

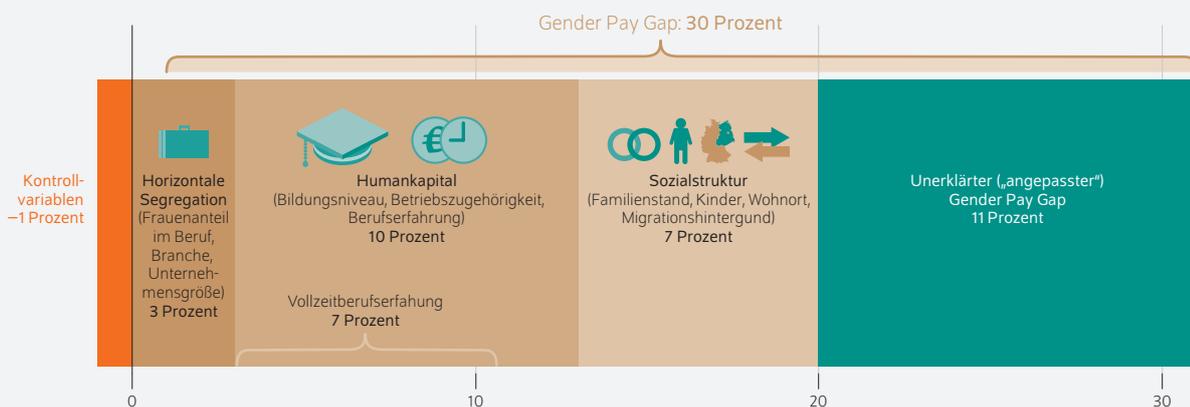
Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich

Von Elke Holst und Anne Marquardt

- Im Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2016 betrug der Gender Pay Gap bei vollzeitbeschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft 30 Prozent
- Frauen in Führungspositionen erzielten einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 20,60 Euro, Männer von 29,30 Euro
- Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt die Lücke mit sieben Prozent maßgeblich
- Werden geschlechtsspezifische Unterschiede in relevanten Verdienstdeterminanten herausgerechnet, verbleibt ein unerklärter Gender Pay Gap von elf Prozent
- Frauen und Männer brauchen beruflich mehr Zeitsouveränität und einen entsprechenden Kulturwandel in den Unternehmen

Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt einen erheblichen Teil der Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern in Führungsposition

Zerlegung des Gender Pay Gap von vollzeitbeschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft 2010 bis 2016 (gepoolt)



Quellen: SOEP v.33.1; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2018

ZITAT

„Frauen, die den Sprung in die Chefetage schaffen, verdienen erheblich weniger als männliche Führungskräfte, und das hat zum großen Teil mit der unterschiedlichen Vollzeiterfahrung zu tun. Viele Frauen haben im Laufe ihres Erwerbslebens Teilzeit gearbeitet. Der daraus resultierenden Chancenungleichheit bei Karriere und Verdienst können Unternehmen entgegenwirken, indem sie gerade in der Rushhour des Lebens beiden Geschlechtern mehr zeitliche Flexibilität gewähren. Das erfordert einen richtigen Kulturwandel.“

— Elke Holst, Studienleiterin —

Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich

Von Elke Holst und Anne Marquardt

ABSTRACT

Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich immer noch weniger als Männer. Dies gilt auch und sogar verstärkt für Führungskräfte: Für den Zeitraum von 2010 bis 2016 ergibt sich für Vollzeitbeschäftigte in Führungspositionen ein durchschnittlicher Gender Pay Gap im Bruttostundenverdienst von 30 Prozent. Werden geschlechtsspezifische Unterschiede in relevanten Verdienstdeterminanten herausgerechnet, verbleibt eine Verdienzlücke von elf Prozent. Eine hohe Erklärungskraft für den Gender Pay Gap insgesamt hat mit sieben Prozent die Berufserfahrung in Vollzeitarbeit. Das zeigt die vorliegende Studie auf der Grundlage von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Die Entlohnung von Führungskräften ist offenbar immer noch eng verknüpft mit dem Ideal der durchgängigen Vollzeitarbeit. Zur Reduzierung der Verdienstlücke sind politische Maßnahmen erforderlich, die den großen Unterschieden im Erwerbsumfang zwischen Frauen und Männern im Lebensverlauf entgegenwirken. Dazu ist auch ein Kulturwandel in den Unternehmen notwendig.

Im europäischen Vergleich belegte Deutschland im Jahr 2015 mit einem Gender Pay Gap von insgesamt 21 Prozent bei allen Erwerbstätigen den drittletzten Platz unter den EU28-Ländern.¹ Im Durchschnitt der Europäischen Union lag die Verdienstlücke im Bruttostundenverdienst bei 16 Prozent. Der vorliegende Bericht untersucht die Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gap für Vollzeitbeschäftigte in Führungspositionen.² Er knüpft an frühere Ergebnisse zum geschlechtsspezifischen Aufstieg in Führungspositionen an. Im Durchschnitt waren in Deutschland im Beobachtungszeitraum 2010 bis 2016 28 Prozent der Führungskräfte Frauen. Die Abgrenzung der Führungskräfte erfolgt nachfolgend auf Basis der Internationalen Standardklassifikation der Berufe von 1988 (ISCO-88) (Kasten 1). Der Gender Pay Gap wird anhand der Bruttostundenverdienste auf Basis der tatsächlichen Arbeitszeit der Beschäftigten ermittelt. Betrachtet wird ausschließlich die Privatwirtschaft.³ Die empirischen Auswertungen erfolgen auf Basis der Daten des Sozio-oekonomischen Panels, Version 33 (SOEP v33.1). In den vorliegenden Analysen werden zur Erhöhung der Fallzahlen insbesondere bei den Frauen die Jahre 2010 bis 2016 zusammengefasst untersucht.

¹ Vgl. Eurostat (2018): Gender Pay Gap (online verfügbar, abgerufen am 11. Juli 2018). Dies gilt insofern nicht anders vermerkt auch für alle anderen Onlinequellen in diesem Bericht). In diesem Bericht werden die Begriffe Gender Pay Gap, Verdienstunterschied und Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern synonym verwendet.

² Die OECD berechnete für Vollzeitbeschäftigte in Deutschland einen Gender Pay Gap von 15,5 Prozent. Im OECD Länder-Durchschnitt lag der Wert bei 13,4 Prozent. Vgl. OECD (2018): Gender wage gap (online verfügbar). Zahlreiche Studien untersuchten bereits Verdienstunterschiede zwischen abhängig Beschäftigten aber nur wenige befassen sich explizit mit dem Gender Pay Gap bei Personen mit Führungsverantwortung. Analyse zum Gender Pay Gap in Führungspositionen für Deutschland vgl. etwa Elke Holst und Anne Busch (2013): Geschlechterspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? Zeitschrift für Soziologie, Jg. 42, Heft 4, 315–336. In dieser Studie wurden Führungskräfte nach der Stellung im Beruf abgegrenzt.

³ Anzunehmen ist, dass die Verdienststrukturen im öffentlichen Dienst aufgrund der stärkeren Tarifbindung von denen in der Privatwirtschaft deutlich abweichen; vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009): Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft. Ergebnisse des Projekts „Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen“ des BMFSFJ und des Statistischen Bundesamtes (online verfügbar); Christina Boll und Andreas Lagemann (2018): Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Ökonomische Trends, Heft 7, 528–530.

Abbildung 1

Sozio-ökonomische Struktur von vollzeitbeschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft 2010 bis 2016
Mittelwerte aus querschnittsgewichteten Ergebnissen der Jahre 2010 bis 2016



1 „Öffentliche Verwaltung“ umfasst auch Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen.

Quellen: SOEP v.33.1; eigene Berechnungen.

In Führungspositionen sind Frauen im Durchschnitt seltener verheiratet, häufiger kinderlos und verdienen weniger als Männer.

Kasten 1

Daten, Definitionen und zentrale Variablen

Grundlage der Berechnungen bilden die Daten der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP).¹ Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte und Personen in Deutschland, die im jährlichen Rhythmus seit 1984 mit denselben Personen in der Bundesrepublik Deutschland durchgeführt wird. Die vorliegende Analyse umfasst die Daten der Jahre 2010 bis 2016.

In die Untersuchung wurden alle in Vollzeit beschäftigten Personen in der Privatwirtschaft im Alter von 18 bis 64 Jahren einbezogen. Die Abgrenzung der vollzeiterwerbstätigen Führungskräfte in der Privatwirtschaft erfolgt auf Grundlage einer Selbsteinstufung der befragten Personen. Ausgeschlossen aus der Analyse werden alle geringfügig oder selbständig Erwerbstätigen sowie erwerbstätige Personen in Ausbildung, Lehre, Rente, freiwilligem Wehrdienst, freiwilligem sozialem/ökologischem Jahr, Bundesfreiwilligendienst und Werkstätten für behinderte Menschen.

Definition von Führungskräften

In diesem Bericht werden Führungskräfte nach der Internationalen Standardklassifikation der Berufe ISCO von 1988 (ISCO-88) abgegrenzt. In die Analyse gehen ausschließlich Personen der Hauptgruppe 1 ein. Laut Definition nach ISCO-88 sind Führungskräfte dazu befugt, die Leitlinien und Strategien von Unternehmen und Organisationen oder deren inneren Abteilungen (sofern diese Abteilungen insgesamt drei oder mehr leitende Personen benötigen) zu planen, leiten und zu steuern.² Nach ISCO-88 könnten

auch einige Beschäftigte in weniger hohen Führungspositionen in die Hauptgruppe 1 einbezogen werden. Dies ist zum einen der Tatsache geschuldet, dass es ISCO-88 zulässt, auch Personal mit Leitungsfunktionen (supervisors) hier einzuordnen. Zum anderen liegt dies auch an der Breite der Untergruppe 13 General Managers (BetriebsleiterInnen). Diese umfasst Führungskräfte kleiner Betriebe, die diese allein leiten (in der Regel Selbständige). Da Selbständige für diese Auswertung jedoch ausgeschlossen wurden, fokussiert sich die vorliegende Analyse zum größten Teil auf hohe Führungspositionen.³

Definition der horizontalen Segregation

Die horizontale Segregation wird mithilfe drei verschiedener Variablen untersucht. Der **Frauenanteil im ausgeübten Beruf** liefert Informationen zur beruflichen Segregation, also darüber, wie „männertypisch“ oder „frauentypisch“ der jeweils ausgeübte Beruf ist. Im Mikrozensus wurde dabei jahresspezifisch pro Beruf der Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes (Version 1992, Dreisteller) der jeweilige Frauenanteil an allen Erwerbstätigen in diesem Beruf ermittelt. Anschließend wurden diese Werte über die Berufsklassifikation an das SOEP herangespielt. Zur besseren Übersicht wurde der Frauenanteil in Berufen in der deskriptiven Übersicht zusätzlich in drei Kategorien unterteilt. In der Literatur existieren hierfür unterschiedliche Grenzwerte. Für die folgenden Analysen wurde die Variante von Jerry A. Jacobs gewählt.⁴

¹ Gert G. Wagner, Joachim R. Frick und Jürgen Schupp (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements. Schmollers Jahrbuch, 127 (1), 139–169.

² ILO (2016): ISCO-88. Summary of Major Groups (online verfügbar).

³ Für eine vertiefende Diskussion zur Definition und Operationalisierung von Führungspositionen vgl. auch Thomas Körner und Lisa Günther (2011): Frauen in Führungspositionen. Ansatzpunkte zur Analyse von Führungskräften in Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung. Wirtschaft und Statistik Mai 2011, 434–451.

⁴ Jerry A. Jacobs (1989): Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers. Stanford: Stanford University Press.

Bei der Teilzeitberufserfahrung liegen die Frauen mit fast drei Jahren vorne

In Führungspositionen erzielten Frauen im Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2016 einen Bruttostundenverdienst von 20,60 Euro, Männer von 29,30 Euro (Abbildung 1). Der Gender Pay Gap liegt damit bei rund 30 Prozent. Insgesamt sind die Bruttostundenverdienste sowohl von Frauen als auch von Männern im Beobachtungszeitraum gestiegen (Abbildung 2). Im Beobachtungszeitraum schwankte der Gender Pay Gap erheblich, was auch auf die geringen Fallzahlen bei den Frauen zurückzuführen ist. Aus diesem Grund wurden die Daten für den Gesamtzeitraum zur Erhöhung der Fallzahl gepoolt.

Mithilfe deskriptiver Befunde zur sozio-ökonomischen Struktur bei vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in Führungspositionen lassen sich im Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2016 erste mögliche Ursachen der Verdienstunterschiede identifizieren. Männer in Führungspositionen

weisen etwas häufiger einen hohen Bildungsabschluss auf. Zudem waren sie durchschnittlich rund sechs Jahre länger in Vollzeit berufstätig gewesen als Frauen und verfügen über eine fast vier Jahre längere Betriebszugehörigkeit – drei Jahre davon lassen sich auf das höhere Alter der Männer zurückführen (45 Jahre vs. 42 Jahre). Bei der Teilzeitberufserfahrung liegen die Frauen mit fast drei Jahren vorne, bei den Männern lag diese Erfahrung bei noch nicht einmal einem Jahr. Von Führungskräften wird gewöhnlich die Bereitschaft zu langen Arbeitszeiten erwartet. Die tatsächliche Arbeitszeit der Männer lag mit gut 49 Stunden pro Woche drei Stunden über der in der Vergleichsgruppe der Frauen. Lange Arbeitszeiten schränken die Zeitsouveränität etwa für Familienarbeit ein, das mag ein Grund sein, warum Frauen in Führungspositionen seltener verheiratet sind als Männer und weniger häufig Kinder bis 16 Jahre in ihrem Haushalt leben.

Die geschlechtsspezifische Verteilung der vollzeitbeschäftigten Führungskräfte ist über die Betriebsgrößen hinweg

Demnach werden Berufe mit einem Frauenanteil von null bis 30 Prozent als „Männerberufe“ und Berufe mit einem Frauenanteil von 70 bis 100 Prozent als „Frauenberufe“ bezeichnet. Berufe mit einem dazwischenliegenden Frauenanteil gelten im Folgenden als „Mischberufe“.

Als zweite Segregationsvariable dient die **Unternehmensgröße**. Hier werden vier Kategorien auf Grundlage der Beschäftigtenzahl unterschieden: Unternehmen mit bis unter 20, mit 20 bis 199, mit 200 bis 1999 und jene mit 2000 und mehr Beschäftigten.

Als dritte Variable, die die horizontale Segregation abbilden soll, werden die **Wirtschaftsbranchen** herangezogen. Die Einteilung erfolgt anhand der Europäischen Systematik der Wirtschaftszweige (NACE), deren Grundlage die zehn Aggregate der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung darstellen. Aufgrund eingeschränkter Fallzahlen speziell bei Frauen in Führungspositionen werden die zehn Kategorien zu acht zusammengefasst: So umfasst die Branche produzierendes und verarbeitendes Gewerbe/ Herstellung von Waren, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden und sonstige Industrie auch Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei. Die Branche Grundstücks- und Wohnungswesen wird den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen hinzugefügt.

Abhängige Variable: Bruttostundenverdienst

Zur Messung der Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gap, und damit auf die Verdienste von Frauen und Männern, wurde der logarithmierte Bruttostundenverdienst herangezogen (ln). Die Regressionskoeffizienten zeigen die prozentuale Veränderung an, wenn sich die unabhängige Variable um eine Einheit verändert. In zahlreichen Studien wird der Bruttostundenverdienst zur

Berechnung des Gender Pay Gap verwendet. Im SOEP wird der Bruttoverdienst für den letzten Monat vor der Befragung erhoben. Um die Bruttostundenverdienste nutzen zu können, wurde der Bruttomonatslohn durch die tatsächlich geleistete Arbeitszeit geteilt. Eine alternative Operationalisierung der Stundenverdienste wäre mithilfe der vertraglichen Arbeitszeit möglich. Da Führungskräfte jedoch häufig überlange Arbeitszeiten aufweisen, bildet die tatsächliche Arbeitszeit realistischer die Stundenverdienste ab.⁵

In die Angaben zum Bruttomonatsverdienst fließen zwar Überstundenzahlungen mit ein, Sonderzahlungen werden allerdings nicht direkt berücksichtigt.⁶ Die Höhe der Sonderzahlungen wird zusätzlich mithilfe einer weiteren Frage erhoben. Hierzu zählen das 13. und 14. Monatsgehalt, zusätzliches Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Gewinnbeteiligung, Gratifikation oder Prämien und sonstige Sonderzahlungen. Da der Verdienst von Führungskräften zu einem nicht unerheblichen Teil von Sonderzahlungen bestimmt ist, wurden jene Beträge auf Stunden umgerechnet und auf den Bruttostundenverdienst aufgerechnet.

⁵ Für alle Beschäftigten insgesamt unterscheiden sich die Ergebnisse unter Verwendung der tatsächlichen oder vertraglichen Arbeitszeit kaum. Vgl. Christina Boll und Julian S. Leppin (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland. Umfang, Ursache und Interpretation. *Wirtschaftsdienst* 4/ 2015 (online verfügbar).

⁶ TNS Infratest Sozialforschung (2016): SOEP 2016 – Erhebungsinstrumente 2016 (Welle 33) des Sozio-ökonomischen Panels: Personenfragebogen, Stichproben A-L3. SOEP Survey Papers 345: Series A (online verfügbar).

sehr ähnlich: Jeweils rund ein Drittel der männlichen und der weiblichen Führungskräfte sind für ein Unternehmen mit mehr als 2000 MitarbeiterInnen tätig. Bei den Wirtschaftsbranchen zeigen sich deutliche Unterschiede: Knapp die Hälfte der Frauen ist im Handel, Verkehr oder der Lagererei tätig (Männer: gut ein Viertel). Männer in Führungspositionen arbeiten vor allem im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe.

Der deutsche Arbeitsmarkt ist generell von einer starken beruflichen Segregation geprägt.⁴ In Frauenberufen gibt es im Vergleich zu männertypischen Berufen vergleichsweise weniger Führungspositionen.⁵ Die Aufstiegsmöglichkeiten sind hier also deutlich stärker begrenzt. Frühere

Untersuchungen zeigten, dass Teilzeitarbeit häufig ein Ausschlusskriterium für das Einnehmen einer Führungsposition ist.⁶ Die Frage ist nun, ob die horizontale Geschlechtersegregation auch bei vollzeitbeschäftigten Führungskräften zur Erklärung des Gender Pay Gap beitragen kann.⁷

Vollzeitberufserfahrung immer noch ein zentraler Erklärungsfaktor für den Gender Pay Gap

Inwiefern die aufgezeigten Strukturen tatsächlich zur Erklärung der Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen beitragen, wurde mittels einer linearen Regression (Kasten 2) überprüft. Die Schätzungen erfolgten getrennt für Frauen und Männer (Tabelle 1).

⁴ Vgl. Anne Busch (2013): Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen. Springer VS, Wiesbaden; Katharina Wrohlich und Aline Zucco (2017): Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich. *DIW Wochenbericht* Nr. 43, 955–961 (online verfügbar).

⁵ Vgl. Elke Holst und Martin Friedrich (2016): Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen. *DIW Wochenbericht* Nr. 37, 827–838 (online verfügbar).

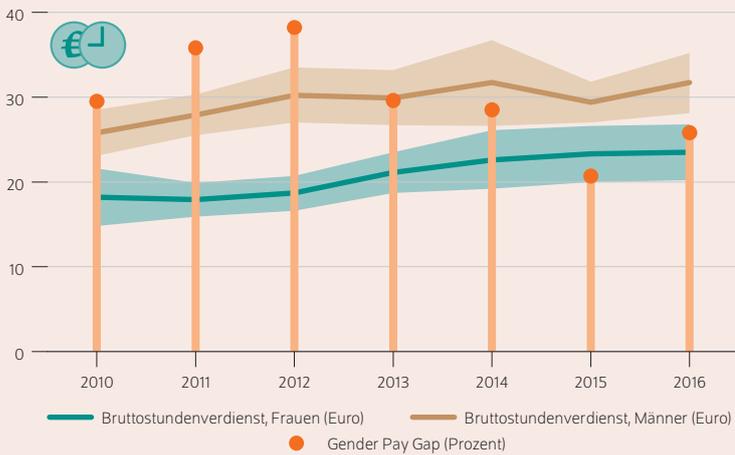
⁶ Vgl. Holst und Friedrich (2016), a. a. O.

⁷ Vgl. Holst und Busch (2013), a. a. O. Hier konnte kein statistisch signifikanter Effekt für den Frauenanteil im Beruf unter den Führungskräften ermittelt werden.

Abbildung 2

Bruttostundenverdienst und Gender Pay Gap von vollzeitbeschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft nach Geschlecht 2010 bis 2016

Mittelwerte aus querschnittsgewichteten Ergebnissen in Euro und Prozent



Quellen: SOEP v.33.1; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2018

Der Gender Pay Gap unter Führungskräften hat sich seit 2012 verringert.

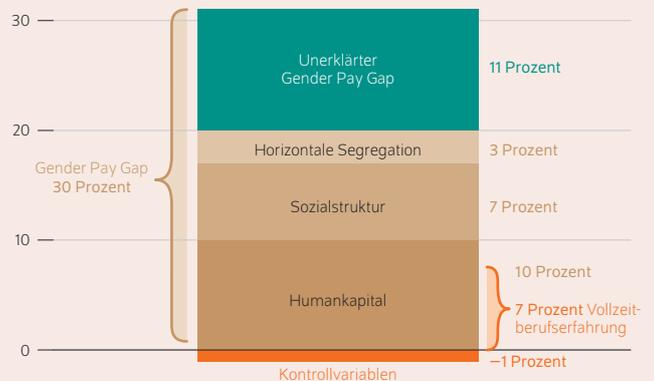
Die Erklärungsleistung für den Verdienst steigt deutlich, wenn nicht nur Humankapitalmerkmale, sondern auch die Sozialstruktur und insbesondere die Segregationsvariablen berücksichtigt werden – sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern (Modell 1 bis 6). Als Bestandteil des Humankapitals ist für den Verdienst in Führungspositionen die Vollzeitberufserfahrung besonders wichtig, für Frauen sogar noch wichtiger als für Männer: Im Gesamtmodell steigt für Frauen mit jedem zusätzlichen Jahr an Vollzeitberufserfahrung der Verdienst um durchschnittlich gut vier Prozent (Modell 3), für Männer um drei Prozent (Modell 6). Offenbar ist für die Verdiensthöhe weniger das Vorhandensein von Kindern entscheidend, als dauerhaft in Vollzeit zu arbeiten beziehungsweise arbeiten zu können: Die Zahl der Kinder im Haushalt (bis einschließlich 16 Jahre) ist positiv mit dem Verdienst korreliert (Modelle 3 und 6).

Je höher der Frauenanteil im Beruf, desto geringer fällt der Bruttostundenverdienst aus, für Frauen in noch höherem Maße als für Männer.

In größeren Betrieben verdienen sowohl Frauen als auch Männer in Führungspositionen mehr als in kleineren. Handel, Verkehr und Lagerei erweist sich auch in der multivariaten Schätzung als Branche mit ausgeprägten Verdienstnachteilen. Im produzierenden Gewerbe wird im Vergleich zu anderen Branchen meist der höchste Verdienst erzielt – eine (statistisch signifikante) Ausnahme ist die Finanz- und Versicherungsbranche: Dort liegt der Bruttostundenverdienst in der Gruppe der Männer ein Viertel über den im

Abbildung 3

Zerlegung des Gender Pay Gap von vollzeitbeschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft 2010 bis 2016



Quellen: SOEP v.33.1; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2018

Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt zu rund einem Viertel den Gender Pay Gap.

produzierenden Gewerbe, in der Gruppe der Frauen immerhin bei 16 Prozent mehr. Nur bei den Männern wird auch in den freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen statistisch signifikant mehr als im produzierenden Gewerbe verdient. Hierbei ist zu beachten, dass der Durchschnittsverdienst der Männer generell höher als der der Frauen ist.

Außerdem verdienen Führungskräfte in Ostdeutschland weniger als jene im Westen. In der Gruppe der Frauen ist der Unterschied mit 29 Prozent jedoch deutlich geringer als in der Gruppe der Männer (43 Prozent).

Gleiche berufliche Vollzeiterfahrung von Frauen und Männern würde Gender Pay Gap um rund sieben Prozent senken

Mittels einer Oaxaca-Blinder-Dekomposition (Kasten 2) wurde in einem weiteren Schritt ermittelt, welchen Beitrag die einzelnen Einflussfaktoren zur Erklärung des Gender Pay Gap leisten (Abbildung 3 und Tabelle 2).

Elf Prozent und damit über ein Drittel des Gender Pay Gap in Führungspositionen lässt sich durch Unterschiede in der Humankapitalausstattung zwischen Frauen und Männern erklären, darunter sieben Prozent – und damit fast ein Viertel – auf Unterschiede in der Vollzeitberufserfahrung zurückführen, rund fünf Prozent auf die Betriebszugehörigkeit und rund vier Prozent auf den Bildungsabschluss.

Einen Einfluss auf den Gender Pay Gap hat auch die Sozialstruktur (sieben Prozent), insbesondere die regionale Verortung in Ost- bzw. Westdeutschland.

Tabelle 1

Determinanten des logarithmierten Bruttostundenverdienstes von vollzeitbeschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft 2010 bis 2016

Einflussfaktoren	Frauen			Männer		
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
Humankapital						
Hoher Bildungsabschluss nach ISCED (=ja)	0,439***	0,485***	0,308***	0,405***	0,393***	0,281***
Berufserfahrung in Vollzeit in Jahren	0,0480***	0,0492***	0,0434***	0,0437***	0,0326***	0,0302***
Berufserfahrung in Vollzeit zum Quadrat in Jahren	-0,00103***	-0,000991***	-0,000774***	-0,000831***	-0,000548***	-0,000460***
Berufserfahrung in Teilzeit in Jahren	-0,00641	-0,0104	0,00199	-0,0240	-0,0202	-0,000504
Berufserfahrung in Teilzeit zum Quadrat in Jahren	0,00004	0,000147	-0,000553	0,00126	0,000982	0,0000611
Betriebszugehörigkeit in Jahren	0,00645	0,00823**	0,00379	0,0106***	0,00871***	0,00629***
Sozialstruktur						
Verheiratet (=ja)		-0,0530	-0,0516		0,0722	0,0584
Anzahl der Kinder bis einschließlich 16 Jahre im Haushalt		0,0226	0,0501*		0,0417**	0,0430***
Wohnort: Ostdeutschland (=ja)		-0,402***	-0,289***		-0,446***	-0,354***
Migrationshintergrund (=ja)		-0,0572	-0,0527		-0,102**	-0,0729*
Horizontale Segregation						
Frauenanteil im ausgeübten Beruf			-0,352***			-0,132*
Unternehmensgröße (Referenz: Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten)						
20 bis 199 Beschäftigte			0,253***			0,361***
200 bis 1999 Beschäftigte			0,402***			0,344***
2000 und mehr Beschäftigte			0,553***			0,520***
Wirtschaftsbranche (Referenz: Produzierende und verarbeitende Gewerbe)						
Baugewerbe			0,0798			-0,0771
Handel, Verkehr, Lagerei			-0,352***			-0,132***
Information und Kommunikation			-0,159			-0,00318
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen			0,163*			0,249***
Freiberufliche, wissenschaftliche, technische und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen			-0,0294			0,189***
Öffentliche Verwaltung u.a.			-0,00450			-0,0791
Sonstige Dienstleistungen			0,104			0,0461
Kontrollvariablen						
Imputierte Gehälter	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jahres-Dummies	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Konstante	2,082***	2,168***	2,246***	2,313***	2,411***	2,241***
Beobachtungen	927	927	927	2 700	2 700	2 700
Personen	440	440	440	1 128	1 128	1 128
R ²	0,220	0,297	0,503	0,201	0,274	0,403

Anmerkung: Cluster-robuste Schätzung der Standardfehler. Signifikanzniveaus: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Lesebeispiel: Die Zahl in Zeile 2, Spalte 3 bedeutet, dass jedes zusätzlich gearbeitete Jahr in Vollzeit den Bruttostundenverdienst von Frauen um 4,34 Prozent erhöht.

Quellen: SOEP v.33.1; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2018

Die berufliche Geschlechtersegregation erklärt insgesamt zwölf Prozent der unterschiedlichen Verdienste von Frauen und Männern in Führungspositionen. Im Branchenvergleich ist statistisch signifikant ist das Ergebnis vor allem für die Branche Handel, Verkehr und Lagerei.

Die berufliche Segregation, also der Frauenanteil im Beruf, spielt keine statistisch signifikante Rolle für die Erklärung der Verdienstunterschiede von vollzeitbeschäftigten Führungskräften. Weitere – hier nicht dargestellte – Schätzungen für Nicht-Führungskräfte zeigten hingegen einen signifikant negativen Effekt auf. Dies deutet darauf hin, dass sich Führungskräfte in Frauen- und Männerberufe weniger stark unterscheiden, was die Qualifikationsanforderungen und typisch „weiblichen“ hausarbeits- und familiennahe

Arbeitsinhalten (die gewöhnlich mit einer gesellschaftlichen Abwertung einhergehen) betrifft. Auch dürfte in der Gruppe der Führungskräfte die hierarchische Positionierung von Frauen und Männern in geringerem Umfang vorhanden sein als bei Nicht-Führungskräften. Die in diesem Sinne höhere Ähnlichkeit von Frauen- und Männerberufen trägt zur Erklärung bei, warum bei den Führungskräften in der Dekomposition keinen Verdienstnachteil mit dem Frauenanteil im Beruf nachgewiesen werden kann.⁸

Der ermittelte Gender Pay Gap von insgesamt 30 Prozent sinkt auf elf Prozent, wenn gleichzeitig unter anderem für Humankapital (zehn Prozent), Sozialstruktur (sieben Prozent) und

⁸ Vgl. Holst und Busch (2013), a. a. O.

Kasten 2

Statistische Methoden

Um die Einflussfaktoren auf die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen zu ermitteln, wurde eine lineare Regression angewendet. Hierfür wird ein sogenanntes Pooled Model für den Zeitraum 2010 bis 2016 geschätzt. So ist es möglich, eine ausreichend hohe Fallzahl insbesondere für Frauen in Führungspositionen für die Analysemodelle zu gewinnen. Innerhalb der gepoolten Modelle wird mit Cluster-robusten Standardfehlern der Schätzkoeffizienten dafür kontrolliert, dass die gleichen Personen in mehreren Befragungswellen vorkommen, da es sich bei dem SOEP um Paneldaten handelt.¹

Um aufzeigen zu können, welcher Anteil des Gender Pay Gap (insgesamt) sich durch die einzelnen Merkmale erklären lassen, wurde eine sogenannte Oaxaca-Blinder-Dekomposition durchgeführt. Diese unterteilt den Gender Pay Gap in einen erklärten und einen unerklärten Teil. Hierfür wurden zunächst getrennte Lohnregressionen für Männer und Frauen geschätzt. Der Unterschied im Mittelwert der Verdienste von Männern und Frauen wird dann in einem weiteren Schritt in die beiden besagten Komponenten zerlegt. Der *Merkmaleffekt* (erklärte Effekt) stellt jenen dar, der auf die Mittelwert-Unterschiede zwischen den Geschlechtern, bedingt durch die im Modell einbezogenen unabhängigen Variablen, zurückgeht.

¹ Zur Überprüfung der Validität der Ergebnisse wurde ebenfalls eine Random Effects Regression geschätzt. Die Ergebnisse sind ähnlich wie im Pooled Model.

Diese werden mit dem zugehörigen Regressionskoeffizienten der Männer gewichtet. Der sogenannte *Resteffekt* (nicht erklärter Teil) geht dann auf unterschiedliche Entlohnung der betrachteten Merkmale und auf nicht-beobachtbare Merkmale zurück. Gewichtet wird dieser Resteffekt jeweils mit dem Mittelwert der Variablen der Frauen. Als Referenzkategorie werden in der Regel Männer genommen.² Der Resteffekt wird auch als unerklärter oder „angepasster“ Gender Pay Gap bezeichnet.³

Für mögliche Unterschiede in der Zugangswahrscheinlichkeit sowohl in eine Vollzeitberufstätigkeit als auch in eine Führungsposition wurde nicht korrigiert. Wie Studien zeigen, kann das zu einer Überschätzung der Verdienste von Frauen und damit einer Unterschätzung des Gender Pay Gap führen.⁴

² Alan S. Blinder (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources* 8, 436–455; Ronald Oaxaca (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14, 693–709. Vgl. auch Claudia Finke, Florian Dumpert und Martin Beck (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014. *Wirtschaft und Statistik*, Heft 2, 43–62; Christina Boll et al. (2016): Magnitude And Impact Factors of the Gender Pay Gap in the EU. European Commission – Justice and Consumers.

³ Vgl. hierzu auch DIW Glossar Gender Pay Gap (online verfügbar).

⁴ Vgl. u. a. Claudia Olivetti und Barbara Petrongolo (2008): Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps. *Journal of Labor Economics*, vol. 26, no. 4; Casey B. Mulligan und Yona Rubinstein (2008): Selection, investment, and women's relative wages over time. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 123, no. 3, 1061–1110.

horizontale Geschlechtersegregation (drei Prozent) kontrolliert wird (Abbildung 3).

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass Abweichungen vom Ideal der ständig verfügbaren Vollzeitkraft – etwa durch Teilzeitphasen oder Pausen in der Erwerbsbiografie – Vollzeitbeschäftigten in Führungspositionen erhebliche Nachteile bei der Entlohnung bringen. Die Theorie der *Gendered Organizations* erklärt dies mit vergeschlechtlichten Strukturen in Unternehmen. Dazu gehören auch typische „männliche“ Arbeitszeitanrangements, die die Norm insbesondere für Führungskräfte bilden (überlange Arbeitszeiten, dauerhafte Präsenz, Reisebereitschaft, lückenlose Erwerbstätigkeit).⁹ Weiterhin geht die *Signalling* Theorie davon aus, dass karriereorientierte Beschäftigte so ihr volles *Commitment* gegenüber dem/der ArbeitgeberIn signalisieren.¹⁰ Empirische Studien belegen, dass insbesondere hohe berufliche Überstundenanforderungen Verdienste positiv beeinflussen, während hohe berufliche Teilzeitquoten die Verdienste durchschnittlich verringern.¹¹

⁹ Vgl. Joan Acker (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: *Gender & Society*, 4(2), 139–158.

¹⁰ Vgl. u. a. Martha S. Feldman und James G. March (1981): Information in Organizations as Signal and Symbol. *Administrative Science Quarterly*, 26 (2), 171–186.

¹¹ Vgl. beispielsweise Kathrin Leuze und Susanne Strauß (2016): Why do occupations dominated by women pay less? How 'female-typical' work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. *Work, Employment & Society* 30 (5), 802–820.

Maßnahmen zur Reduzierung des Gender Pay Gap in anderen europäischen Ländern

Um den Gender Pay Gap in Deutschland auch in Führungspositionen zu reduzieren, ist es wichtig, dass sowohl Politik als auch Unternehmen mehr Zeitsouveränität über alle Berufe und Branchen hinweg für Beschäftigte schaffen. Aufgrund des seit langem bestehenden hohen Verdienstunterschieds zwischen Frauen und Männern sind gesetzliche Regelungen notwendig, die langfristig zu einer Angleichung der Verdienste beitragen können. Neben dem im Jahr 2017 beschlossenen *Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Männern und Frauen (EntgTranspG)*¹² gilt in Deutschland seit 2009 speziell für die Entlohnung von Führungskräften in Vorständen das *Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG)*¹³. Hiermit sollten Managementgehälter gegenüber der Öffentlichkeit transparenter gemacht werden. Dass Transparenz allein aber nicht ausreicht, um den Gender Pay Gap zu verringern, zeigen neuere Studien. Zum Beispiel fanden sie heraus, dass Frauen in frauendominierten Berufen sich eher mit anderen Frauen vergleichen als mit Männern und ihren Lohn

¹² Bundesministerium der Justiz und Verbraucherschutz (2017): Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Männern und Frauen (EntgTranspG) vom 30. Juni 2017 (online verfügbar).

¹³ Bundesanzeiger: Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) vom 31. Juli 2009 (online verfügbar).

Tabelle 2

Determinanten des logarithmierten Bruttostundenverdienst von vollzeitbeschäftigten hohen Führungskräften in der Privatwirtschaft 2010 bis 2016

Oaxaca-Blinder-Dekomposition (Merkmalseffekt und Prozent)

	Merkmalseffekt	In Prozent
Humankapital		31,7
Hoher Bildungsabschluss nach ISCED (=ja)	0,0140*	3,89
Berufserfahrung in Vollzeit in Jahren	0,1798***	50,00
Berufserfahrung in Vollzeit zum Quadrat in Jahren	-0,0968**	-26,92
nachrichtlich: Gesamteffekt Berufserfahrung in Vollzeit		23,08
Berufserfahrung in Teilzeit in Jahren	0,0011	0,31
Berufserfahrung in Teilzeit zum Quadrat in Jahren	-0,0012	-0,33
nachrichtlich: Gesamteffekt Berufserfahrung in Teilzeit		-0,03
Betriebszugehörigkeit in Jahren	0,0170**	4,73
Sozialstruktur		24,05
Verheiratet (=ja)	0,0169	4,70
Anzahl der Kinder bis einschließlich 16 Jahre im Haushalt	0,0255**	7,09
Wohnort: Ostdeutschland (=ja)	0,0418***	11,62
Migrationshintergrund (=ja)	0,0023	0,64
Horizontale Segregation		11,46
Frauenanteil im ausgeübten Beruf	0,0193	5,37
Betriebsgröße (Referenz: Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten)		
20 bis 199 Beschäftigte	-0,0026	-0,72
200 bis 1999 Beschäftigte	-0,0012	-0,33
2000 und mehr Beschäftigte	0,0051	1,42
Wirtschaftsbranche (Referenz: Produzierende u. verarbeitende Gewerbe)		
Baugewerbe	-0,0019	-0,53
Handel, Verkehr, Lagerei	0,0192**	5,34
Information und Kommunikation	-0,0000	0,00
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen	0,0042	1,17
Freiberufliche, wissenschaftliche, technische und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	-0,0018	-0,50
Öffentliche Verwaltung u.a.	0,0017	0,47
Sonstige Dienstleistungen	-0,0005	-0,22
Sonstige Kontrollen		-3,31
Imputierte Gehälter	✓	
Beobachtungsjahr (Referenz: 2010)	✓	
Konstante	-0,0055	
Männer	3,2590***	
Frauen	2,8994***	
Verdienstdifferential	0,3596***	100
Merkmalseffekt (gesamt)	0,2298***	63,90
Resteffekt (gesamt)	0,1298***	36,10
Beobachtungen	3 627	

Anmerkung: Cluster-robuste Schätzung der Standardfehler. Signifikanzniveaus: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Quellen: SOEP v.33,1; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2018

seltener als Männer als ungerecht empfinden.¹⁴ Dies verdeutlicht, wie wichtig es ist, das Bewusstsein für die Mechanismen des Gender Pay Gap zu stärken und Frauenberufe finanziell aufzuwerten.

Von seinen europäischen Nachbarländern, die hinsichtlich der Schaffung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bereits weitere gesetzliche Reformen

verabschiedet haben, kann Deutschland lernen.¹⁵ Im Vereinigten Königreich sind Unternehmen mit mindestens 250 Angestellten seit April 2018 verpflichtet, Angaben zum Gender Pay Gap öffentlich zu machen.¹⁶ Hierbei müssen sie insbesondere die Unterschiede in den durchschnittlichen Stundenverdiensten, Bonuszahlungen und die Frauenanteile in einzelnen Einkommensquartilen offenlegen. In Frankreich

¹⁴ Vgl. Peter Valet (2018): Social Structure and the Paradox of the Contented Female Worker: How Occupational Gender Segregation Biases Justice Perceptions of Wages. *Work and Occupations* Vol 45 (2), 168–193.

¹⁵ Für einen weiteren Überblick der Gesetzgebung zur Entgeltgleichheit im europäischen Vergleich siehe: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): *Gleiche Arbeit, ungleicher Lohn? Zahlen und Fakten zur Entgeltungleichheit in Deutschland und Europa* (online verfügbar).

¹⁶ Zum Gender Pay Gap – Reporting im Vereinigten Königreich siehe Gender pay gap service (2018): *Search gender pay gap data* (online verfügbar).

verabschiedete die Regierung im März 2018 ein Gesetz zur Verringerung des Gender Pay Gap. Unternehmen mit mehr als 250 Angestellten müssen eine spezielle Software installieren, die die Lohnunterschiede erfasst. Bis 2020 sollen jene Regelungen schrittweise auch für kleinere Unternehmen gelten. Wird bei der Bezahlung diskriminiert, sind Geldstrafen für die Unternehmen vorgesehen.¹⁷ In Island sind seit diesem Jahr ArbeitgeberInnen mit mindestens 25 Beschäftigten ausdrücklich verpflichtet, beide Geschlechter gleich zu entlohnen. Eine staatliche Zertifizierungsstelle prüft, ob das betriebliche Entgeltsystem einen staatlich festgelegten Standard erfüllt. In einem öffentlichen Register werden die Unternehmen geführt, die ein Zertifikat erhalten haben.¹⁸ Diese Umkehr der Nachweispflicht zeigt auch für Deutschland in die richtige Richtung.

Fazit: Mehr Zeitsouveränität für Frauen und Männer in Unternehmen notwendig

Der vorliegende Bericht weist in der Privatwirtschaft einen Gender Pay Gap in Führungspositionen in Deutschland von 30 Prozent im Durchschnitt des Zeitraumes 2010 bis 2016 aus. Ein Verdienstunterschied von elf Prozent, größer noch als beim Gender Pay Gap unter allen Erwerbstätigen, bleibt auch dann bestehen, wenn geschlechtsspezifische Merkmalsunterschiede herausgerechnet werden. Als wichtiger Erklärungsfaktor des Gender Pay Gap in Führungspositionen stellte sich die Berufserfahrung in Vollzeitarbeit heraus. Das deutet darauf hin, dass die Entlohnung in Führungspositionen immer noch eng verknüpft ist mit dem Ideal der Vollzeitarbeit.

¹⁷ Vgl. auch Till Eckert (2018): In Frankreich werden Unternehmen jetzt bestraft, wenn sie Frauen weniger zahlen als Männern. *ze.tt*, 8. März 2018 (online verfügbar).

¹⁸ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018), a. a. O.

Um den Gender Pay Gap langfristig zu reduzieren, ist es daher unerlässlich, die Karrierewege von Frauen und Männern flexibler zu gestalten. Ein Kulturwandel in den Unternehmen im Hinblick auf mehr Zeitsouveränität ist notwendig, um extreme zeitliche Anforderungsprofile und Belastungen gerade in der „Rushhour des Lebens“ sowohl für Frauen als auch für Männer – nicht nur, aber auch – in Führungspositionen zu reduzieren. Zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit darf kein „Karierekiller“ sein. Unternehmen und Politik sollten daher Maßnahmen ergreifen, die eine bessere Vereinbarkeit von Karriere und Familie beziehungsweise Privatleben ermöglichen. Eine bessere partnerschaftliche Aufteilung der Hausarbeit kann zudem dazu beitragen, große Unterschiede im Erwerbsumfang zwischen Frauen und Männern zu verringern. Das DIW Berlin hat zu diesen Themen mit seinen Vorschlägen zur Familienarbeitszeit¹⁹, der Ausweitung der Elternmonate für Väter²⁰, der Abschaffung des Ehegattensplittings²¹ und einem quantitativen und qualitativen Ausbau von Kitas²² bereits die Richtung zu mehr Chancengleichheit aufgezeigt.

¹⁹ Vgl. Kai-Uwe Müller, Michael Neumann und Katharina Wrohlich (2015): Familienarbeitszeit Reloaded: Vereinfachung durch pauschalierte Leistung und Flexibilisierung durch Arbeitszeitkorridor. *DIW Politikberatung kompakt* 105 (online verfügbar).

²⁰ Vgl. Ulrike Unterhofer, Clara Welteke und Katharina Wrohlich (2017): Elterngeld hat soziale Normen verändert. *DIW Wochenbericht* Nr. 34, 659–667 (online verfügbar).

²¹ Vgl. Stefan Bach et al. (2017): Ehegattenbesteuerung: Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag schafft fiskalische Spielräume. *DIW Wochenbericht* Nr. 13, 247–255 (online verfügbar). Zudem kann belegt werden, dass sich ein geringer Unterschied im Erwerbsumfang zwischen Männer und Frauen besonders dann zeigt, wenn das Einkommen separat besteuert wird. Vgl. Lena Hipp und Kathrin Leuze (2015): Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64 (4).

²² Für Eltern ist eine gute Kita-Qualität von zentraler Bedeutung, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Vgl. hierzu C. Katharina Spieß (2017): Betreuung in Kindertageseinrichtungen: Ein Bundesqualitätsgesetz muss her! *DIW Wochenbericht* Nr. 42, 950 (online verfügbar); C. Katharina Spieß und Pia S. Schober (2015): Local day-care quality and maternal employment: Evidence from East and West Germany. *Journal of Marriage and the Family* 77/3, 712–729; Sophia Schmitz, C. Katharina Spieß und Juliane F. Stahl (2017): Kindertageseinrichtungen: Ausgaben der Familien sind von 1996 bis 2015 mitunter deutlich gestiegen, *DIW Wochenbericht* Nr. 41, 889–903 (online verfügbar).

Elke Holst ist Forschungsdirektorin im Vorstandsbereich und Leiterin der Forschungsgruppe Gender Studies am DIW Berlin | eholst@diw.de

Anne Marquardt ist studentische Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Gender Studies am DIW Berlin | amarquardt@diw.de

JEL: J16, J31, J71, J78, K38, L22, M14, M51

Keywords: Gender Pay Gap, hourly wages, horizontal segregation, vertical segregation, leadership, management, ISCO-08 (1), chief executives, high leadership positions, economic sectors, equality, inequality, gender, women, men

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

85. Jahrgang 25. Juli 2018

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Dr. Ferdinand Fichtner; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.;
Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky;
Prof. Dr. Stefan Liebig; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Prof. Johanna Möllerström,
Ph.D.; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Jürgen Schupp;
Prof. Dr. C. Katharina Spieß

Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Mathilde Richter; Dr. Wolf-Peter Schill

Lektorat

Stefan Etgeton; Dr. Dorothea Schäfer

Redaktion

Renate Bogdanovic; Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner;
Claudia Cohnen-Beck; Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann;
Matthias Laugwitz; Markus Reiniger; Dr. Alexander Zerrahn

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

leserservice@diw.de

Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

Gestaltung

Roman Wilhelm, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

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

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter
unter www.diw.de/newsletter