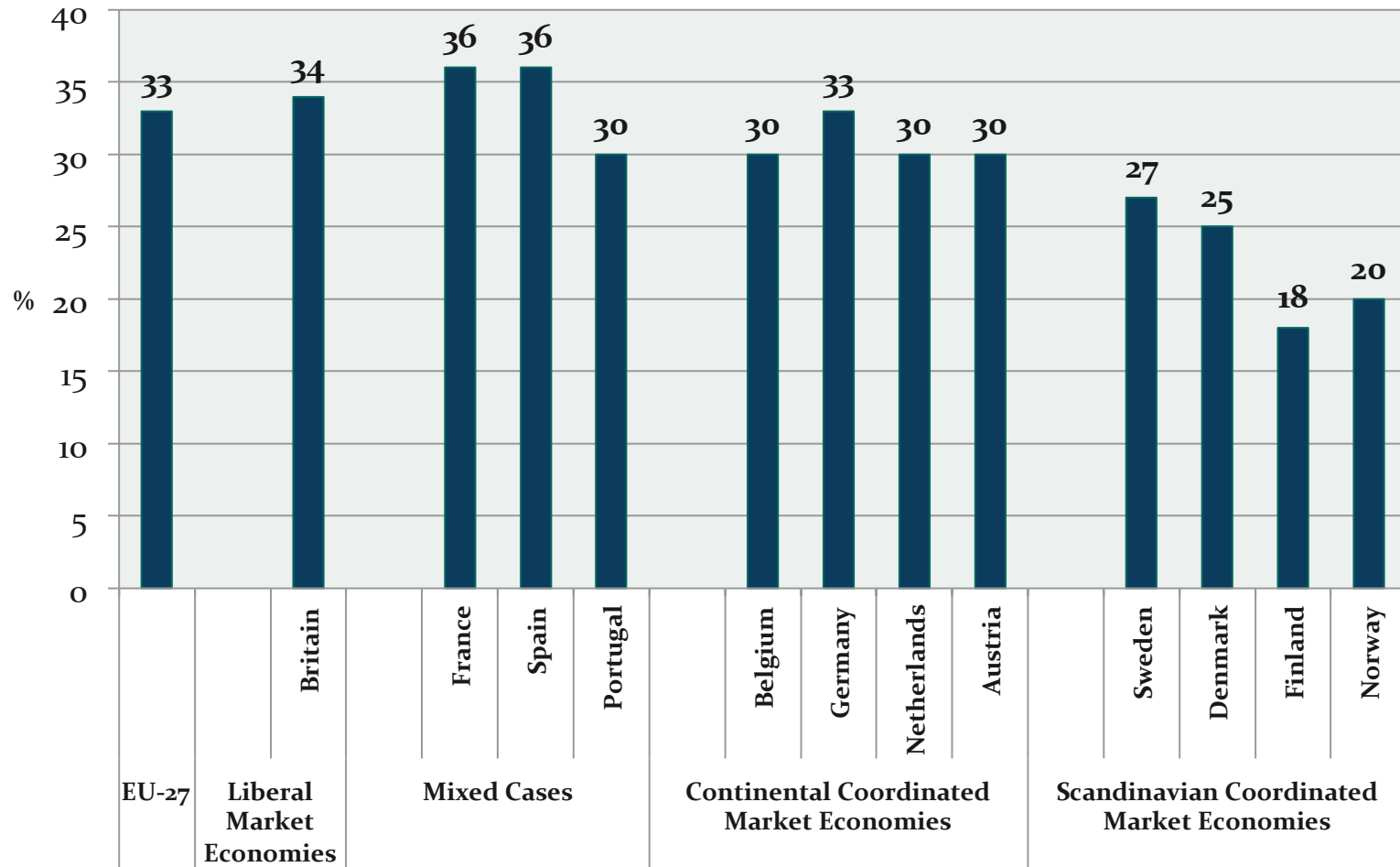

Mehr Frauen in Führungspositionen — weniger Frauen im unteren Arbeitsmarktsegment? Zwölf europäische Länder im Vergleich

Dr. phil. Ingrid Tucci (DIW Berlin), Andrea Schaefer und Prof. Dr. Karin Gottschall (ZeS Bremen)
Berlin, 09. Oktober 2012

Anteil von Frauen in Führungspositionen in 2010



Anmerkung: Till 2006 ISCO (International Standard Classification of Occupations) ISCO categories 121 and 13.

Quelle: European Commission, Database on Women and Men in Decisionmaking (WMID), 2010. without Switzerland

- Vertikale Segregation und was sie antreibt:
immer noch ein ungelöstes Rätsel
(Estévez-Abe 2005; Mandel & Semyonov 2006; Kelley & Ewans 2007; Terjesen & Singh 2007)
- Repräsentation von Frauen in Führungsetagen als Indikator für den Grad an Geschlechterungleichheit im Ländervergleich
 - Vortrag: Analyse von Geschlechterungleichheit vor dem Hintergrund der Frage der sozialen Stratifizierung
 - Geht mehr Gleichheit zwischen den Geschlechtern in den Führungsetagen mit mehr Gleichheit im unteren Bereich einher?

1. Forschungsstand und Hypothesen
2. Daten und Methode
3. Ergebnisse I : Zugang zu einer Führungsposition
 - Einfluss von ausgewählten Kontextmerkmalen
4. Ergebnisse II: Frauenanteil im Niedriglohnsektor
 - Zusammenhang mit ausgewählten Kontextmerkmalen
5. Schlussfolgerungen

Länderunterschiede in der Geschlechtersegregation

- Sozialpolitik, Wertesystem, Bildungssysteme
- Expansion und Struktur des Dienstleistungssektors
(Charles 1992; 2003; 2005, Charles & Grusky 2004)
 - Entstehung eines “Pink-collar ghettos”
 - Teilzeitarbeit, niedrige Löhne, limitierte Karrierechancen
 - Verbesserung des Zugangs von Frauen zu Führungspositionen
 - Segregation ist im Sektor der nicht-manuellen Tätigkeiten weniger ausgeprägt

In Ländern mit einem größeren Dienstleistungssektor haben Frauen bessere Chancen, in Führungspositionen zu sein.

Bedeutung des öffentlichen Dienstes im Dienstleistungssektor

- Anbieter von sozialen Diensten
- Mehr Frauen in den Führungsetagen im öffentlichen als im privaten Sektor (Kohlberg 1991; Gornick und Jacobs 1998; Mandel and Shalev 2009)
- Staat als „Vorbild“: Arbeitsbedingungen, Karrierepfade, Geschlechtergleichheit (Tepe et al. 2010)

In Ländern, in denen der Anteil von Frauen im öffentlichen Dienst hoch ist, haben Frauen höhere Chancen, in Führungspositionen zu sein.

- Interaktion zwischen Klasse und Geschlecht: Niedrigqualifizierte Frauen finden sich im öffentlichen Dienst eher im mittleren Lohnbereich (Gornick und Jacobs 1998)

In Ländern, in denen der Anteil von Frauen im öffentlichen Dienst hoch ist, ist der Frauenanteil im Niedriglohnbereich niedriger.

Institutioneller Kontext

- Beschäftigungsschutz ist hinderlich für den Aufstieg von Frauen im Privatsektor (Estévez-Abé 2001; 2005; 2006)
>>> Einschränkung des Argumentes auf den Privatsektor!
- Anders bei Berücksichtigung des öffentlichen Dienstes
 - bessere Arbeitsbedingungen für Frauen, Repräsentation und Einfluss von Gewerkschaften

In Ländern mit einer hohen Gewerkschaftsdichte haben Frauen höhere Chancen, in Führungspositionen zu sein.

Gleichzeitig sollte auch dort der Frauenanteil im Niedriglohnbereich niedriger sein.

- **European Social Surveys**
 - Gepoolte Daten für die Jahren 2002, 2004, 2006, 2008
 - 10 EU-Länder (Mitgliedstaaten vor 2004) und 2 nicht EU-Länder
 - Selektion: 25 bis 75 Jahren, ohne Selbständige
- **Abhängige Variablen**
 - „Befragte in Führungsposition“: Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Verwaltungsbedienstete, GeschäftsleiterInnen und BetriebsleiterInnen (ISCO88 11, 12, 13)
 - Methode: Mehrebenenmodell
 - „Frauenanteil im Niedriglohnbereich“ Vollzeit-Beschäftigte mit einem jährlichen Brutto-Lohn, der weniger als Zwei-Drittel vom Median beträgt (Eurostat, SES 2006)
 - Methode: Regressionsanalysen

Erklärende Variablen des Zuganges zu einer Führungsposition

- Nationale Kontextfaktoren
 - Größe des Dienstleistungssektor (EUROSTAT)
 - Frauenanteil im öffentlichen Dienst (EUROSTAT)
 - Index zum Beschäftigungsschutz (OECD)
 - Gewerkschaftsdichte (OECD)
- Faktoren auf der Individualebene
 - Geschlecht
 - Alter
 - Migrationsstatus
 - Bildungsniveau, Haushaltskontext
 - Merkmale des Arbeitsverhältnisses (VZ/TZ, Firmengröße, privater Sektor/ öffentlicher Dienst)

Interaktion zwischen Kontextmerkmalen und Gender

Chancen auf eine Führungsposition

	Model A
Kontextmerkmale	
Größe des Dienstleistungssektors	1.014
Frauenanteil im öffentlichen Dienst	
Gewerkschaftsdichte	
Beschäftigungsschutzindex	
Interaktion zwischen Kontextvariablen und Gender	
Größe des Dienstleistungssektors * Frau	1.037***
Frauenanteil im öffentlichen Dienst * Frau	
Gewerkschaftsdichte * Frau	
Beschäftigungsschutzindex * Frau	
N Ebene 1 (observations)	66,024
N Ebene 2 (countries/year-countries)	12/48

In Ländern mit einem größeren Dienstleistungssektor haben Frauen sogar eine höhere Chance als Männer auf eine Führungsposition

POSITIVER EINFLUSS

NEGATIVER EINFLUSS

Interaktion zwischen Kontextmerkmalen und Gender

Chancen auf eine Führungsposition

	Model A	Model B
Kontextmerkmale		
Größe des Dienstleistungssektors	1.014	1.062***
Frauenanteil im öffentlichen Dienst		0.959***
Gewerkschaftsdichte		
Beschäftigungsschutzindex		
Interaktion zwischen Kontextvariablen und Gender		
Größe des Dienstleistungssektors * Frau	1.037***	
Frauenanteil im öffentlichen Dienst * Frau		1.003
Gewerkschaftsdichte * Frau		
Beschäftigungsschutzindex * Frau		
N Ebene 1 (observations)	66,024	66,024
N Ebene 2 (countries/year-countries)	12/48	12/48

POSITIVER EINFLUSS

NEGATIVER EINFLUSS

Interaktion zwischen Kontextmerkmalen und Gender

Chancen auf eine Führungsposition

	Model A	Model B	Model C
Kontextmerkmale			
Größe des Dienstleistungssektors	1.014	1.062***	
Frauenanteil im öffentlichen Dienst		0.959***	1.000
Gewerkschaftsdichte			0.993
Beschäftigungsschutzindex			
Interaktion zwischen Kontextvariablen und Gender			
Größe des Dienstleistungssektors * Frau	1.037***		
Frauenanteil im öffentlichen Dienst * Frau		1.003	
Gewerkschaftsdichte * Frau			1.015*
Beschäftigungsschutzindex * Frau			
N Ebene 1 (observations)	66,024	66,024	66,024
N Ebene 2 (countries/year-countries)	12/48	12/48	12/48

POSITIVER EINFLUSS

NEGATIVER EINFLUSS

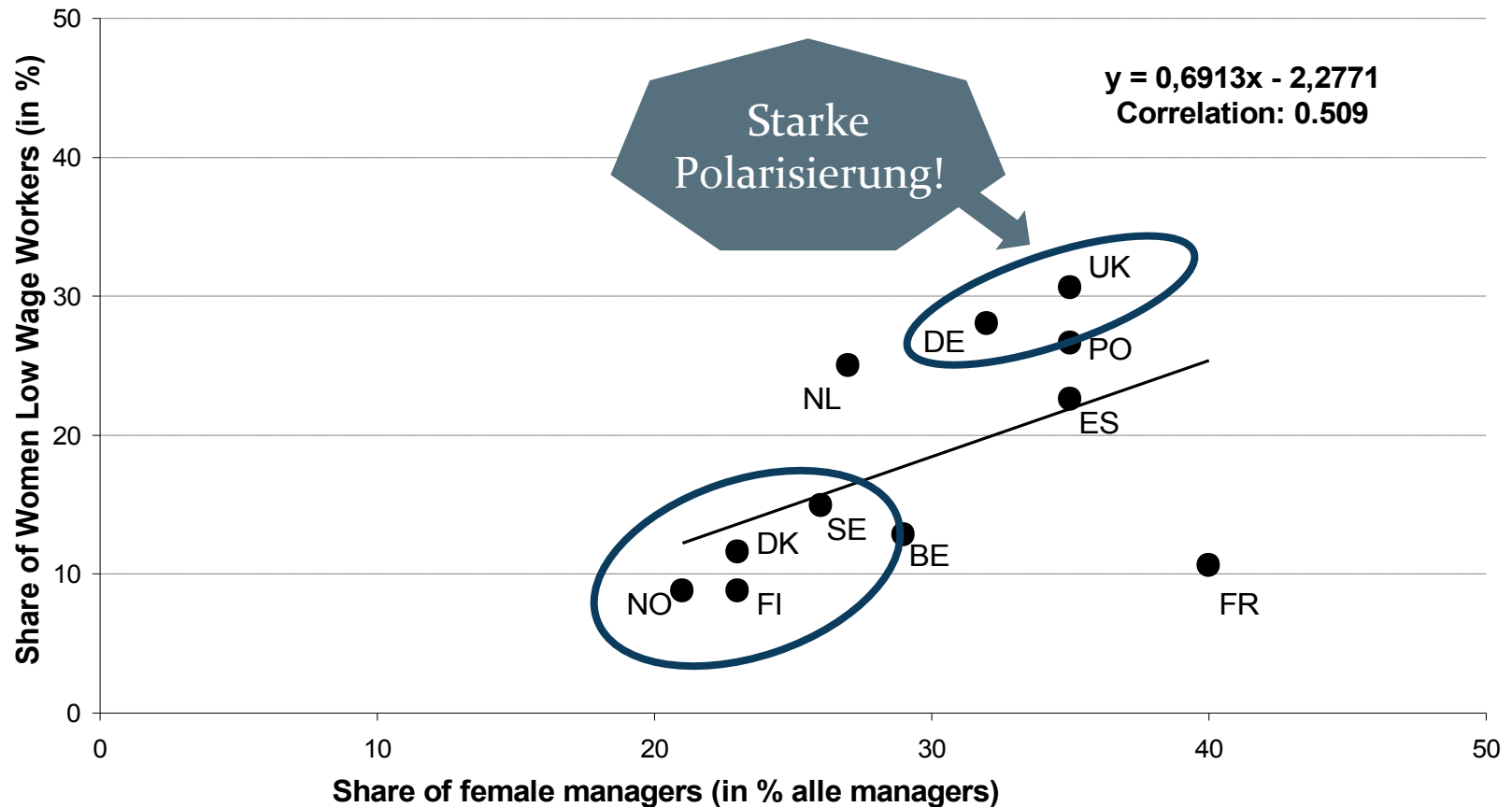
Zusammenfassend

- Großes Dienstleistungssektor (öffentlich und privat) sowie eine hohe Gewerkschaftsdichte wirken sich positiv auf den Zugang von Frauen zu Führungspositionen aus.
- Tendenz eines positiven Effekts eines höheren Anteils von Frauen im öffentlichen Dienst
- Eher positiv für UK (auch niedriger Beschäftigungsschutz) aber auch für Frankreich und für skandinavische Länder wie Schweden
- Eher negativ für Deutschland

Geht Gleichheit zwischen den Geschlechtern in den Führungsetagen mit Gleichheit im unteren Bereich einher?

Die Kehrseite: Frauenanteil im Niedriglohnsektor

Anteil von Frauen in Führungspositionen und Frauenanteil im Niedriglohnsektor



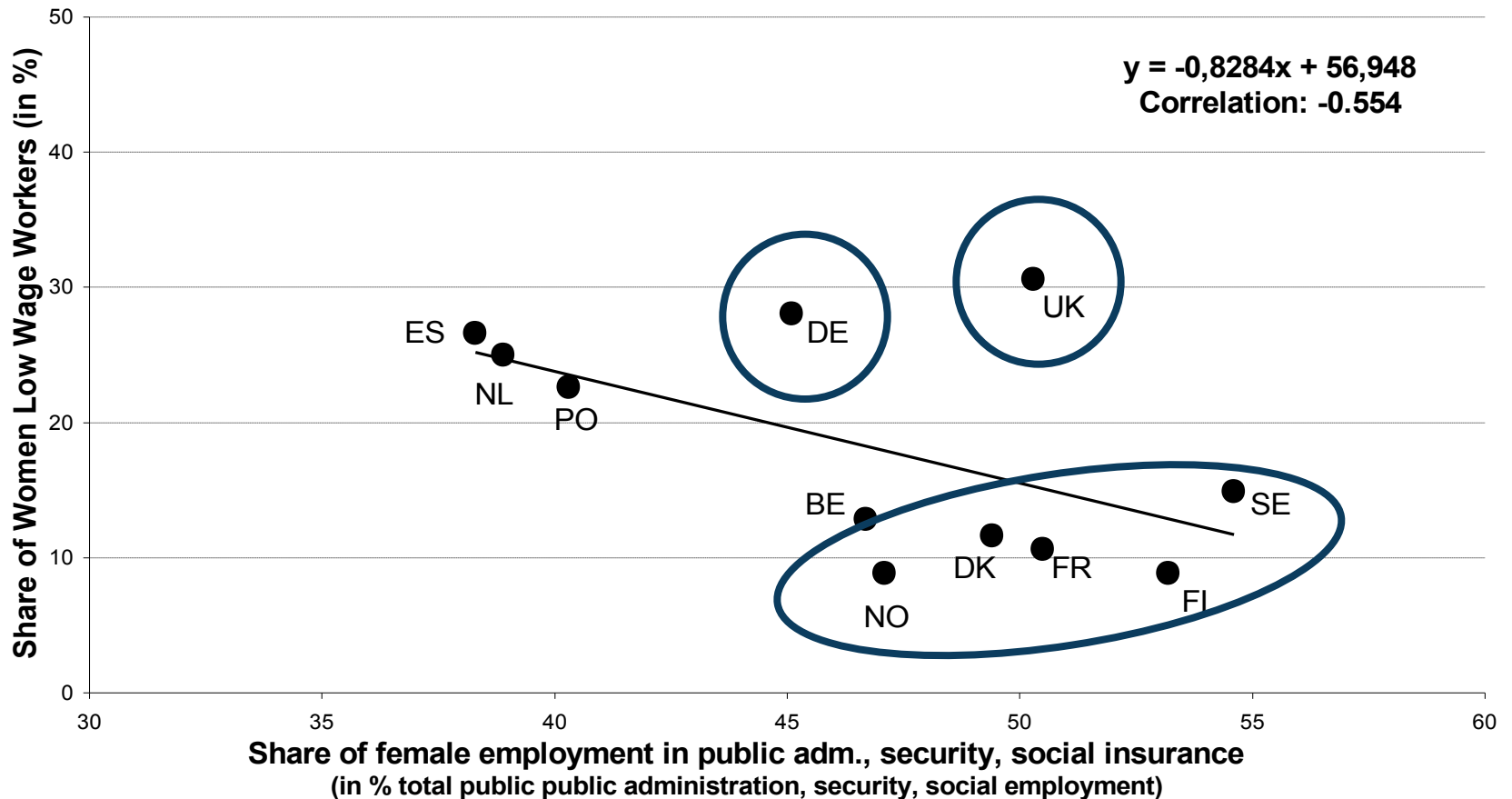
Note: Switzerland not included because of data restrictions

Source: European Commission, Database on Women and Men in Decisionmaking (WMID), 2010, Eurostat SES 2006, authors' calculations

In welchem Zusammenhang stehen die Kontextfaktoren, die den Zugang von Frauen zu Führungspositionen begünstigen, mit deren Repräsentation im Niedriglohnbereich?

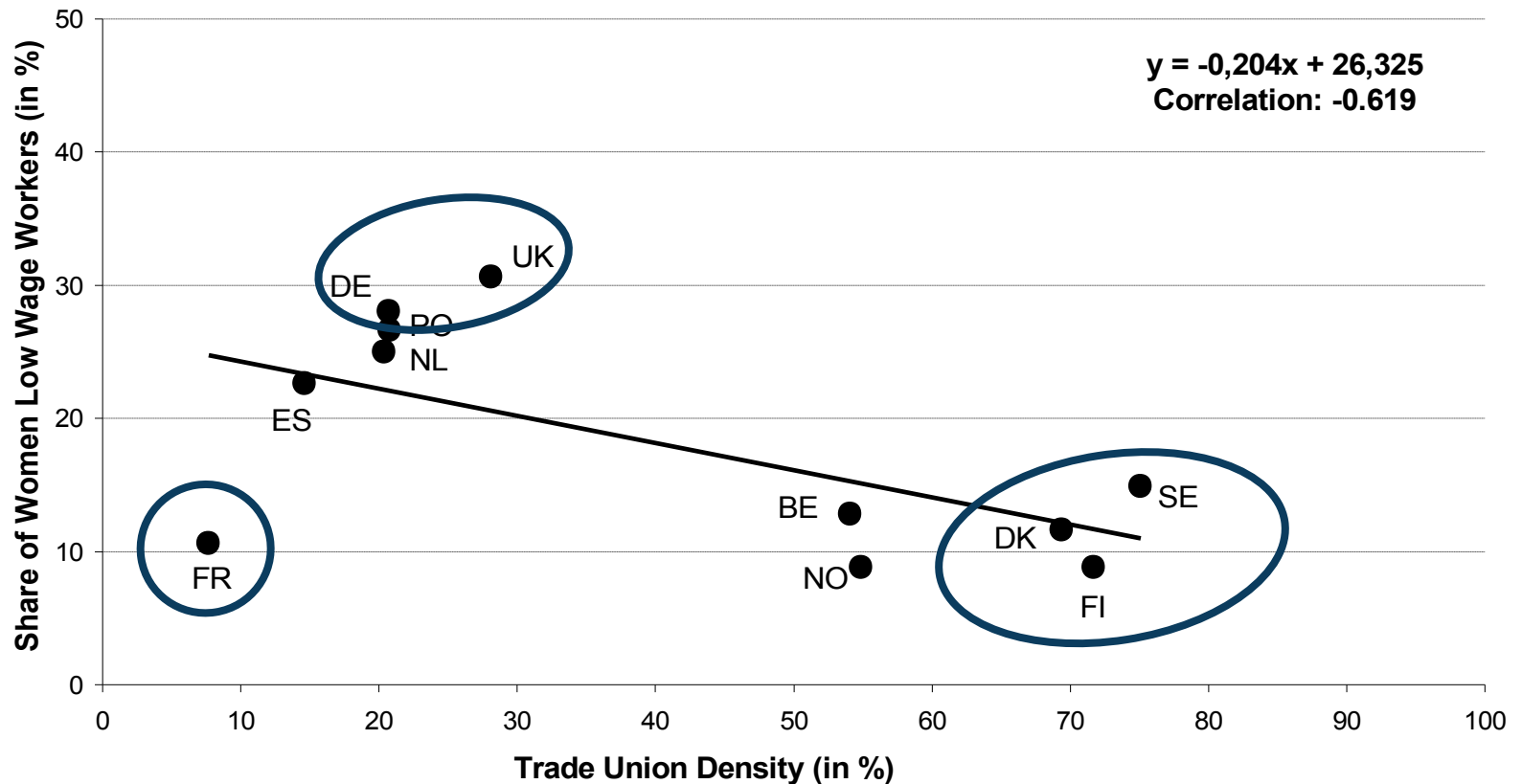
- Frauenanteil im öffentlichen Dienst
- Gewerkschaftsdichte

Frauen im öffentlichen Dienst und im Niedriglohnsektor



Note: Switzerland not included because of data restrictions; public adm., security, social insurance correspondent to Nace=L;
Source: Eurostat 2010, Eurostat SES 2006, authors' calculations

Gewerkschaftsdichte und Frauen im Niedriglohnsektor



Note: Switzerland not included because of data restrictions;

Density is calculated as ratio of wage/salary earners that are trade union members, divided by the total number of wage and salary earners; Source: OECD statistics 2010, Eurostat SES 2006, authors' calculations

Schlussfolgerungen: Was lernen wir daraus?

- Es gibt kein Patentrezept für die Herstellung von Geschlechtergleichheit in allen Ländern...
 - Zusammenspiel zahlreicher Faktoren: strukturell, institutionell, kulturell
- Beispiel UK: der hohe Anteil an Frauen in den Führungsetagen geht mit einer starken Polarisierung der Situation von Frauen in der beruflichen Hierarchie einher
 - Starker Dienstleistungssektor, niedriger Beschäftigungsschutz
- Skandinavische Länder: schwache Polarisierung
 - Konzentration der Frauen in der Mitte der Lohnhierarchie
- Frankreich: ein gemischter Fall
 - Effekt vom Mindestlohn, starker Einfluss von Gewerkschaften auf Löhne und Karrierepfade
- Deutschland...
sollte den Zugang von Frauen zu Führungspositionen fördern ...
bei gleichzeitiger Verminderung bzw. Vermeidung einer Polarisierung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



**DIW Berlin — Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.**

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Kontakt: itucci@diw.de

Publikation: Andrea Schäffer, Ingrid Tucci und Karin Gottschall (2012): Top down or bottom up? A cross-national study of vertical occupational sex segregation in twelve European countries. In: F. Engelstad und M. Teigen, *Comparative Social Research* 29, S. 3-43.

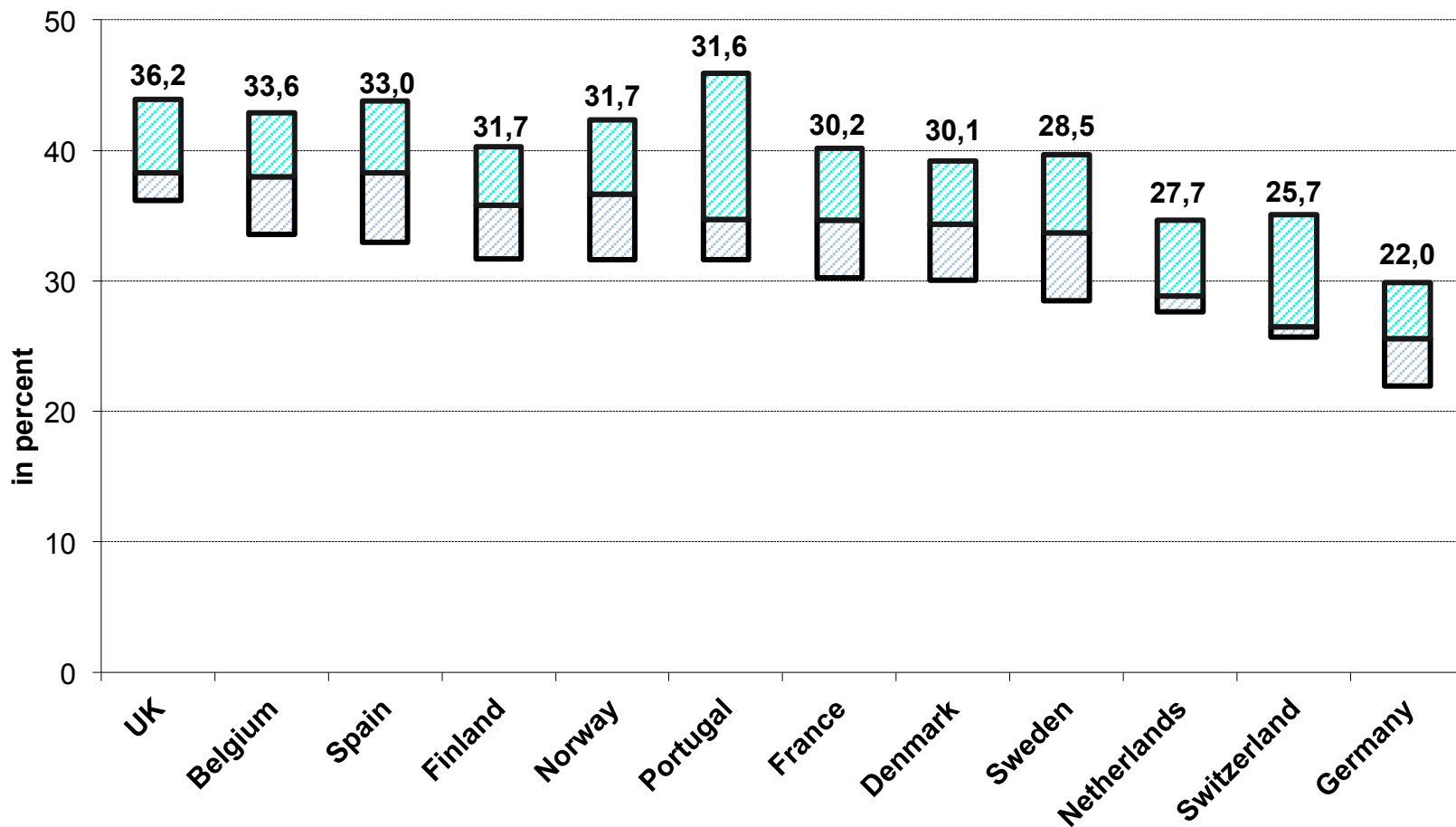
Einfluss individueller Faktoren auf den Zugang zu Führungspositionen

Women	0.413**
Age (in years)	1.053***
Age squared	0.999***
Children in household (yes)	1.052
Marital status (married)	1.490***
Education (in years)	1.120***
Part-time employment (yes)	0.449***
Immigrant (yes)	0.833**
Establishment size (small)	1.401***
Work organization (public sector)	0.543***
Age * women	1.037**
Age squared * women	0.999**
Children in household * women	0.950
Marital status * women	0.723***
Education * women	0.997
Part-time employment * women	0.676***
Immigrant * women	0.923
Establishment size * women	1.116*
Work organization * women	0.633***

Zusammenfassend

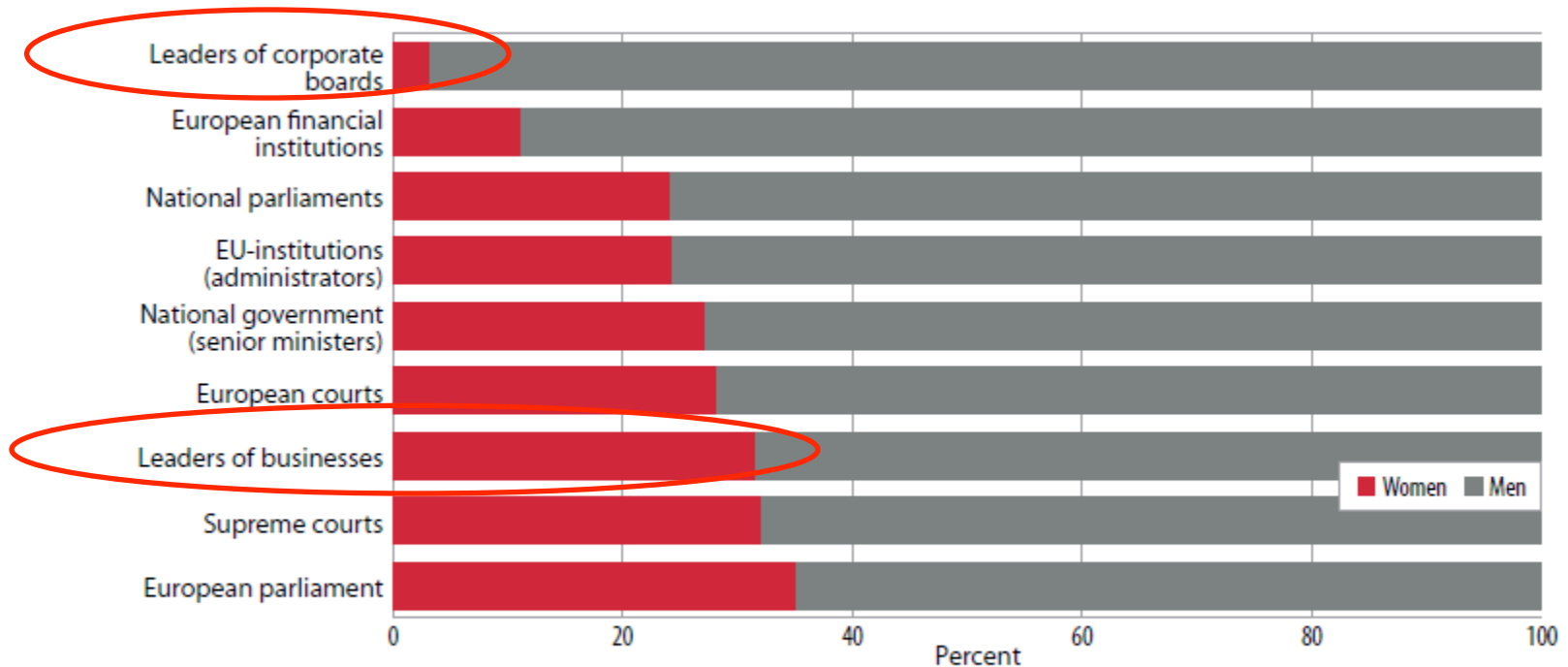
- Unter Kontrolle anderer Faktoren auf der Individualebene haben Frauen eine signifikant niedrigere Chance in einer Führungsposition zu sein.
 - Ihre Chance ist signifikant noch geringer, wenn sie...
 - Teilzeit arbeiten
 - im öffentlichen Sektor arbeiten
 - Ihre Chance erhöht sich, wenn...
 - In kleinen Unternehmen arbeiten

Anteile von Frauen in Führungsposition



Source: European Social Surveys (2002, 2004, 2006, 2008), weighted with design weights; authors'

Share of women and men in decision-making positions - 2010



Source: Eurostat and European Commission's database on women and men in decision making.

NB: leaders of businesses covers ISCO (International Standard Classification of Occupations) categories 121 (Directors and chief executives) and 13 (Managers of small enterprises).

Mehrebenenanalyse

