die Hälfte aller Kinder, die noch nicht zur Schule gehen, nutzt solche „außerhäusigen“ Angebote. Dabei sind es bei Kindern unter drei Jahren vorrangig Eltern-Kind-Gruppen und bei Kindern im Kindergartenalter vor allem sportliche Aktivitäten. Neben regionalen Unterschieden zeigt sich zum Beispiel, dass erwerbstätige Mütter seltener Eltern-Kind-Gruppen besuchen als nicht erwerbstätige Mütter. Kinder mit Müttern aus bildungsfernen Gruppen und insbesondere aus Haushalten mit geringem Einkommen nutzen entsprechende Angebote mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit. Sofern der Anteil von Kindern aus bildungsfernen und einkommensschwachen Elternhäusern an der Nutzung entsprechender Angebote erhöht werden soll, sind entsprechende kind- und zweckgebundene Transfers sinnvoll.

In den letzten Jahren kam der frühen Förderung von Kindern eine wachsende Aufmerksamkeit zu. Erkenntnisse aus der Hirnforschung, der Entwicklungspsychologie sowie auch der ökonomischen Bildungsforschung werden vermehrt gesellschaftspolitisch wahrgenommen und diskutiert.¹ Es setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass frühkindliche Bildungsprozesse auch für die spätere Entwicklung von Kindern und Erwachsenen von hoher Bedeutung und entsprechende Bildungsinvestitionen deshalb außerordentlich rentabel sind. Für die frühkindliche Bildung ist – so belegen auch bildungsökonomische Studien – die Familie beziehungsweise das familiäre Umfeld besonders wichtig.²

Darüber hinaus machen Kinder auch außerhalb der Familie vielfältige Erfahrungen, die ihre Entwicklung beeinflussen. In diesem Kontext wird in Deutschland der Ausbau der Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren, wie er von der letzten Bundesregierung beschlossen wurde, diskutiert – vor allem der Ausbau einer pädagogisch wertvollen Bildung und Betreuung.

Neben diesen beiden wichtigen Lernorten machen Kinder teilweise schon in den ersten Lebensmonaten weitere Erfahrungen: Sie nehmen an Aktivitäten außer Haus teil, die im weiteren Sinn als informelle Förderangebote bezeichnet werden können. Diese umfassen den Besuch von Eltern-Kind-Gruppen aller Art sowie die Nutzung kommerzieller oder staatlich subventionierter Angebote (zum Beispiel Ballett- und Malschulen, Turnvereine und Musikschulen). Beim

Nicole Schmiade
nicole.schmiade@fu-berlin.de

C. Katharina Spieß
kspiess@diw.de

¹ Vgl. zum Beispiel Carneiro, P., Heckman, J.J.: Human Capital Policy. In: Heckman, J.J., Krueger, A.: Inequality in America: What Role for Human Capital Policy? 2003.

² Vgl. Blomeyer, D., Laucht, M., Pfeiffer, F., Reuß, K.: Mutter-Kind-Interaktion im Säuglingsalter, Familienumgebung und Entwicklung früher kognitiver und nicht-kognitiver Fähigkeiten: Eine prospektive Studie. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Nr. 3/2010, DIW Berlin.

Tabelle 1

Nutzung außerhäusiger Angebote – noch nicht schulpflichtige Kinder

In Prozent

	Alle Kinder	0 bis 36 Monate	Älter als 36 Monate
Alle Kinder			
Mindestens ein Angebot	46,9	39,6	54,5
N	3 075	1 504	1 571
Kinder, die Angebote nutzen			
Ein Angebot	69,2	63,0	73,9
Zwei Angebote	27,4	33,7	22,5
Drei und mehr Angebote	3,4	3,2	3,6
Art des Angebots¹			
Sport	76,3	59,1	89,5
Musik	20,1	11,8	26,4
Malen	4,3	2,2	5,9
Eltern-Kind-Gruppen	33,6	67,2	8,0
N	1 429	541	888

¹ Mehrfachnennungen möglich.Quellen: SOEP 2006 und 2008, Anteile gewichtet; Berechnungen des DIW Berlin. **DIW Berlin 2010****Mehr als die Hälfte der Kinder über drei Jahre nutzt außerhäusige Angebote. 90 Prozent treiben Sport.**

Besuch dieser Angebote werden insbesondere jüngere Kinder in der Regel von ihren Eltern begleitet.

Neben der Förderung von Kindern haben diese Angebote somit häufig auch die Funktion, Eltern den Austausch untereinander zu ermöglichen.³ Sie unterstützen also die soziale Teilhabe von Kindern und Eltern. Ein Teil der Angebote wird öffentlich gefördert, so etwa Eltern-Kind-Gruppen in kommunal organisierten Nachbarschaftshäusern sowie staatlich unterstützte Musikschulen und Sportangebote. Ein Großteil dieser Angebote ist allerdings mit Kosten verbunden, die nur teilweise nach dem Einkommen der Eltern gestaffelt sind.

Frühkindliche außerhäusige Aktivitäten sind bisher wenig im Blickfeld der öffentlichen und auch wissenschaftlichen Diskussion. Anders verhält es sich bei den entsprechenden Aktivitäten für Schulkinder: Sie werden sowohl im Hinblick auf die verbesserten Möglichkeiten sozialer Teilhabe als auch bezüglich ihrer Wirkung auf Bildungsergebnisse diskutiert und analysiert.⁴ Der Mangel an empirischen Untersuchungen, die es für den frühkindlichen Bereich gibt, hängt auch damit zusammen, dass viele Jahre lang kaum repräsentative Daten zur Nutzung dieser

³ Dabei geht es neben der direkten auch um eine indirekte Förderung der Kinder, indem bei manchen Angeboten die Erziehungskompetenz der Eltern gestärkt und ihre Sensitivität für die Entwicklung des Kindes unterstützt werden soll.

⁴ Vgl. zum Beispiel Cornelißen, T., Pfeifer, C.: The Impact of Participation in Sports on Educational Attainment: New Evidence from Germany. IZA Discussion Paper No. 3160, Bonn 2007.

Angebote vorlagen.⁵ Erstmals wurden im Jahr 2006 im Rahmen der Befragung des vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit TNS Infratest Sozialforschung erhobenen Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) entsprechende Informationen erhoben. Im Jahr 2008 wurde ein zweites Mal nach den außerhäusigen Aktivitäten aller Kinder im Haushalt gefragt. Dabei unterscheidet das SOEP zwischen Aktivitäten für Kinder, die noch nicht zur Schule gehen und solchen für Schulkinder. Für Kinder, die noch nicht zur Schule gehen, wird die Teilnahme an den folgenden Aktivitäten separat abgefragt: (1) Kinderturnen und -sport, (2) Frühkindliche Musikerziehung, (3) Malen für Kinder und (4) Eltern-Kind-Gruppen.⁶

Mit diesen Daten aus dem Jahr 2006 und 2008 kann die Nutzung entsprechender Angebote differenziert analysiert werden. Auf Basis einer großen Stichprobe können insbesondere sozio-demographische und sozio-ökonomische Unterschiede in der Inanspruchnahme untersucht werden.

Wer nimmt an welchen Aktivitäten teil?

47 Prozent aller Kinder, die noch nicht zur Schule gehen, nutzen mindestens eine außerhäusige Aktivität. Bei den jüngeren Kindern bis zu drei Jahren sind dies mit knapp 40 Prozent etwas weniger als bei den älteren Kindern. Von ihnen nutzen mehr als die Hälfte entsprechende Angebote (Tabelle 1).

Von allen geförderten Kindern nehmen knapp 70 Prozent nur ein Angebot wahr. Immerhin 27 Prozent der Kinder nutzen zwei Angebote – häufig eine Kombination von Eltern-Kind-Gruppen mit einer sportlichen oder musischen Aktivität. Dabei ist bemerkenswert, dass insbesondere bei der Gruppe der jungen Kinder immerhin 34 Prozent zwei Angebote wahrnehmen, während dies bei den älteren Kindern nur 22 Prozent sind. Wahrscheinlich haben in dieser Altersgruppe mehr Kinder zwei erwerbstätige Eltern, die aus zeitlichen Gründen nicht mehr Angebote nutzen. Drei und mehr Angebote nutzen nur sehr wenige Kinder.

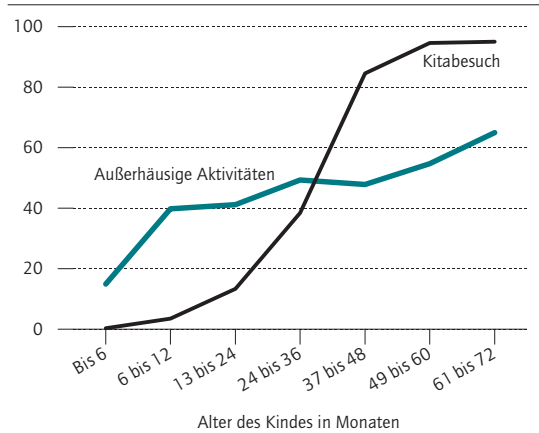
⁵ Zur Beschreibung der Nutzung informeller Förderangebote in der frühen Kindheit kann teilweise auf das DJI-Kinderpanel zurückgegriffen werden. Allerdings erhebt es erst Informationen für Kinder im Alter von fünf Jahren und älter, vgl. dazu Zerle, C.: Wie verbringen Kinder ihre Freizeit? In: Alt, C. (Hrsg.): Kinderleben – Start in die Grundschule. Band 3: Ergebnisse aus der zweiten Welle. Wiesbaden 2007, 243–270. In dem neuen DJI-Survey AID:A werden entsprechende Aktivitäten schon bei jüngeren Kindern erfasst, vgl. dazu erste Ergebnisse im Monitor Familienforschung des BMFSFJ: Eltern wollen Chancen für ihre Kinder. Ausgabe 23, Berlin 2010.

⁶ Für eine erste Analyse der Daten aus dem Jahr 2006 vgl. Spieß, C. K., Mühler, G.: Informelle Förderangebote: Eine empirische Analyse ihrer Nutzung in der frühen Kindheit. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Sonderheft 11, 2008, 10: 29–46.

Abbildung

Teilnahme an außerhäusigen Aktivitäten und Kitabesuch nach dem Alter der Kinder

Anteile in Prozent



Quellen: SOEP 2006 und 2008, Anteile gewichtet; Berechnungen des DIW Berlin.

Ab einem Alter von einem halben Jahr nehmen mindestens 40 Prozent der Kinder an außerhäusigen Aktivitäten teil.

Insgesamt werden sportliche Angebote von allen Kindern, die noch nicht zur Schule gehen, am häufigsten genutzt (22 Prozent). Dies sind 76 Prozent aller geförderten Kinder. Eine Differenzierung nach den beiden Altersgruppen zeigt, dass bei den jungen Kindern, die entsprechende Angebote nutzen, die Teilnahme an Eltern-Kind-Gruppen mit 67 Prozent überwiegt, während diese von den älteren Kindern beziehungsweise ihren Eltern erwartungsgemäß kaum mehr genutzt werden (8 Prozent). Hier überwiegt mit 90 Prozent die Teilnahme am Kinderturnen und ähnlichen Aktivitäten.

Diese Angebote sind bei sehr jungen Kindern häufig die alleinige außerhäusige Aktivität, an der sie (und ihre Eltern) in einem institutionellen Kontext teilnehmen (Abbildung). Diese Kinder besuchen meist noch keine Kindertagesbetreuung, erst im zweiten und dritten Lebensjahr nimmt der Anteil der Kitabesucher zu. Dies bestätigen auch die entsprechenden Analysen auf Basis der Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik.⁷ Ab einem Alter von drei Jahren und aufwärts nehmen viele Kinder außerhäusige Aktivitäten zusätzlich zu den Angeboten in einer Kindertageseinrichtung wahr. Der Anteil der Kinder, die eine Kita besuchen, übersteigt in dieser Altersgruppe den Anteil derjenigen, die an einer informellen Förderung teilnehmen – hier wird die Kita

⁷ Vgl. zum Beispiel Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2009. Transparenz schaffen – Governance stärken. Gütersloh 2010.

Tabelle 2a

Teilnahme an außerhäusigen Aktivitäten nach sozioökonomischen Merkmalen – dichotome Variablen

Anteile in Prozent

Alle Kinder	46,9
Eigenschaften des Kindes	
Mädchen	48,1
Junge	45,8
Ohne Migrationshintergrund	54,7
Mit Migrationshintergrund	31,7
Besucht Kita	53,4
Kein Kitabesuch	41,3
Halbtags in Kita	57,2
Ganztags in Kita	44,6
Eigenschaften der Mutter	
Mit Berufsabschluss	52,2
Mit Hochschulabschluss	56,4
Ohne Berufsabschluss	21,1
Geringfügig erwerbstätig	51,8
Teilzeit erwerbstätig	58,7
Vollzeit erwerbstätig	39,2
In Ausbildung	48,5
Nicht erwerbstätig	41,8
In Paarhaushalt lebend	49,9
Alleinerziehend	34,9
Eigenschaften des Haushalts	
1. Einkommensquintil	27,4
2. Einkommensquintil	37,4
3. Einkommensquintil	55,9
4. Einkommensquintil	57,9
5. Einkommensquintil	61,9
Bis zu 50 Bücher im Haushalt	34,1
50 bis 200 Bücher im Haushalt	52,0
200 bis 1 000 Bücher im Haushalt	64,2
Mehr als 1 000 Bücher im Haushalt	59,4
Kein Transferbezug	52,8
Bezug von ALG 2	21,7
Bezug anderer Transfers	20,8
Westdeutschland	50,2
Ostdeutschland	31,6

Quellen: SOEP 2006 und 2008, gewichtet; Berechnungen des DIW Berlin.

Eine geringere Teilnahme hängt mit dem Bezug von Transfers, geringem Einkommen, fehlendem Berufsabschluss der Mutter oder einem Migrationshintergrund zusammen.

als außerhäusiger Lernort wichtiger. Bei den jüngeren Kindern haben außerhäusige Aktivitäten, vor allem Eltern-Kind-Gruppen, eine höhere Bedeutung.

Kinder-, Mütter- und Haushaltsmerkmale sind entscheidend für die Nutzung

Neben der stärkeren Nutzung bei den älteren Kindern zeigt sich, dass fast die Hälfte aller Mädchen an entsprechenden Aktivitäten teilnehmen, während es bei den Jungen 46 Prozent sind. 53 Prozent der Kinder, die eine Kita besuchen, nehmen die abgefragten Angebote wahr, während von den Kindern, die (noch) keine Kita besuchen, nur 41 Prozent teilnehmen (Ta-

Tabelle 2b

Teilnahme an außerhäusigen Aktivitäten nach sozioökonomischen Merkmalen – metrische Variablen

	Teilnehmer		Nichtteilnehmer	
	Mittelwert	Standardabweichung	Mittelwert	Standardabweichung
Alter des Kindes (in Monaten)	40,7	19,0	32,0	20,2
Alter der Mutter (in Jahren)	34,5	5,3	32,5	5,8
Zahl der Kinder bis 14 Jahre im Haushalt	1,8	0,7	2,0	1,0
Haushaltseinkommen (in 1 000 Euro)	20,0	10,7	15,7	7,9

Quellen: SOEP 2006 und 2008, gewichtet; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Teilnehmende Kinder sind im Durchschnitt älter, haben weniger Geschwister und kommen aus Haushalten mit höheren Einkommen als nicht teilnehmende.

belle 2a). Wenn Kinder ganztägig eine Kita besuchen, nutzen sie mit 45 Prozent informelle Förderangebote in einem geringeren Ausmaß als Kinder, die nur halbtags eine Kita besuchen (57 Prozent). Kinder ohne Migrationshintergrund nutzen außerhäusige Aktivitäten zu 55 Prozent, während es bei Kindern mit Migrationshintergrund mit 32 Prozent deutlich weniger sind.

Auch hinsichtlich der Merkmale der Mütter zeigen sich große Unterschiede.⁸ Kinder, deren Mütter einen Hochschulabschluss haben, nutzen eher entsprechende Angebote (56 Prozent). Bei Kindern, deren Mutter keinen Berufsabschluss hat, beträgt der Anteil nur 21 Prozent. Der Anteil von Kindern alleinerziehender Mütter, die außerhäusige Aktivitäten nutzen, ist mit 35 Prozent geringer als der Anteil bei Kindern, deren Mütter mit einem Partner zusammenleben (50 Prozent). Kinder von vollzeiterwerbstätigen Müttern nehmen an den abgefragten Angeboten mit nur 39 Prozent teil, während es bei Kindern Teilzeit oder geringfügig beschäftigter Mütter mehr als die Hälfte sind.

Differenziert man die Haushaltseinkommen in fünf gleichgroße Gruppen (Quintile), so zeigt sich, dass mit steigendem Haushaltseinkommen der Anteil derjenigen, die entsprechende Angebote nutzen, stark zunimmt (Tabelle 2a und 2b):⁹ Von 27 Prozent im untersten auf 62 Prozent im obersten Einkommensquintil. In diesem Zusammenhang steht auch das Ergebnis, dass Kinder in Haushalten, die staatliche Transfers empfangen¹⁰, entsprechende Angebote in geringerem Umfang nutzen. Hier sind es nur etwa

⁸ Unsere Analysen konzentrieren sich auf mütterliche Merkmale und nicht die des Vaters, da in Deutschland Mütter nach wie vor die Hauptbetreuungspersonen von jungen Kindern sind.

⁹ In unseren Analysen verwenden wir das äquivalenzgewichtete monatliche Haushaltsnettoeinkommen.

¹⁰ Als Transferempfänger gelten Haushalte, die angeben, zum Befragungszeitpunkt entweder Arbeitslosengeld II einschließlich Sozialgeld oder Wohngeld/Lastenzuschuss, Grundsicherung oder Sozialhilfe zu erhalten.

20 Prozent im Vergleich zu 50 Prozent bei Kindern in Haushalten, die keine Transfers empfangen. Dieser Befund ist umso bemerkenswerter, als weitere SOEP-basierte Analysen der Nutzung außerfamiliärer Aktivitäten von Schulkindern belegen, dass hier keine so starken Einkommensunterschiede existieren.¹¹

In vielen bildungssoziologischen Analysen wird die Zahl der Bücher im Haushalt als ein Hinweis auf das kulturelle Kapital verwandt: Mit zunehmender Bücherzahl im Haushalt steigt der Anteil der Kinder, die informelle Förderangebote wahrnehmen. Kinder in westdeutschen Haushalten nutzen mit 50 Prozent entsprechende Aktivitäten eher als Kinder in ostdeutschen Haushalten (32 Prozent).

Diese bivariaten Ergebnisse können und müssen aber zum Teil neu interpretiert werden, wenn man die Einflussfaktoren als potentiell gleichzeitig wirksam annimmt und in multivariaten Modellen testet.

Bildung, Einkommen, Migrationshintergrund und Erwerbstätigkeit sind wichtige Faktoren

Die Ergebnisse multivariater Analysen bestätigen, dass das Alter des Kindes unabhängig von weiteren Umständen einen entscheidenden Einfluss hat (Tabelle 3). In beiden Altersgruppen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass entsprechende Angebote genutzt werden, mit dem Alter – allerdings ist der Effekt nicht sehr groß. Auch der Migrationshintergrund bestätigt sich als statistisch signifikant: Kinder mit Migrationshintergrund nutzen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit entsprechende Angebote, wobei der Effekt bei den jüngeren Kindern noch größer als bei den älteren Kindern ist. Dies ist insofern bemerkenswert, als diese Kinder in jungen Jahren auch in Kindertageseinrichtungen unterrepräsentiert sind – außerfamiliäre Lernorte besuchen diese Kinder demnach insgesamt mit einer deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit.

Wenn ein Kind eine Kindertageseinrichtung besucht, so unterscheidet sich der Zusammenhang mit der Nutzung außerhäusiger Aktivitäten außerhalb der Kita nach Altersgruppen: Bei jüngeren Kindern führt ein ganztägiger Kitabesuch erwartungsgemäß eher dazu, dass nicht noch zusätzlich eine Eltern-Kind-Gruppe oder andere Aktivitäten wahrgenommen werden. Bei den älteren Kindern nutzen diese Kitakinder sportliche oder musische Aktivitäten außerhalb der Kita, allerdings mit einer größeren Wahrscheinlichkeit als Kinder, die keine Kita besuchen. Hier werden die Kita-Angebote und außerhäusigen Aktivitäten also

¹¹ Für die Bereitstellung entsprechender Analysen für Schulkinder danken wir Markus Grabka, DIW Berlin.

Tabelle 3

Nutzung außerhäusiger Angebote in Abhängigkeit von Kindes-, Mutter- und Haushaltsmerkmalen

Koeffizienten einer Probit-Schätzung¹

	Alle Kinder	Kinder bis 3 Jahre	Kinder über 3 Jahre
Merkmale des Kindes			
Geschlecht (Referenz: Jungen)			
Mädchen	0,07	-0,01	0,14*
Alter des Kindes in Monaten	0,02***	0,03***	0,02***
Mit Migrationshintergrund	-0,40***	-0,58***	-0,23***
Kitabesuch (Referenz: nicht in Kita)			
Halbtags	-0,15*	-0,12	0,27*
Ganztags	-0,14	-0,58***	0,36**
Betreuung durch andere Personen	0,05	0,11	-0,04
Merkmale der Mutter			
Alter	-0,00	0,01	-0,01
Ausbildung (Referenz: kein Berufsabschluss)			
Mit Berufsabschluss	0,27***	0,33***	0,23**
Mit Hochschulabschluss	0,33***	0,43***	0,26**
Erwerbstätigkeit (Referenz: nicht erwerbstätig)			
Geringfügig erwerbstätig	-0,06	-0,09	0,03
Teilzeit erwerbstätig	-0,11	-0,39***	0,13
Vollzeit erwerbstätig	-0,37***	-0,61***	-0,14
In Ausbildung	-0,13		1,03
Nutzt kulturelle Angebote	-0,02	0,02	-0,06
Treibt Sport	0,37***	0,35***	0,37***
Alleinerziehend	-0,06	-0,23*	0,10
Merkmale des Haushalts			
Zahl der Kinder im Haushalt	-0,16***	-0,33***	-0,02
Einkommen, äquivalenzgewichtet (Referenz: drittes Quintil)			
Erstes Quintil	-0,29***	-0,28**	-0,35***
Zweites Quintil	-0,20**	-0,31**	-0,15
Viertes Quintil	0,00	-0,10	0,06
Fünftes Quintil	0,20**	0,36***	0,07
Zahl der Bücher im Haushalt (Referenz: 50 bis 200 Bücher)			
Bis 50 Bücher	-0,23***	-0,25**	-0,24***
200 bis 1 000 Bücher	0,19***	-0,04	0,35***
Mehr als 1 000 Bücher	0,16	-0,31	0,47**
Bezug von ALG 2	-0,17*	-0,06	-0,23*
Bezug von Transfers außer ALG 2	-0,24**	-0,23	-0,23
Westdeutschland	0,36***	0,30***	0,37***
Konstante	-0,42***	0,03	-0,99***
N	3031	1471	1551
Pseudo-R ²	0,19	0,22	0,16

¹ Signifikanzniveaus: * p<0,10; ** p<0,05; *** p<0,01.

Quellen: SOEP 2006 und 2008; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Bei einem negativen Vorzeichen ist die Wahrscheinlichkeit geringer, ein außerhäusiges Angebot zu nutzen.

eher ergänzend genutzt: Einige Kindergruppen nutzen also sowohl die formellen als auch die informellen Förderangebote intensiv.

Die Haushaltgröße ist nur für die jüngeren Kinder relevant: Je mehr Kinder im Haushalt leben, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Mutter mit dem Kind unter drei Jahren eine Eltern-Kind-Gruppe besucht.

Nur in der jüngeren Gruppe zeigt sich eine geringere Nutzung für Kinder alleinerziehender Mütter. Dieser Effekt ist darüber hinaus statistisch schlecht gesichert. Gleichwohl ist er bemerkenswert, da insbesondere für

diese Gruppe von Eltern der Austausch mit anderen Eltern von großer Relevanz sein kann.

Der Bildungshintergrund der Mutter ist für beide Altersgruppen signifikant: Kindern von Akademikerinnen und auch von Müttern mit abgeschlossener Berufsausbildung nutzen diese Angebote eher. Der Zusammenhang ist insbesondere für Kinder bis drei Jahre, deren Mütter einen Hochschulabschluss haben, relativ hoch. Sie besuchen Eltern-Kind-Gruppen zu einem vergleichsweise hohen Anteil.

Die Erwerbstätigkeit der Mutter hat dagegen nur bei der Gruppe der jüngeren Kinder einen signifikanten

Effekt: Hier zeigt sich, dass sowohl teilzeit- als auch vollzeiterwerbstätige Mütter entsprechende Angebote eher nicht nutzen, wohl auch deshalb, da sie weniger Zeit zur Verfügung haben und soziale Kontakte häufig bereits im Kontext ihrer Erwerbstätigkeit herstellen. Demnach sind insbesondere nicht erwerbstätige Mütter mit ihren Kindern in Eltern-Kind-Gruppen, während es bei den älteren Kindern keinen statistisch messbaren Unterschied nach dem Erwerbstatus der Mutter gibt.

Darüber hinaus haben wir in der Analyse auch statistisch kontrolliert, ob die Teilnahme der Mutter an sportlichen oder musischen Angeboten mit der Nutzung entsprechender Angebote für ihre Kinder in Verbindung steht. Für Mütter, die selbst Sport treiben, bestätigt sich dieser vermutete Zusammenhang: Ihre Kinder haben eine höhere Wahrscheinlichkeit außerhäusige Aktivitäten zu nutzen. Damit bestehen gewisse intergenerationale Zusammenhänge bereits in diesem frühen Kindesalter bei der Nutzung sportlicher Aktivitäten.

Der Einkommenseffekt bestätigt sich insofern, als Kinder aus Haushalten im untersten Einkommensquintil eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit haben, entsprechende Angebote zu nutzen – dies trifft auf beide Altersgruppen zu. Bei Kindern bis zu 36 Monaten lassen sich jedoch noch weitere Einkommensunterschiede statistisch nachweisen: Auch Kinder im zweiten Einkommensquintil haben eine geringere Wahrscheinlichkeit der Teilnahme und Kinder im obersten Einkommensquintil haben eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, informelle Förderangebote zu nutzen, als Kinder, deren Haushalt dem dritten Einkommensquintil angehört. Dieser Effekt lässt sich bei den außerfamilialen Aktivitäten von Schulkindern nicht finden. Darüber hinaus untersuchen wir, ob Kinder, die in Haushalten leben, die Arbeitslosengeld II oder andere staatliche Transfers erhalten, außerhäusige Aktivitäten weniger oder mehr nutzen. Nur für die Kinder über drei Jahren zeigt sich ein Effekt: Bezieht der Haushalt Arbeitslosengeld II, haben diese Kinder eine geringere Wahrscheinlichkeit, an sportlichen oder musischen Aktivitäten teilzunehmen. Die Zahl der Bücher im Haushalt als Hinweis auf das kulturelle Kapital zeigt, dass es einen statistisch signifikanten positiven Zusammenhang zur Wahrscheinlichkeit gibt, außerhäusige Aktivitäten zu nutzen.

Außerdem haben Kinder, die in Westdeutschland leben, eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit außerhäusige Aktivitäten zu nutzen als Kinder in Ostdeutschland.¹²

¹² Inwiefern es sich dabei um einen Angebots- oder Nachfrageeffekt handelt, ist an dieser Stelle aufgrund fehlender Informationen nicht zu differenzieren.

Fazit

Außerhäusigen Angeboten für Kinder, die noch nicht zur Schule gehen, kam in der Vergangenheit wenig öffentliche Aufmerksamkeit zu. Dies mag darin begründet liegen, dass die frühe Kindheit lange Jahre stiefmütterlich behandelt wurde. Erst in jüngster Vergangenheit wird die Bedeutung von frühkindlichen Förderangeboten zunehmend erkannt und diskutiert. Dabei fokussiert die Diskussion auf Kindertageseinrichtungen. Weitere institutionell verankerte Förderangebote außerhalb der Kitas werden weniger betrachtet. Dies kann auch damit zusammenhängen, dass viele Jahre keine repräsentativen Daten darüber vorhanden waren. Mit den Daten des SOEP liegen seit dem Jahr 2006 entsprechende Informationen vor. Eine Analyse zeigt, dass fast die Hälfte aller Kinder, die noch nicht zur Schule gehen, außerhäusige Angebote nutzen. Diesen kommt demnach durchaus eine hohe Bedeutung zu und zwar – relativ betrachtet – weitgehend unabhängig vom Alter, während Kindertageseinrichtungen erst mit zunehmendem Alter der Kinder an Bedeutung gewinnen. Bei jüngeren Kindern ist die Teilnahme an entsprechenden Angeboten eher konträr zu der Nutzung einer Kindertageseinrichtung, während sie bei älteren Kindern häufig zusätzlich zu einem Kitabesuch erfolgt. Für jüngere Kinder kann es sich somit häufig um den einzigen institutionalisierten Lernort außerhalb der Familie handeln. Bei der Gruppe der Kinder im Kindergartenalter geht es wohl eher um zusätzliche Angebote, wie eine (zusätzliche) Förderung im motorischen und musischen Bereich. Wie einschlägige Untersuchungen zeigen, sind diese Bereiche für eine breite Förderung von Kindern wichtig. Erste Analysen haben gezeigt, dass Kinder, die sportliche Angebote nutzen, zum Beispiel im Hinblick auf ihre Alltagsfertigkeiten weiter entwickelt sind als Kinder, die keine außerhäusigen Angebote nutzen.

Wenn also davon ausgegangen werden kann, dass die Teilnahme an entsprechenden Angeboten sowohl im Hinblick auf die frühkindliche Förderung von Kindern als auch auf die soziale Teilhabe von Eltern positiv zu bewerten ist, sollten möglichst alle Gruppen von Kindern und Eltern von diesen Angeboten profitieren können. Unsere Analysen zeigen jedoch starke sozio-ökonomische Differenzen. Bestimmte Gruppen sind unterrepräsentiert, was aus bildungs-, familien- und sozialpolitischer Perspektive bedenklich ist: Dies sind Kinder mit Migrationshintergrund, Kinder, deren Mütter keinen Berufsabschluss haben und auch Kinder aus niedrigen Einkommensgruppen. Empirische Evidenz dafür, dass Kinder aus Haushalten im Hartz IV-Bezug diese Angebote auch unter statistischer Kontrolle von Einkommen und Bildung weniger nutzen, liegt nur für ältere Kinder vor. Dabei mögen kulturelle Gründe und auch die Kosten für diese Angebote eine wichtige Bedeutung haben.

Kinder aus Haushalten mit einem niedrigen Einkommen sind in jungen Jahren auch in Kindertageseinrichtungen unterrepräsentiert – eine außerfamiliäre formelle oder auch informelle Förderung, die institutionell verankert ist, erhalten diese Kinder somit in einem geringeren Umfang.¹³ Wenn ein gesellschaftlicher Konsens darüber besteht, dass auch diese Gruppen stärker dazu befähigt werden sollten, Eltern-Kind-Gruppen oder auch sportliche Aktivitäten für ihre Kinder zu nutzen, muss in einem nächsten Schritt über mögliche politische Instrumente disku-

tiert werden. Empirisch fundierte und repräsentative Analysen, die Hinweise auf einen zielführenden Förderweg geben, existieren für Deutschland kaum. Freilich findet man zum Beispiel in amerikanischen Studien Hinweise darauf, dass Realtransfers, die direkt auf Kinder abzielen, wirksamer sind als Geldtransfers¹⁴. Insofern spricht einiges für zweckgebundene Transferleistungen für Kinder. In der aktuellen Debatte um Bildungsgutscheine für Kinder im Zuge der geplanten Hartz-IV-Reform sollte auch dieser Aspekt erwogen werden.

13 Vgl. dazu zum Beispiel Spieß, C. K., Berger, E., Groh-Samberg, O.: *Overcoming Disparities and Expanding Access to Early Childhood Services in Germany: Policy Considerations and Funding Options*. UNICEF Innocenti Research Centre Working Paper IWP-2008-03, Florenz 2008.

14 Vgl. dazu zum Beispiel Currie, J.: *Welfare and the Well-Being of Children: The Relative Effectiveness of Cash and In-Kind Transfers*. In: *Tax Policy and the Economy*, Vol. 8, 1994, 1–43.

JEL Classification:
I21, J13

Keywords:
Early education activities,
Early childhood,
Education inequality

Dokumentiert: Die Washington-Week des DIW Berlin:

Transatlantische Debatte: 1.–5. November 2010

DIW Berlin setzt Akzente in Washington

Der Zwischenwahltag am 2. November 2010 brachte für die amerikanische Politik ob der landesweiten Niederlage der Obama-Regierung neue große Herausforderungen. Um dieses nationale Ereignis herum, das auch das DIW Berlin Team mit großem Interesse verfolgte, waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts zusammen mit befreundeten Organisationen vom 1. bis 5. November 2010 an fünf Veranstaltungen beteiligt, die in Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit in Washington große Aufmerksamkeit erregten. Das DIW Berlin war durch seinen Präsidenten, den Vizepräsidenten und die Leitung zweier Forschungsabteilungen (Weltwirtschaft; Innovation, Industrie, Dienstleistungen) sowie die Leiter dreier Querschnittsbereiche (Arbeitsmarkt, Internationale Infrastruktur und Industrieökonomie, Climat Policy Impact) breit und hochrangig vertreten.¹

Zu den zentralen wirtschaftspolitischen Themen der Welt mit transatlantischem Fokus und Brisanz wurden Fragen der Innovationspolitik, der Exportaktivität, der Sicherheit, des Klimaschutzes, der Entwicklung Afrikas und Chinas sowie der Herausforderungen der Infrastrukturentwicklung mit hochkarätigen Teilnehmern aus allen Teilen der Gesellschaft debattiert. Das DIW Berlin kooperierte dabei erfolgreich mit den National Academies of Sciences (NAS), der deutschen Botschaft in Washington, DIW DC, der Climate Policy Initiative (CIP), dem Brandenburgischen Institut für Gesellschaft und Sicherheit (BIGS), der Weltbank, dem Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), der Technischen Universität Berlin (TU WIP), der University of Maryland, Resources for the Future, der Atlantic Energy Group und dem Centre for Strategic & International Studies (CSIS). Die beiden

Innovationstagungen am 1. und 2. November wurden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziell unterstützt.

DIW Präsident Klaus F. Zimmermann, Wirtschaftsprofessor an der Universität Bonn und der Freien Universität Berlin, der auch Direktor des IZA und Chairman of the Board von DIW DC ist, stellte zu der Veranstaltungsreihe fest: „Es ist dem DIW Berlin in dieser Woche gelungen, seine thematische Vielfältigkeit, inhaltliche Kompetenz und organisatorische Kraft in den Dienst des transatlantischen Dialogs zu stellen. Wir haben dabei mit vielen Freunden zusammenarbeiten dürfen und neue gewonnen. Wir haben für unsere Arbeit viel dazu gelernt.“

1. & 2. November: Innovationstage in Washington²

Die deutsch-amerikanische Innovationspolitik im globalen Wettbewerb war das Thema einer gemeinsamen Veranstaltung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung mit den National Academies of Sciences (NAS) am 1. November 2011 in Washington, DC. Im National Press Club, mit Blick auf das Weiße Haus, erläuterten und verglichen amerikanische und deutsche Wissenschaftler, Manager und Politiker den Stand und die Perspektiven der Innovations- und Technologiepolitik beider Länder vor über 125 hochkarätigen Gästen (vgl. das Tagungsprogramm in Tabelle 1). Ziel der

¹ Zum DIW Berlin Team gehörten Tilman Brück, Tanika Chakraborty, Olaf de Groot, Alexander Kritikos, Karsten Neuhoff, Jens Schmidt-Ehmcke, Doreen Triebe, Christian von Hirschhausen, Marc Vothknecht und Klaus F. Zimmermann.

² Beide Tage wurden von der Deutschen Botschaft in Washington organisatorisch und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziell unterstützt. Dem deutschen Botschafter, Klaus Scharioth, gilt auch großen Dank für seine Einladung an die aktiven Konferenzteilnehmer zum Abendessen in seine Residenz am 1. November. Großer Dank gilt ferner Engelbert Beyer vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Christian Jörgens und Michael Vorländer von der Botschaft und Chuck Wessner von der NAS und seinem Team, Amelie F. Constant von DIW DC und ihrem Team und Tim Stuchtey vom BIGS für die wirkungsvolle Unterstützung und beste Zusammenarbeit an beiden Innovationstagen.

Veranstaltung war es, ein gegenseitiges Verständnis für deutsche und amerikanische Innovationspolitik herzustellen, die Übertragbarkeit von Politikmaßnahmen zu diskutieren und verschiedene Aspekte globaler Herausforderungen mit wissenschaftlichen Methoden zu erörtern.

Die *National Academies of Science (NAS)* sind eine führende und einflussreiche US-amerikanische Institution im Bereich der Wissenschafts- und Politikberatung, wobei ein starker Fokus auf den Bereichen Innovations- und Technologiepolitik liegt. Im Rahmen ihrer Arbeit zur vergleichenden Innovationspolitik führen die NAS vielfach sehr beachtete Konferenzen zwischen Vertretern wichtiger Länder in Asien und Europa durch. Im Rahmen ihres Programmes sehen es die NAS als wesentlich an, Deutschland stärker als bisher zu berücksichtigen, da ähnliche Wirtschaftsstrukturen und Werte zum besseren gegenseitigen Verständnis von erfolgreichen innovationspolitischen Maßnahmen beitragen können.

Nach der Begrüßung durch die beiden Gastgeber, Alan Am. Wolff, dem Vorsitzenden des Programms „Comparative National Innovation Policies“ der National Academies und Klaus F. Zimmermann, dem Präsidenten des DIW Berlin, bekam man Informationen aus erster Hand: John Holdren, der Wissenschaftsberater von Präsident Obama, war aus dem nahen Weißen Haus gekommen, um den hohen Stellenwert der Innovations- und Bildungspolitik in Präsident Obamas Agenda aufzuzeigen. Dies spiegelt sich auch in dem neuen Programm der US-Regierung wieder: „A Strategy for American Innovation: Driving Towards Sustainable Growth and Quality Jobs“. Klaus Scharioth, deutscher Botschafter in den USA, folgte John Holdren in seiner Einschätzung und unterstrich besonders die bilaterale Zusammenarbeit zwischen Deutschland und den USA im Bereich des Wissensaustausches. Er wies auf die steigende Anzahl von amerikanischen Austauschstudenten hin, die in Deutschland einen Teil ihres Studiums bestreiten. Kritisch merkte er an, dass die Verweildauer in Deutschland oft noch zu kurz sei.

Alle Eröffnungsdiskussionen betonten die Bedeutung von Innovation als zentrale Voraussetzung für zukünftigen Wohlstand und Wachstum. Diese Sichtweise wurde in den beiden Tagen in Panels, Workshops und einer Podiumsdiskussion vertieft, in denen jeweils amerikanische und deutsche Vorgehensweisen gegenüber gestellt wurden.

Am ersten Tag standen der Vergleich wirtschaftspolitischer Maßnahmen zur Stärkung von Innovationen im Vordergrund, sowie die Frage des richtigen Industrialisierungsgrades und geeigneter Exportstrategien. Weiterhin wurde die Ausgestaltung von Universitäten im 21. Jahrhundert erörtert, die als wesentlicher

Brückenkopf für Innovationen angesehen werden. In diesem Zusammenhang wurde auch das Fraunhofer Modell mit großer Aufmerksamkeit diskutiert, das öffentliche Gelder mit privaten Mitteln der Industrie für Forschungszwecke kombiniert und ein Best-Practice Modell für Wissens- und Technologietransfer bildet. Außerdem wurden über beide Tage hinweg energiepolitische Fragestellungen und hier insbesondere Innovationen in der Photovoltaik und der Elektromobilität besprochen. Von deren gezielter Förderung wird ein wesentlicher Beitrag zum Erreichen des globalen Klimaschutzzieles erwartet.

Der Zweite Tag (zum Programm siehe Tabelle 2) wurde federführend vom DIW DC mit DIW Berlin zusammen mit dem Brandenburgischen Institut für Gesellschaft und Sicherheit (BIGS) organisiert.³ DIW DC ist eine unabhängige amerikanische gemeinnützige non-Profit Forschungsgesellschaft. Das Brandenburgische Institut für Gesellschaft und Sicherheit (BIGS) ist ein neu in Potsdam gegründeter Think Tank, der sich mit gesellschaftswissenschaftlichen Fragen ziviler Sicherheit beschäftigt. Hierzu gehören insbesondere ökonomische, politik- sowie verwaltungswissenschaftliche Themen der Sicherheit, die in unterschiedlichen Forschungsprojekten behandelt und in Publikationen und Veranstaltungen an die interessierte Öffentlichkeit vermittelt werden.

Der zweite Tag der Innovationskonferenz stand unter dem Leitmotiv der Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse zur Verbesserung von Innovationspolitik. Amelie F. Constant, Executive Director des DIW DC hatte die Teilnehmer begrüßt, und Charles Wessner, Direktor des „Technology, Innovation and Entrepreneurship“-Programms der NAS, stellte in seiner Einführung einen umfassenden konzeptionellen Aufriss der Innovationspolitik dar. Zunächst wurden verschiedene Ansätze zur Messung der Innovationsfähigkeit von Industrieländern untersucht. Deutlich wurde dabei vor allem, wie wichtig es ist, der Politik die Leistungsfähigkeit des jeweiligen Innovationssystems vor Augen zu führen. Im Anschluss daran wurde die zentrale Bedeutung von Innovation für die globale Sicherheit erörtert. Schließlich wurde der Mensch hinter der Innovation, der Entrepreneur, einer tiefer gehenden Analyse unterzogen. Dabei ging es insbesondere um die Frage, welche Charakteristika einen Entrepreneur ausmachen.

Nach den Ausführungen von Karsten Neuhoff, Forschungsdirektor des DIW Berlin für Climate Policy Impact, sind die Preise für Photo Voltaic (PV) durch Innovationen bei der Technologie und den Her-

³ Hogan und Lovells stellten freundlicherweise für diesen Tag ihre Konferenzräumlichkeiten zur Verfügung, wofür das DIW Berlin zu Dank verpflichtet ist.

stellungsprozessen in den letzten drei Jahren um mehr als 50% gefallen. Wenn weitere Reduktionen in derselben Größenordnung erreicht werden, werde Sonnenenergie weltweit eine der wichtigsten Energiequellen. Deswegen investieren unter anderem Deutschland und die USA Milliarden zur Förderung der PV Technologie. Die Konferenz bot einen geeigneten Rahmen um mit Akteure aus Wissenschaft, Industrie und Ministerien über Details der Förderinstrumente und Programme zu diskutieren, und voneinander über erfolgreiche Ansätze zu lernen. Solch Zusammenarbeit ist Grundlage für eine effektive Abstimmung im politischen Bereich. Ziel ist es, die Verbesserung der PV Technologie und deren weltweite Nutzung nicht durch unkoordinierte Fördermaßnahmen zu gefährden. Vielmehr sollen durch Transparenz und gemeinsam formulierte Ziele die Rahmenbedingungen für Investitionen in Innovation verbessert werden.

Beim Panel „Innovations in Security“ hat Alan Shaffer, Direktor im US Verteidigungsministerium, zunächst über neue Entwicklungen von Waffen- und Abwehrsystemen für laufende Einsätze berichtet. Seit dem Ende des kalten Krieges unterlägen die Anforderungen einem ständigen Wandel, weil der Gegner in asymmetrischen Konflikten seine Taktik laufend an neue Schutzsysteme anpasst. Damit hätten sich auch die Produktlebenszyklen verkürzt. Um die Soldaten im Feld besser schützen zu können, müssten schnell und pragmatisch ständig neue Lösungen gefunden werden. Dies führe dazu, dass Eigenentwicklungen von Systemen vorgenommen werden, um langwierige öffentliche Ausschreibungen zu vermeiden und die Dauer bis zur Einsatzreife zu reduzieren. Shaffer wie auch Richard Arning von EADS zeigten zudem auf, dass in der Vergangenheit Innovationen in der Regel aus dem Verteidigungsbereich in zivile Anwendungen diffundierten, während heute der Weg häufig umgekehrt verlaufe. Anders als im militärischen Bereich, so Arning, müssten in der zivilen Sicherheit regelmäßig mehrere Nutzen in einer Lösung zusammengefasst werden, um die Kunden zu überzeugen. Sicherheit werde immer noch von vielen als belastender Kostenfaktor angesehen, dessen Nutzen erst im Ernstfall sichtbar würde.

Tim Stuchtey vom Brandenburgischen Institut für Gesellschaft und Sicherheit (BIGS) berichtete von einer Studie zur transatlantischen Zusammenarbeit bei der Forschung und Entwicklung neuer Sicherheits- und Verteidigungssysteme. Trotz des großen Potenzials und der generellen politischen Unterstützung, mangle es an konkreten zukünftigen Projekten. In der anschließenden Diskussion wurden als Gründe hierfür die geringe Höhe der deutschen Ausgaben für F&E im Verteidigungshaushalt und die häufig einseitig nationale Sichtweise insbesondere im Repräsentantenhaus identifiziert.

Höhepunkt des zweiten Tages war eine intensive Diskussion der Frage, welche Form von staatlicher Innovationspolitik geeignet ist, ökonomisches Wachstum zu forcieren. Ausgelöst hatte diese Debatte Rebecca Blank, Under Secretary of State im amerikanischen Handelsministerium, mit einer Keynote zur Frage, in welcher Form Innovationen ökonomisches Wachstums fördern.

Zum Abschluß und zur Bewertung der beiden Innovationstage stellte der Vizepräsident des DIW Berlin und Leiter der Abteilung „Innovation, Industrie, Dienstleistungen“, Alexander Kritikos, fest: „Diese erste deutsch-amerikanische Innovationskonferenz hat deutlich vor Augen geführt, dass die westlichen Industrienationen vor mehreren globalen Herausforderungen stehen. Zu deren erfolgreicher Bewältigung werden die Industrieländer ihre politischen Entscheidungen noch sehr viel mehr als bisher aufeinander abstimmen müssen.“ Karsten Neuhoff, Climate Policy Initiative (CPI)⁴ und Forschungsdirektor des DIW Berlin für Climate Policy Impact sagte: „Eine gelungene Diskussion von Innovationspolitik in verschiedenen Wirtschaftssektoren – dabei zeigte sich dass die Bereitschaft Ziele zu formulieren und Umzusetzen ein wichtiger Aspekt für den Erfolg deutscher Wirtschaftspolitik ist.“ Tim Stuchtey, Direktor des BIGS: „Die Veranstaltung hat einen idealen Mix von Entscheidungsträgern und Multiplikatoren aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zusammengebracht, die nicht nur ihr eigenes Innovationssystem erklärt haben, sondern von den Erfahrungen auf der jeweils anderen Seite des Atlantiks lernen wollen, um daraus für die eigene Politik Anregungen zu bekommen.“ Amelie F. Constant, Executive Director, DIW DC: „Mit Befriedigung stelle ich fest, dass es immer noch möglich ist, den transatlantischen Dialog durch die Zusammenführung wichtiger Akteure zu bereichern. Auch damit haben sich unsere Investitionen der letzten Jahre gelohnt.“ Und Jens Schmidt-Ehmcke, Mitarbeiter der Abteilung „Innovation, Industrie, Dienstleistungen“ und Wissenschaftlicher Berater des DIW - Präsidenten, ergänzte: „Diese Konferenz sollte der Auftakt zu einer transatlantischen Institution zum Ideenaustausch über Technologie- und Innovationspolitik sein. Die enge Zusammenarbeit zwischen der prestigeträchtigen National Academies of Science und dem DIW – Berlin war vorbildhaft. Als eines der Hauptergebnisse lässt sich festhalten, dass der deutsch – amerikanische Austausch eine unabdingbare Voraussetzung ist, um im zunehmenden globalen Wettbewerb gemeinsam bestehen zu können.“

⁴ 'Climate Policy Initiative' ist eine gemeinnützige Institution zur Untersuchung der Umsetzung von Energie und Klimapolitiken. Damit sollen Länder in ihrer low-carbon Transformation unterstützt werden. Finanziert durch eine Stiftung von Georg Soros und mit einem Sekretariat in San Francisco, gibt es Knotenpunkte in führenden Forschungseinrichtungen, wie bsw. in der Tsinghua Universität in Peking und im DIW Berlin.

Die Innovationskonferenz wird am 24. und 25. Mai 2011 in Berlin als Zusammenarbeit von DIW Berlin und NAS mit der Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ihre Fortsetzung finden.

3. November: Deutscher Entwicklungstag in der Weltbank in Washington DC

Der diesjährige *Deutsche Tag für Entwicklung* wurde von Frau Ingrid Hoven, der neuen deutschen Exekutivdirektorin der Weltbank, eröffnet. Frau Hoven betonte die wichtige Tradition der Veranstaltung, die es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus Deutschland ermöglicht, in einen direkten Dialog mit Experten der Weltbank zu treten. Klaus F. Zimmermann, Präsident des DIW Berlin, Direktor des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA), und Chairman of the Board, DIW DC, dankte Frau Hoven für ihre Bereitschaft, diese wichtige Initiative in ihrer Amtszeit weiter fortzuführen. Amelie F. Constant, Executive Director des DIW DC, die den Deutschen Entwicklungstag in der Weltbank für die drei tragenden Organisationen DIW Berlin, IZA und DIW DC koordiniert hatte, dankte allen Teilnehmern für ihr Engagement und den vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Weltbank, die sich für das Programm engagiert hatten, für ihre Mitwirkung. Das Programm des Deutschen Tages für Entwicklung (siehe Tabelle 3 für eine komplette Darstellung) umfasste wieder mehrere Sitzungen, die je einen inhaltlichen Fokus hatten, der für Teile des Stabes der Weltbank von großem inhaltlichen Interesse sind. Die Veranstaltung fand in den Räumlichkeiten der Weltbank statt.

In einer ersten Gruppe präsentierten Mitarbeiter der Abteilung Weltwirtschaft des DIW Berlin drei Papiere zur Messung von Konfliktfolgen auf der Mikro- und der Makro-Ebene. Der Leiter der Abteilung Weltwirtschaft, Tilman Brück, stellte ein neues Modul zur Messung von Konflikt in Haushaltsbefragungen vor – ein Modul, das auch in zukünftigen Erhebungen der Weltbank angewandt werden soll. Dieses Papier war von der Bundesregierung als ein Hintergrundpapier zum Weltentwicklungsbericht 2011 in Auftrag gegeben worden, der Konflikt und Wiederaufbau thematisieren wird. Marc Vothknecht, ein Absolvent des Graduate Center des DIW Berlin, präsentierte ein Kapitel seiner Dissertation, in der er die sektoralen Auswirkungen von Konflikt in Indonesien untersucht. Olaf de Groot, DIW Berlin, präsentierte zum ersten Mal die Ergebnisse eines von der Deutschen Stiftung Friedensforschung finanzierten Projektes. In der Studie werden die globalen ökonomischen Kosten des Krieges berechnet, wobei auch Spillovereffekte und verschiedene Kriegsformen berücksichtigt werden. Die empirische Studie zeigt eindeutig auf, dass Krieg

ein wesentliches Entwicklungshemmnis gerade für afrikanische Länder ist.

In der nächsten Sitzung stellten Mitarbeiterinnen des IZA und des DIW DC aktuelle empirische Studien zu relativen Einkommensunterschieden und zur Rolle von politischen Eliten für Wachstum und Entwicklung dar. Bienvenue Tien, DIW DC, berichtete über die Rolle der Ausbildung afrikanischer Führer für die Bedeutung von ausländischen Direktinvestitionen. Alpaslan Akay, IZA, über Positional Concerns im ländlichen Äthiopien. Passend zu diesem Thema referierte Mwangi S. Kimenyi, der Direktor der Africa Growth Initiative des Brookings Institute, in seiner Keynote-Vorlesung über die Bedeutung von Institutionen für die Entwicklung in Afrika.

Die finale Sitzung der Tagung behandelte Migrations- und Arbeitsmarktanalysen aus Indien und China, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DIW Berlin und des IZA präsentierten. Tanika Chakraborty, DIW Berlin, betonte die Bedeutung der English Language Premium in Indien, Corrado Giuliotti, IZA, die Rolle sozialer Netzwerke für die Entscheidungen von chinesischen Migranten, und IZA – Direktor und DIW-Präsident Klaus F. Zimmermann analysierte den Beitrag von Referenzgruppenverhalten für das subjektive Wohlfahrtsempfinden von Zuwanderern aus den ländlichen Regionen in den Städten Chinas.

Tilman Brück, der Leiter der Abteilung Weltwirtschaft des DIW Berlin und Professor der Humboldt-Universität stellte zu dieser Veranstaltung fest: „Washington DC ist das weltweite Zentrum der entwicklungsökonomischen Forschung - und die Weltbank der größte Thinktank der Welt zu diesem Thema. Für deutsche Forscher ist es unbedingt notwendig, hier aktiv dabei zu sein. Die Deutsche Tagung für Entwicklung öffnet Türen für neue Kontakte, neue Daten und neue Forschungsförderungen.“ Amelie F. Constant, Executive Director des DIW DC, zeigte sich erfreut: „Es ist in wenigen Jahren gelungen, die Potenziale unserer Forschungseinrichtungen darzulegen und uns mit den relevanten Arbeitsbereichen der Weltbank und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vernetzen. Das dient auch dem Doktorandenprogramm des DIW Berlin, das die etablierten Kontakte zur Vermittlung der begehrten Internships benutzt.“

5. November: Der transatlantische Infrastrukturtag in Washington DC

Der TransAtlantic Infraday beschäftigte sich - inzwischen zum 4. Mal – mit aktuellen Fragen der Forschung und der Politik im Bereich der Infrastrukturentwicklung auf beiden Seiten des Atlantiks. Christian von Hirschhausen, Professor der Technischen

Universität Berlin und Forschungsdirektor des DIW Berlin für Internationale Infrastruktur und Industrieökonomie ist der Ko-Leiter dieser Fachtagung, die in den Räumlichkeiten von „Resources for the Future“ in Washington DC durchgeführt wurde. Unter dem Generalthema „Network Modeling and Infrastructure Policy for the Long-Term“ wurde insbesondere der Nexus zwischen Planungsmodellen und der Umsetzung von nachhaltigen Infrastrukturprojekten diskutiert. Neben dem Energiesektor ging es auch um Transport, Telekommunikation sowie um Wasser. Zwar machen Infrastrukturinvestitionen insgesamt nur einen relativ geringen Teil der für nachhaltige Entwicklung notwendigen Ausgaben aus, ohne solche Infrastrukturmaßnahmen ist jedoch eine Wende zur Nachhaltigkeit nicht vorstellbar. Der TransAtlantic Infraday bestand aus einem dichten Programm aus Parallelveranstaltungen (siehe Tabelle 4), die mit einer Keynote Speech von Christian von Hirschhausen, TU Berlin und Forschungsdirektor des DIW Berlin, „Are ‚Super Grids‘ really super“, abgeschlossen wurden.

Christian von Hirschhausen, Professor der Technischen Universität Berlin und Forschungsdirektor des DIW Berlin für Internationale Infrastruktur und Industrieökonomie: „Die Woche hat gezeigt, dass deutsche Forschung und deutsche Wirtschaftspolitik - trotz des China-Syndroms - in den USA noch mit Interesse verfolgt werden; insbesondere wurden dabei von US-amerikanischer Seite der hohe Anteil der Industrieproduktion sowie die erfolgreiche Politik zur Förderung der erneuerbaren Energien hervorgehoben.“

5. November: Piracy and Governance in Washington DC

Die gut besuchte gemeinsame Veranstaltung von DIW DC und dem *Centre for Strategic & International Studies (CSIS)* unter der Leitung von Dr. Sidney

Weintraub, Holder of the William E. Simon Chair, CSIS, gab Dr. Olaf de Groot die Chance, über eine gemeinsame Forschungsarbeit mit Anja Shortland (DIW Berlin und Brunel University) zu „Troubled Waters: Piracy and Governance“ zu berichten. (Siehe Tabelle 5 für das Programm.) Amelie F. Constant, Executive Director of DIW DC, begrüßte in den Räumlichkeiten des CSIS in 1800 & K in Washington DC die zahlreichen Teilnehmer seitens des DIW DC und den Referenten. Sidney Weintraub führte den Referenten ein. In seinem Vortrag diskutierte Dr. de Groot die Rolle der Governance für die Wahrscheinlichkeit illegaler Aktivitäten wie der Piraterie. Unter Verwendung originärer Mikrodaten konnte er nachweisen, dass bei schwachen Regierungsformen steigende Governance mit zunehmenden illegalen Aktivitäten verbunden sein kann.

Das Center for Strategic & International Studies (CSIS) bietet Entscheidungsträgern in der Regierung, in internationalen Organisationen, dem privaten Sektor und der Zivilgesellschaft strategische Einsichten und Politiklösungen an. Als unabhängige, selbständige und gemeinnützige Einrichtung mit Sitz in Washington DC führt CSIS Forschungen und Analysen aus, die es ermöglichen, Politikinitiativen zu entwickeln, die in die Zukunft schauen und den Wandel im Blick haben. Seit 1962 bekam CSIS eine der führenden weltweiten internationalen Politikorganisationen, die mit einem Stab an 220 vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einem weltweiten Netzwerk an affilierten Wissenschaftlern Fragen zur Verteidigung und Sicherheit, regionaler Stabilität und transnationalen Herausforderungen von Energiefragen und Klimawandel bis zu Fragen der globalen Entwicklung und der ökonomischen Integration behandelt. DIW DC und CSIS kooperieren häufig bei gemeinsam interessierenden Veranstaltungen und bieten so auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des DIW Berlin eine wichtige Plattform für ihre Forschungsarbeiten.

Meeting Global Challenges: US-German Innovation Policy

**Organized jointly by the National Academies
and the German Institute for Economic Research (DIW)**

1 November 2010

The Ballroom
The National Press Club
529 14th Street, NW
Washington, DC

- 8:30 AM **Welcome**
*Alan Wm. Wolff, Dewey & LeBoeuf, LLP, and Chair,
National Academies Study of Comparative National Innovation Policies*
*Klaus F. Zimmermann, President of the Deutsches Institut für
Wirtschaftsforschung (German Institute for Economic Research)*
- 9:00 AM **Opening Remarks**
*John Holdren, Science Adviser to the President & Director,
White House Office of Science and Technology Policy*
The Honorable Klaus Scharioth, German Ambassador to the United States
- 9:30 AM **Panel I: Current Trends in Innovation Policy**
*Moderator: Charles Wessner, National Academy Scholar and Director of Techno-
logy, Innovation, and Entrepreneurship, The National Academies*
U.S. Innovation Policy: New Initiatives
Ginger Lew, Senior Counselor, White House National Economic Council
New Initiatives in German Innovation Policy
*Engelbert Beyer, Head of Directorate for Innovation Strategies, Federal Ministry
of Education and Research (Bundesministerium für Bildung und Forschung)*
- 10:15 AM **Coffee Break**
- 10:30 AM **Panel II: Energy Policy: Lessons and Opportunities**
*Moderator: Ken Zweibel, Director,
The George Washington University Solar Institute*
Building an Industry: German Solar Policy
Bernhard Milow, Director, Energy Program, German Aerospace Center (DLR)
New Initiatives in U.S. Solar Energy Policy
*John Lushetsky, Program Manager, Solar Energy Technologies Program,
U.S. Department of Energy*
- 11:15 AM **Panel III: Building the Electric Vehicle Industry**
Moderator: Kevin Hurst, White House Office of Science & Technology Policy
U.S. Battery Initiative for Electric Drive Vehicles
*Patrick Davis, Program Manager, Vehicle Technologies,
Energy Efficiency and Renewable Energy, U.S. Department of Energy*
German Perspectives on Electric Vehicles
*Richard Steinberg, Electric Vehicle Operations and Strategy,
BMW of North America*

Meeting Global Challenges: US-German Innovation Policy

- 12:15 PM **Lunch and Discussion in the Ballroom**
- 1:15 PM **Panel IV: Manufacturing and Trade: Lessons in Export Policy**
Moderator: Michael Czinkota, Professor of Business, Georgetown University
- Germany's Support for Manufacturing and Export Performance**
Klaus F. Zimmermann, President of the Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (German Institute for Economic Research)
- U.S. Initiatives to Stimulate Manufacturing**
Ron Bloom, Senior Counselor for Manufacturing Policy, Department of the Treasury
- 2:00 PM **Panel V: Helping Small Business: Perspectives from the U.S. and Germany**
Moderator: Alexander Kritikos, Vice-President, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (German Institute for Economic Research)
- The Fraunhofer Network: R&D for SMEs**
Dr. Roland Schindler, Executive Director of the Fraunhofer, CSE
- The U.S. Manufacturing Extension Partnership Program**
Roger Kilmer, Director of the Hollings Manufacturing Extension Partnership (MEP) Program, National Institute of Standards and Technology
- 3:00 PM **Coffee Break**
- 3:15 PM **Panel VI: Universities for the 21st Century**
Moderator: Dietmar Harhoff, President of the Commission of Experts for Research and Innovation
- U.S. University**
Mark Allen, Senior Vice Provost for Research and Innovation, Georgia Institute of Technology
- German University**
Andreas Pinkwart, Former Deputy Prime Minister and Minister for Innovation, Science, Research and Technology of North RhineWestphalia
- 4:00PM **Roundtable**
Chair: Alan Wm. Wolff, Dewey & LeBoeuf, LLP, and Chair, National Academies Study of Comparative National Innovation Policies
Engelbert Beyer, Head of Directorate for Innovation Strategies, Federal Ministry of Education and Research (Bundesministerium für Bildung und Forschung)
Carl Dahlman, Henry R Luce Associate Professor, Georgetown University School of Foreign Service and Member, NAS Committee on Comparative National Innovation Policies
Dietmar Harhoff, President of the Commission of Experts for Research and Innovation
Charles Wessner, National Academy Scholar and Director of Technology, Innovation, and Entrepreneurship, The National Academies
- 4:45 PM **Closing Remarks**
Klaus F. Zimmermann, President of the Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (German Institute for Economic Research)
Alan Wm. Wolff, Dewey & LeBoeuf, LLP, and Chair, National Academies Study of Comparative National Innovation Policies
- 5:00 PM **Adjourn to Reception in the First Amendment Lounge**

Meeting Global Challenges: US-German Innovation Policy

Organized jointly by DIW DC, DIW Berlin und BIGS

November 2, 2010

Columbia Square
555 Thirteenth Street, NW
Washington, DC
Fulbright West – Conference Room

- 8:30 AM **Registration/Coffee/Tea**
- 8:45 AM **Opening Remarks**
Amelie Constant,
Executive Director of DIWDC and George Washington University
Charles Wessner,
National Academies
- 9:00 AM **Session I: Measuring Innovation**
Moderator: Anne Golla,
International Center for Research on Women
The Atlantic Century Report
Robert D. Atkinson,
President of the Information Technology & Innovation Foundation
Innovation Indicator Germany
Jens Schmidt-Ehmcke, DIW Berlin
Measuring Innovation – New Developments and Progress
Dietmar Harhoff,
President of the Commission of Experts for Research and Innovation
and University of Munich
- 10:30 AM **Coffee Break**
- 10:45 AM **Session II: Green Innovations**
Moderator: Amelie Constant,
DIWDC and George Washington University
Sources of Progress in Photovoltaics
Ken Zweibel,
Director of the George Washington University Solar Institute
Technology Policies for Photovoltaics
Karsten Neuhoff,
Director of the Berlin Office of Climate Policy Initiative and DIW Berlin
Carbon Capture, Transportation, and Storage (CCTS):
Silver Bullet or Wishful Thinking?
Christian von Hirschhausen,
Technical University Berlin and Research Director at DIW Berlin
- 12:15 AM **Lunch**
- 12:45 AM **Honorary Luncheon Address**
Prof. Rebecca Blank, Under Secretary of the Department of Commerce
How Does Innovation Help Economic Growth

Meeting Global Challenges: US-German Innovation Policy

- 1:15 PM **Session III: Innovations in Security**
Moderator: Tim Stuchtey,
Direktor Brandenburgisches Institut für Gesellschaft und Sicherheit (BIGS)
- Innovations for Enhancing Security**
Alan Shaffer, Principal Deputy Director,
Defense Research and Engineering, U.S. Department of Defense
- Transfer Mechanisms of Security Innovations into Markets**
Richard K. Arning, Vice President EADS Deutschland GmbH
- 2:45 PM **Coffee Break**
- 3:00 PM **Session IV: Innovation and Entrepreneurship**
Moderator: Stephanie Shipp, Science and Technology Policy Institute
- What Makes a Successful High-Technology Entrepreneur?**
Julie Ann Elston, Business School, Oregon State University
- Potential Entrepreneurs and Performance in the IOWA Gambling Task**
Utz Weitzel, Max Planck Institute Jena & Radboud University Nijmegen
- The Impact of Personality Characteristics on Entrepreneurial Development**
Alexander Kritikos, Vice President, DIW Berlin and University of Potsdam
- 4:30 PM **Closing Remarks** *Klaus F. Zimmermann, President DIW Berlin and Bonn University*

German Day on Development Deutsche Tagung für Entwicklung

Organized jointly by DIWDC, IZA, DIW Berlin, and the World Bank

November 3, 2010

The World Bank
Washington, D.C
Room: MC9-100

8:30 am – 9:00 am **Registration, Coffee and Pastries**

9:00 am – 9:15 am **Welcome**

Ingrid Hoven (Executive Director for Germany, World Bank)

Klaus F. Zimmermann
(University of Bonn, President DIW Berlin, Director IZA, Chairman of the Board DIW DC)

Amelie F. Constant (Executive Director DIW DC and IZA)

9:15 am – 11:15 am

Session A: Measuring the Impact of Conflict: Micro and Macro Perspectives

Chair: Quentin Wodon, World Bank

"Identifying Conflict and Violence in Micro-Level Surveys"

Tilman Brück (DIW Berlin, Humboldt University Berlin), **Patricia Justino** (IDS, University of Sussex),

Philip Verwimp (ECARES, FU Brussels), and **Alexandra Avdeenko** (DIW Berlin)

"Beyond the Overall Downturn: Evidence on Sector-Specific Effects of Violent Conflict"

Marc Vothknecht (DIW Berlin), and **Sudarno Sumarto** (SMERU Research Institute, Jakarta)

"Measuring the Global Economic Costs of Conflict"

Tilman Brück, **Carlos Bozzoli**, and **Olaf J. de Groot** (DIW Berlin)

Discussants:

Damien De Walque, World Bank

Sibel Kulaksiz, World Bank

Humberto Lopez, World Bank

11:15 am – 11:30 am **Coffee Break**

German Day on Development

11:30 am – 12:50 pm

Session B: Positional Income Concerns in Ethiopia and African Leaders

Chair: Sonia Plaza, World Bank

"African Leaders: Their Education Abroad and FDI Flows"

Amelie F. Constant and Bienvenue N. Tien (DIWDC)

"Do Positional Concerns Matter in Poor Societies? Evidence from a Survey Experiment in Rural Ethiopia"

Alpaslan Akay (IZA) Peter Martinsson and Haileselassie Medhinc (University of Gothenburg, Sweden)

Discussants:

Abdu Muwonge, World Bank

Boniface Essama-Nssah, World Bank

12:50 pm – 1:00 pm **Lunch**

1:00 pm – 2:00 pm

Luncheon Keynote Address by

Mwangi S. Kimenyi

Director Africa Growth Initiative, Brookings Institute
and Senior Fellow, Brookings Institute

"The Centrality of Micro Institutions in the Development Process"

2:00 pm – 4:00 pm

Session C: East Asia Regional Considerations

Chair: David Margolis, World Bank

"English Language Premium: Evidence from a Policy Experiment in India"

Tanika Chakraborty (DIW Berlin) and Shilpi Kapur (TERI, India)

"Social Networks and the Labour Market Outcomes of Rural to Urban Migrants in China"

Corrado Giulietti, Martin Guzi, Klaus F. Zimmermann (IZA)
and Zhong Zhao (Renmin University, China)

*"Relative Concerns of Rural-to-Urban Migrants in China –
Do Migrants Switch Reference Groups?"*

Klaus F. Zimmermann, Alpaslan Akay and Olivier Bargain (IZA)

Discussants:

Klaus Tilmes, World Bank

Johannes Koettl, World Bank

Rita Almeida, World Bank

6:00 pm **Wine and Cheese Reception**

DIWDC

1800 K Street, NW,
Office Suite 716

Conference on Applied Infrastructure Modeling and Policy Analysis "Network Modeling and Infrastructure Policy for the Long-Term"

5 November 2010

Resources for the Future
1616 P Street NW, Washington, DC 20036 USA
1st Floor Conference Center

Program

7.30 – 8.30 h	Registration & Continental Breakfast		
8.30 – 9.00 h	Opening Address (Rooms A-C) Steven A. Gabriel University of Maryland, Conference Chair Christian von Hirschhausen TU Berlin/DIW Berlin, Co-Conference Chair		
9.00 – 9.45 h	Keynote Speech (Rooms A-C), <i>Chair: Steven A. Gabriel</i> Prof. Asegeir Tomasgard (NTNU and SINTEF, Trondheim, Norway) <i>A Decision Support Framework for Infrastructure Investments in the Energy Sector</i>		
9.45 – 10.15 h	Coffee Break		
10.15 – 12.15 h	Infrastructure (Room A) <i>Chair: Deepak Sharma</i> Bilotkach (Univ. of California) <i>Political Economy of Infrastructure Investment: Evidence from the Economic Stimulus Airport Grants</i> Mandell, Nilsson (Swedish National Road and Transport Research Institute) <i>A Comparison of Unit Price and Fixed Price Contracts for Infrastructure Construction Projects</i> Oraro (Carnegie Mellon Univ.) <i>Pricing Open Access in Telecommunication Broadband Capacity Networks: An Option-Theoretic Evaluation</i> Sharma, Cui (Univ. of Maryland) <i>Optimal Pricing of Availability Payments in Public Private Partnerships</i> Diakov, Ruth (National Renewable Energy Laboratory), Goldsby, Sa (Sandia National Laboratory) <i>Macro-System Model: A Federated Object Model for Cross-Cutting Analysis of Hydrogen Production, Delivery, Consumption, and Associated Emissions</i>	Modeling (Room B) <i>Chair: Sauleh Siddiqui</i> Haftendorn, Holz (DIW Berlin), Hirschhausen (DIW Berlin, TU Berlin) <i>Future Coal Markets in the Light of Climate and National Policies – Scenarios with the COALMOD-World Mode</i> Chung, Weaver, Friesz (Pennsylvania State Univ.) <i>Optimal Investment Policy for Public Infrastructure, Environment, and Sustainability</i> Abrell, Weigt (TU Dresden) <i>Combining Energy Networks</i> Siddiqui, Avetisyan, Gabriel (Univ. of Maryland) <i>Using Schur's Decomposition and SOS Type 2 Variables to Solve Mathematical Programs with Equilibrium Constraints with an Application to the US Natural Gas Market</i> Goerner, Abrell (TU Dresden) <i>Electricity Transmission Network Expansion Planning – Model Development using Benders Decomposition and Application to the German High-Voltage System</i>	Sustainability & CO₂ (Room C) <i>Chair: Chiara Lo Prete</i> Wang, McCalley, Aliprantis, Brown, Gkritza, Somani (Iowa State Univ.) <i>Sustainability and Resiliency Measures of Long-Term Investment Planning for Integrated Energy and Transportation Infrastructures</i> Tanner (US Energy Information Administration) <i>Projecting the Scale of the Pipeline Network for CO₂-EOR and its Implications for CCS Infrastructure Development</i> Eckhause (Univ. of Maryland), Herold (TU Berlin) <i>Optimal Funding Strategies for Carbon Capture and Storage Projects in the European Union – A Real Options Approach</i> Lo Prete, Norman (Johns Hopkins Univ.) <i>Rockets and Feathers in CO₂-Power Markets? New Evidence from the Second Phase of the EU-ETS</i> Mendelevitch, Herold, Oei, Tissen (DIW Berlin, TU Berlin, TU Dresden) <i>CO₂ Highways for Europe – Modelling Carbon Capture, Transport and Storage Infrastructure for Europe</i>

4th Annual Trans-Atlantic INFRADAY

12.15 – 1.15 h

Lunch

1.15 – 2.00 h

Keynote Speech (Rooms A-C), *Chair: Christian von Hirschhausen*

Prof. Tim Brennan (University of Maryland at Baltimore County, Resources for the Future, USA)

Energy Efficiency and the Infrastructure: Policy Puzzles

2.00 – 4.00 h

Electricity, Wind & Solar (Room A)

Chair: Ben Hobbs

Ziegler, Weber (Univ. of Duisburg-Essen),
Sunderkoetter (Univ. of Duisburg-Essen, Boston Consulting Group)

Welfare-Optimal Risk Diversification vs. Individual Portfolio Selection: Insights from Electricity Markets

Cook, McCuen (Univ. of Maryland)
The Hydrologic Response of Solar Farms

Mauch, Carvalho (Instituto Superior Técnico), Apt (Carnegie Mellon Univ.)

Can a Wind Farm with Storage Survive in the Day-Ahead Market?

Woerman, Paul, Palmer (Resources for the Future), Steinberg (NREL)

Cool and Clean: Climate and Renewable Electricity Policy Trade-Offs and Interactions

4.00 – 4.30 h

Break

4.30 – 5.15 h

Keynote Speech (Rooms A-C), *Chair: Steven A. Gabriel*

Prof. Christian von Hirschhausen (TU Berlin, DIW Berlin, Germany)

Are 'Super Grids' really super?

5.15 – 6.00 h

Reception (7th Floor)

6.30 h

Conference Dinner (Tabard Inn)

Energy Efficient Buildings (Room B)

Chair: Kristen Markham

Markham, Zhang (Univ. of Maryland)
Building Integrated Photovoltaics in Urban Infrastructure for More Sustainable Buildings

Elmer (TU Berlin)

Energy Efficiency in the Residential Building Sector – (Behavioral) Barriers and Policy Responses

Lu, Zhu, Cui (Univ. of Maryland)

Estimating Housing Market Equilibrium and Construction Emissions under Carbon Tax

Gas (Room C)

Chair: Chalida U-tapao

Avetisyan, Gabriel, Siddiqui (Univ. of Maryland)
Market Based Decision-Making for New Pipeline Construction for Natural Gas Supply

Massol (IFP School, City Univ.)
A Cost Function for the Natural Gas Transmission Industry: A Tribute to H.B. Chenery

U-tapao, Gabriel (Univ. of Maryland), Peot, Ramirez (DC Water and Sewer Authority)
An Optimization Model for Biogas Production at the Blue Plains AWTP, DC Water

Nielsen, Tomasgard (NTNU)
Investment Decisions in a Gas-Dependent Industry Cluster: A Real Option Approach

Themen des nächsten Wochenberichts:
Fachkräftemangel – oder nicht?

Troubled Waters: Piracy and Governance

**DIW DC and the Center for Strategic & International Studies (CSIS)
A luncheon book presentation**

Troubled Waters: Piracy and Governance

Dr. Olaf de Groot, DIW Berlin

Moderator: Dr. Sidney Weintraub
Holder of the William E. Simon Chair, CSIS

November 5th, 2010, 12–1:30 PM

The Center for Strategic International Studies, Room B1B
1800 K Street, NW, Washington, DC 20006

State failure, anarchy, and lack of infrastructure are obstructive to establishing any business, including illicit enterprises. The effect of governance on the emergence of crimes of different levels of sophistication is highly non-linear. Not only do legal businesses and criminal gangs benefit from improved governance, but even criminal activities decline with further improvements in governance. By using a unique dataset in which piracy is reported by ship-owners, the authors give a unique insight into crime in badly-governed countries. They show that profitable forms of piracy can flourish in countries where the state does not have the capacity to intervene and/or where bureaucrats can be bribed to turn a blind eye. However, piracy can thrive even in countries with stability and infrastructure.

Anja Shortland (DIW Berlin and Brunel University) co-authored the paper.

Impressum

DIW Berlin
Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Tel. +49-30-897 89-0
Fax +49-30-897 89-200

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
(Präsident)
Prof. Dr. Alexander Kritikos
(Vizepräsident)
Prof. Dr. Tilman Brück
Prof. Dr. Christian Dreger
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Dr. Kurt Geppert
Carel Mohn

Redaktion

Tobias Hanraths
PD Dr. Elke Holst
Susanne Marcus
Manfred Schmidt

Lektorat

PD Dr. Elke Holst
Dr. Katharina Wrohlich

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-897 89-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01 805-19 88 88, 14 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

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung
eines Belegexemplars an die Stabs-
abteilung Kommunikation des DIW
Berlin
(Kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf
100 Prozent Recyclingpapier



Die amerikanische Armee als Vorbild für Gleichberechtigung in Deutschland: Warum nicht?

von Tilman Brück*

Ich war selbst überrascht, als ich kürzlich in Washington eine Rede von Admiral Michael Mullen, dem Chairman of the United States Joint Chiefs of Staff, hörte und feststellte, dass ich die ganze Rede über zustimmend nickte. Ich habe viele Ideen, was die US-Armee besser machen könnte, besonders in Afghanistan. Aber in einem wichtigen Punkt bin ich anscheinend ganz der Meinung des ranghöchsten amerikanischen Soldaten - und dieser Punkt betrifft die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Armee.

Anlass der Rede von Admiral Mullen war eine Konferenz zum zehnjährigen Jubiläum der UN Sicherheitsratsresolution 1325 zur Rolle von Frauen in Krieg und Frieden. Die USA debattieren gerade, wie sie die Forderungen der Resolution 1325 konkret implementieren können; die Konferenz war ein Teil des gesellschaftlichen Dialogs hierzu. Dies steht im Kontrast zu Deutschland, das bei der Umsetzung der Resolution leider noch hinterherhinkt.

Admiral Mullen machte deutlich, dass Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen in den US-Streitkräften mittlerweile eine Selbstverständlichkeit für die Führung der Streitkräfte ist. Er warb für eine beschleunigte Umsetzung von Gleichberechtigungsmaßnahmen, da es

immer eine Generation dauert, bis neu rekrutierte Soldatinnen auch Generäle werden können. Admiral Mullen betonte aber auch, dass Gleichberechtigung nicht nur eine Frage von Fairness sondern auch eine Frage von Effektivität ist. Mit weiblichen Soldaten kann die US-Armee in Irak und Afghanistan beispielsweise anders auftreten und kämpfen als mit rein männlichen Einheiten. Schließlich erfordert die Teilnahme von Frauen in der US-Armee aber auch neue Lösungen, beispielsweise bei der Versorgung kriegsversehrter Veteraninnen, die oft auch junge Mütter sind.

Aus deutscher Perspektive ist die Ansage Mullens Vortrag ungewöhnlich, denn deutsche Führungskräfte artikulieren Forderungen nach einer Gleichberechtigung und Vielfalt in der Arbeitswelt selten so klar. Weder die Bundeswehr noch die deutsche Wirtschaft noch unser Wissenschaftssystem praktizieren diesen Grad der Gleichberechtigung, noch werben unsere Leistungsträger derart offensiv und einnehmend für Gleichberechtigung wie Admiral Mullen; und auch die Vorbilder für positive, einnehmende und konstruktive Führung sind in Deutschland leider selten. Ich wünschte mir, wir hätten in Deutschland mehr Werben für Gleichberechtigung und Vielfalt im Arbeitsmarkt - aber auch mehr Vorbilder für konstruktive Führung. Wir können also noch einiges von den USA lernen.

* Prof. Dr. Tilman Brück ist Leiter der Abteilung Weltwirtschaft am DIW Berlin und Professor für Entwicklungsökonomie an der Humboldt-Universität zu Berlin.