

# Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nehmen in höheren Positionen zu

Elke Holst

Der Beitrag untersucht die Verdienste von Frauen und Männern in Deutschland auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) für das Jahr 2000. Es werden nicht nur Brutto-Verdienste bestimmter Berufsgruppen dargestellt, sondern die aller Berufsgruppen sowie deren Netto-Verdienste. Hierdurch können über die geschlechtsspezifischen Verdienstrelationen hinaus auch Wirkungen der staatlichen Steuer- und Abgabenpolitik untersucht werden. Dabei wird zwischen Voll- und Teilzeit Beschäftigten unterschieden. Der Identifikation wesentlicher Einflussgrößen auf die Verdienste von Frauen und Männern dienen abschließende multiple Regressionsanalysen. Diese Untersuchungen werden für die abhängig Beschäftigten insgesamt und für Personen in Führungspositionen durchgeführt, unter denen die geschlechtsspezifischen Verdienstdifferenziale besonders hoch sind.

## 1

### Rechtliche Rahmenbedingungen der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter in Europa

Die Gleichstellung der Geschlechter im Beruf ist noch immer eine Utopie. Eurostat – das Statistische Amt der Europäischen Kommission – hat kürzlich in einer Studie verdeutlicht, dass Deutschland mit 24 % im europäischen Durchschnitt das größte Gefälle bei den geschlechtsspezifischen Verdiensten aufweist.<sup>1</sup> Die Verdienste nähern sich nur zögerlich an (Clark 2001). Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt eine Studie im Auftrag des Bundesfrauenministeriums auf Basis der repräsentativen IAB-Beschäftigtenstichprobe (Deutscher Bundestag 2002). Frauen in Westdeutschland erzielten hiernach durchschnittlich 75 % des Verdienstes der Männer (Vollzeitbasis). Eine neuere Studie des Statistischen Bundesamts belegt für das Jahr 2001 in Deutschland einen Verdienstabstand von 21 %. Diese Spanne variiert stark je nach ArbeitnehmerInnengruppe und Wirtschaftszweig (Frank-Bosch 2002).

Als wichtigste Gründe für die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern werden die Geschlechtertrennung nach Sektoren und Berufsgruppen sowie frauendominierten Sektoren und Tätigkeiten genannt.<sup>2</sup> Aber auch potenziell diskriminierende Prozesse, wie z.B. Einstellungs- und Beförderungsverhalten der Arbeitgeber, Beschäftigungs-, Familien- und Steuerpolitik sowie soziale Normen müssten hinterfragt werden.

Der stärkste Druck zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen kommt derzeit aus der EU: Deutschland hat sich im Zuge des Amsterdamer Vertrages (Vertrag von Amsterdam 1997) zur Umsetzung der Richtlinien des EU-Rates zur Gleichbehandlung im Beruf (EU-Richtlinie 2000) verpflichtet. Der Europäische Rat fordert unter anderem, dass „Deutschland sich verstärkt um eine Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bemühen“ soll (Kommission 2001, S. 11). Im Rahmen des Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplans (2001, S. 65) wurden besonders die Geschlechterdifferenzen bei den Führungspositionen moniert. Die Bundesregierung hat daher im Jahr 2001 das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für die Bundesverwaltung verabschiedet (DGleiG 2001), mit dem die Job- und Aufstiegschancen von Frauen gefördert werden sollen. Ein entsprechendes Gesetz für die Privatwirtschaft wurde zugunsten einer Selbstverpflichtung der Unternehmen nicht verabschiedet. Ob die Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft (Vereinbarung 2000) tatsächlich Wirkung zeigt, bleibt abzuwarten.<sup>3</sup> Der nachfolgende Bericht soll zur Bestandsaufnahme beitragen.

## 2

### Datengrundlage und Definitionen

Im vom DIW Berlin zusammen mit Infratest Sozialforschung erhobenen SOEP<sup>4</sup> wurden jährlich seit 1984 in Westdeutschland und seit 1990 (noch vor der Währungsunion) in Ostdeutschland Personen unter anderem nach ihrer beruflichen Stellung und ihrem Einkommen befragt. Die

1 Hierbei handelt es sich um den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer im Alter ab 20 Jahren (Eurostat 2002a, S. 91ff.). Auch im OECD-Vergleich liegt Deutschland deutlich unter dem Durchschnitt (OECD 2002).

2 Vgl. Eurostat 2002b, S. 42. In dieser Studie werden u.a. differenzierte Untersuchungen der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede in der EU auf Basis von durchschnittlichen Brutto-Stundenlöhnen für mindestens 15 Stunden pro Woche beschäftigte Personen durchgeführt.

3 Vgl. zu einem Ansatz der gleichstellungspolitischen Regulierung in der Privatwirtschaft auch Koch 2002.

4 Vgl. SOEP Group 2001. Die repräsentative SOEP-Stichprobe wurde im Laufe der Jahre verschiedentlich aufgestockt, im Jahr 2000 wurde sie nahezu verdoppelt und erreichte eine Population von über 24.000 Befragten. Damit sind auch tiefer gegliederte Analysen für kleinere Populationen – wie differenzierte Analysen zur Stellung im Beruf – aussagekräftig.

Elke Holst, Dr., DIW Berlin.

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, gender economics.

e-mail: eholtst@diw.de

im Bericht dargestellten Brutto- und Nettoeinkommen wurden im SOEP über Antworten auf die folgenden Fragen ermittelt:<sup>5</sup> „Wie hoch war Ihr Arbeitsverdienst im letzten Monat? Wenn Sie im letzten Monat Sonderzahlungen hatten, z.B. Urlaubsgeld oder Nachzahlungen, rechnen Sie diese bitte *nicht* mit. Entgelt für Überstunden rechnen Sie dagegen mit. Kindergeld bitte hier *nicht* mitrechnen, auch wenn es vom Arbeitgeber ausgezahlt wird. Bitte geben Sie nach Möglichkeit beides an:

- den Bruttoverdienst, das heißt Lohn oder Gehalt vor Abzug der Steuern und Sozialversicherung und
  - den Nettoverdienst, das heißt den Beitrag nach Abzug von Steuern und Beiträgen zur Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung.
- Der Arbeitsverdienst betrug: brutto (.....) DM, netto (.....) DM“.

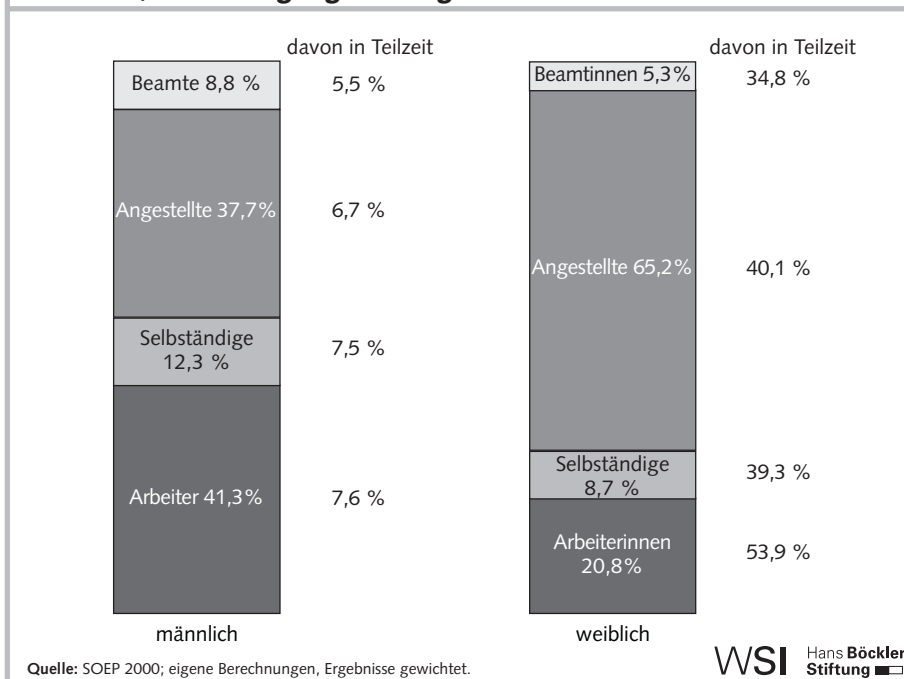
### 3

#### Wirkung von Steuern und Abgaben auf geschlechtsspezifische Verdienstrelationen

Insgesamt waren in Deutschland nach den hochgerechneten Ergebnissen des SOEP im Jahr 2000 etwa 35 Millionen Personen erwerbstätig, davon waren 44 % Frauen (Abbildung 1). Frauen waren vorwiegend als Angestellte, Männer häufiger als Arbeiter tätig. Nur 7 % der Männer, aber 43 % der Frauen waren Teilzeit beschäftigt oder übten eine geringfügige Beschäftigung aus. Überdurchschnittlich häufig wurde eine reduzierte Arbeitszeit unter den ArbeiterInnen, am wenigsten häufig unter den BeamtInnen ausgeübt.

Im Folgenden werden die durchschnittlichen Brutto- und Nettoverdienste<sup>6</sup> dieser Gruppen dargestellt. *Tabelle 1* gibt eine Übersicht über die zugrunde liegenden Fallzahlen. Während die abhängig Beschäftigten zu rund 90 % Angaben zum Einkommen machen, sind die Selbständigen hier wesentlich zurückhaltender (nur etwa zwei Drittel).<sup>7</sup> Aufgrund der hohen Zahl der fehlenden Einkommensangaben werden Selbständige nur in die erste Analyse (Wirkungen von Steuern und Abgaben auf die Verdienste) mit einbezogen. Die nachfolgenden Ergebnisse sind unter diesem Vorbehalt zu betrachten.

**Abb. 1: Erwerbstätige in Deutschland im Jahr 2000 nach Stellung im Beruf, Beschäftigungsumfang und Geschlecht**



**Tabelle 1: Fallzahlen Erwerbstätige mit und ohne Einkommensangaben im Jahr 2000 nach Stellung im Beruf**

	Gesamt	Fallzahlen		Anteil mit Einkommensgabe		
		männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
ArbeiterInnen insgesamt	4.566	3.207	1.359			
Mit Angabe Brutto-Einkommen	4.042	2.870	1.172	88,5	89,5	86,2
Mit Angabe Netto-Einkommen	4.240	2.971	1.269	92,9	92,6	93,4
Selbständige insgesamt	1.360	891	469			
Mit Angabe Brutto-Einkommen	910	584	326	66,9	65,5	69,5
Mit Angabe Netto-Einkommen	907	597	310	66,7	67,0	66,1
Angestellte insgesamt	6.432	2.687	3.745			
Mit Angabe Brutto-Einkommen	5.755	2.407	3.348	89,5	89,6	89,4
Mit Angabe Netto-Einkommen	5.845	2.417	3.428	90,9	90,0	91,5
BeamtInnen insgesamt	847	572	275			
Mit Angabe Brutto-Einkommen	752	514	238	88,8	89,9	86,5
Mit Angabe Netto-Einkommen	783	535	248	92,4	93,5	90,2
Gesamt	13.205	5.848	7.357			
Mit Angabe Brutto-Einkommen	11.459	5.084	6.375	86,8	86,9	86,7
Mit Angabe Netto-Einkommen	11.775	5.255	6.520	89,2	89,9	88,6

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen, Ergebnisse gewichtet. WSI Hans Böckler Stiftung

Im Durchschnitt betrug im Jahr 2000 der Brutto-Verdienst der Vollzeit Erwerbstätigen 4500 DM, Frauen erzielten 80 % des Einkommens der Männer (*Tabelle 2*). Am geringsten waren die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede vor Steuern und Abgaben unter den BeamtInnen (90 %), am größten unter den Selbständigen (61 %). Nach Abzug von Steuern und Abgaben erzielten Frauen im Durchschnitt 77 % des Einkommens der Männer; ange-

5 Zur Validität der Einkommensangaben im SOEP im Vergleich zur amtlichen Statistik (EVS) vgl. Becker, et al. 2002.

6 Als Durchschnitt wird das Median-Einkommen herangezogen: Dabei handelt es sich um das Einkommen, über das eine Person verfügt, die in der Mitte der Einkommensverteilung liegt. Der Median ist gegenüber dem gebräuchlicheren arithmetischen Mittel robuster im Hinblick auf Messfehler.

7 Die Ausfälle bei den Einkommensangaben werden in dieser Studie als zufällig betrachtet (*missing by random*).

**Tabelle 2: Erwerbstätige in Deutschland im Jahr 2000 nach Stellung im Beruf, Verdienst, Erwerbsumfang und Geschlecht**

	Brutto-Verdienst in DM Gesamt	männlich	weiblich	Netto-Verdienst in DM Gesamt	männlich	weiblich	Anteil Verdienst Frauen an Männerverdienst (Brutto)	Anteil Verdienst Frauen an Männerverdienst (Netto)
Vollzeit-Beschäftigte	4.500	4.800	3.850	2.800	3.100	2.400	80,2	77,4
ArbeiterInnen	3.900	4.100	3.000	2.500	2.700	1.844	73,2	68,3
Ungelernte ArbeiterInnen	3.000	3.030	2.700	1.900	2.100	1.600	89,1	76,2
Angelernte ArbeiterInnen	3.500	3.750	3.000	2.360	2.500	1.800	80,0	72,0
Gelernte und Facharbeiter	4.100	4.200	3.286	2.600	2.700	2.000	78,2	74,1
VorarbeiterInnen etc.	4.800	4.850	–	3.800	3.000	–		
MeisterInnen, Poliere	4.800	4.800	–	3.400	3.400	–		
Selbständige	5.000	5.600	3.400	3.000	3.500	2.500	60,7	71,4
Selbständige LandwirtInnen	2.500	2.500	–	1.800	2.000	–		
Freie Berufe etc.	7.000	7.000	5.000	4.500	4.800	3.000	71,4	62,5
Sonstige – ohne Mitarbeiter	3.900	5.000	3.000	2.500	2.800	2.000	60,0	71,4
Sonstige – bis 9 Mitarbeiter	5.000	5.500	3.300	3.200	3.500	2.500	60,0	71,4
Sonstige – über 9 Mitarbeiter	9.000	8.500	–	5.000	5.000	–		
Mithelfendes Familienmitglied	2.100	–	–	2.080	–	–		
Angestellte	4.900	5.900	4.000	2.900	3.600	2.450	67,8	68,1
Industrie- und WerkmeisterInnen	5.762	5.762	–	3.800	3.800	–		
ohne Ausbildungsabschluss	3.200	3.400	3.000	2.050	2.200	1.980	88,2	90,0
mit Ausbildungsabschluss	3.360	3.600	3.200	2.200	2.400	2.100	88,9	87,5
qualifizierte Tätigkeit	4.400	5.000	4.000	2.700	3.100	2.420	80,0	78,1
hochqualifizierte Tätigkeit	6.500	7.200	5.100	4.000	4.300	3.000	70,8	69,8
Führungsaufgaben	8.600	10.000	7.000	5.300	6.000	3.500	70,0	58,3
BeamtenInnen	5.500	5.800	5.200	4.369	4.400	4.070	89,7	92,5
Einfacher Dienst	3.280	–	–	2.700	–	–		
Mittlerer Dienst	4.500	4.500	4.300	3.500	3.573	3.200	95,6	89,6
Gehobener Dienst	5.928	6.152	5.200	4.500	4.500	4.300	84,5	95,6
Höherer Dienst	7.690	8.000	7.000	5.800	6.000	5.000	87,5	83,3
Teilzeit Beschäftigte	1.718	1.800	1.700	1.000	1.050	1.000	94,4	95,2
ArbeiterInnen	850	1.800	630	630	650	630	35,0	96,9
Selbständige	1.000	1.600	800	650	1.200	630	50,0	52,5
Angestellte	1.980	1.500	2.000	1.130	1.138	1.112	133,3	97,7
BeamtenInnen	3.600	–	4.000	2.600	–	2.539		

"–" : Fallzahl unter 20.

Quelle: SOEP 2000; eigene Berechnungen, Ergebnisse gewichtet.

WSI Hans Böckler Stiftung

stellte Frauen erreichten jedoch nur 68 %; Beamtinnen dagegen 93 %.

Die Ungleichheit nimmt häufig in den höheren Positionen zu.<sup>8</sup> Deutlich ausgeprägt ist dies zum Beispiel bei den Angestellten. Frauen ohne Ausbildungsabschluss verdienten hier zum Beispiel brutto etwa ein Zehntel weniger als die Vergleichsgruppe der Männer, angestellte Frauen in Führungspositionen dagegen 30 % weniger (bei den Netto-Verdiensten waren es sogar 42 % weniger<sup>9</sup>). Ungelernte Arbeiterinnen erzielten brutto 89 % des Verdienstes ungelernter Arbeiter, gelernte und Facharbeiterinnen dagegen nur 78 % des Verdienstes ihrer männlichen Kollegen. Bei den Selbständigen und BeamtenInnen ist die Struktur etwas uneinheitlicher, jedoch in der Tendenz auch erkennbar.

Im Vergleich zu den Brutto-Verdiensten lag der Anteil der Netto-Verdienste der

Frauen an jenen der Männer bei jenen Gruppen höher, die keine Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung leisten müssen (vor allem Selbständige, aber auch BeamtenInnen), und waren bei jenen entweder niedriger bzw. mehr oder weniger konstant, die diese zu leisten haben (ArbeiterInnen und Angestellte). Bei den Beamtinnen fällt auf, dass sich die Verdienstreue nur im gehobenen Dienst verbesserte. Möglicherweise könnte dies daran liegen, dass diese Frauen vergleichsweise häufig mit Männern verheiratet sind, die ein niedrigeres Einkommen erzielen. In diesem Fall verfügt die Frau vermutlich über die günstigere Steuerklasse.

Bei den Teilzeit Beschäftigten ist zu beachten, dass Frauen vor allem aufgrund persönlicher oder familiärer Verpflichtungen einen geringeren Erwerbsumfang ausüben. Bei Männern hat freiwillige Teilzeit-

arbeit dagegen vor allem andere Gründe, wie zum Beispiel eine gleichzeitig durchgeführte Ausbildung (Statistisches Bundesamt 2002). Teilzeit Beschäftigte verdienten im Jahr 2000 im Durchschnitt 1700 DM brutto, Frauen erreichten ein fast so hohes Einkommen wie Männer.<sup>10</sup> Diese günstigere Relation ist vor allem auf die weiblichen Angestellten zurückzuführen, deren

<sup>8</sup> Auch Fitzenberger (2002) stellt auf Basis von Dichteschätzungen des Brutto-Tageslohnes in Westdeutschland fest, dass die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede mit zunehmendem Verdienst steigen. Dieser Zusammenhang gelte auch für qualifikatorische Verdienstunterschiede.

<sup>9</sup> Dies hängt auch mit der degressiven Wirkung der Sozialabgaben oberhalb der Bemessungsgrenzen zusammen.

<sup>10</sup> Der geleistete Stundenumfang bleibt hier unberücksichtigt.

Bruttoeinkommen 1,3 mal so hoch waren wie die der Männer. Aufgrund der bei Teilzeit erwerbstätigen Ehefrauen häufig vorhandenen höheren Steuerklasse reduziert sich dieser „Vorsprung“ netto erheblich; weibliche Angestellte erreichen nur noch knapp den Verdienst der Männer. Werden – wie bei den geringfügigen 630-Mark-Jobs der Selbständigen und Arbeiterinnen – praktisch keine Abzüge vom Einkommen fällig, stellte sich die Situation (was die geschlechtsspezifischen Einkommensrelationen betrifft) günstiger dar. Für BeamtenInnen können aufgrund zu geringer Fallzahlen bei den Männern in Teilzeit keine Verdienstrelationen erstellt werden.

Die bisherigen Analysen zeigten die unterschiedlichen Verdienststrukturen nach dem Geschlecht, der Stellung im Beruf und dem Beschäftigungsumfang. Diese Größen können aber noch nicht ausreichend die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen erklären. Das Alter, die Ausbildung, die Branche oder auch die regionale Verortung kann einen Einfluss auf die Höhe des Einkommens haben. Weiterhin kann das Vorhandensein von Kindern eine Rolle spielen. Vor dem Hintergrund des bestehenden traditionellen Rollenmodells in Deutschland drückt sich dies zum Beispiel im Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus, das bekanntlich häufig durch Teilzeitarbeit der Mutter „gelöst“ wird. Die staatliche Steuer- und Abgabepolitik begünstigt durch das schon erwähnte Ehegatten-Splitting die Ehe.<sup>11</sup> Ehepartner mit einem höheren Einkommen haben in der Folge meist die günstigere Steuerklasse 3, wodurch ihre Steuerbelastung verringert und das Netto-Einkommen im Vergleich zur Individualbesteuerung begünstigt wird. Der weniger verdienende Ehepartner – meist die Frau – unterliegt dagegen gewöhnlich einem höheren Steuersatz (Steuerklasse 5). Im Ergebnis fällt deren Netto-Einkommen im Vergleich zur Individualbesteuerung, die alle Einkommen jeweils gleich besteuern würde, geringer aus. Der Familienstand kann somit einen für Frauen und Männer unterschiedlichen Einfluss auf die Höhe des Netto-Einkommens haben.<sup>12</sup>

**Tabelle 3: In den Schätzmodellen verwendete kategoriale Variablen und ihre Referenzgruppen (Tabellen 4a und 4b)**

Variable	Referenzgruppe
Frau	Mann
Verheiratet	Nicht Verheiratet
Unternehmen mit bis unter 20 Beschäftigten	Unternehmen mit 200 bis unter 2000 Beschäftigten
Unternehmen mit 20 bis unter 200 Beschäftigten	Unternehmen mit 200 bis unter 2000 Beschäftigten
Unternehmen mit 2000 und mehr Beschäftigten	Unternehmen mit 200 bis unter 2000 Beschäftigten
Beamte	Angestellte
Arbeiter	Angestellte
Produzierendes Gewerbe	Sonstige Wirtschaftsbereiche
Ostdeutschland	Westdeutschland
Höhere Angestellte und Beamte	Sonstige Beschäftigte
Umfassend Führende	Hochqualifizierte
Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte

Kontrollvariable Arbeitszeit: Wöchentliche tatsächliche Arbeitszeit (1) bis 30 Stunden, (2) 30 bis 39 Stunden, (3) 40 bis 49 Stunden, (4) 50 bis 59 Stunden, (5) 60 und mehr Stunden.

Quelle: eigene Angaben.

WSI Hans Böckler Stiftung

## 4 Verdienstunterschiede verbleiben – auch unter Berücksichtigung von Unterschieden in persönlichen und Arbeitsplatzmerkmalen

Bisher wurden Verdienste jeweils in Abhängigkeit von einer Variablen – z.B. dem Erwerbsumfang – betrachtet. Mit der multiplen Regressionsanalyse kann die Abhängigkeit des Brutto- und Netto-Verdienstes von einer Kombination mehrerer anderer Variablen untersucht werden. Diese Variablen sind in dieser Studie Alter, Bildung, Familienstand, Zahl der Kinder, Erwerbsumfang, Region, Unternehmensgröße, Betriebszugehörigkeit, Erwerbsumfang (gemessen als tatsächliche Arbeitszeit sowie in der Form von Voll- und Teilzeit/geringfügige Beschäftigung) und Stellung im Beruf (Tabelle 3). Die Berechnungen konzentrieren sich dabei auf die abhängig Beschäftigten.

Werden die Erwerbseinkommen abhängig beschäftigter Frauen und Männer ohne jede weitere Differenzierung miteinander verglichen, verdienen Frauen rund halb soviel wie Männer (Modell 1 in Tabelle 4a). Die Berücksichtigung des Erwerbsumfangs verringert die Differenz bei den Brutto-Verdiensten auf etwa ein Fünftel (Modell 2). Wird auch für weitere Variablen zur Erklärung des Einkommens kontrolliert (Modell 3), liegt der Einkommensunterschied zwischen Frauen und

Männern nur noch bei etwa 16 %. Ähnlich wie in anderen Untersuchungen (OECD 2002) wird also auch hier der größte Teil der Verdienstdifferenzen durch den Erwerbsumfang erklärt. Geschlechtsspezifische Differenzen in beobachtbaren Charakteristika, die die Produktivität beeinflussen (wie z.B. Bildung), erklären in vergleichsweise geringem Umfang die verbleibenden Unterschiede. Der Vergleich der Schätzergebnisse zu Brutto- und Nettoverdiensten bestätigt, dass Steuern und Abgaben insgesamt die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern vergrößern.

Da die erklärenden Variablen einen sehr unterschiedlichen und auch gegenläufigen Einfluss auf den Verdienst von Männern und Frauen haben können, werden in einem nächsten Schritt getrennte Schätzungen der Einkommen für die Geschlechter durchgeführt (Modelle 4a und 4b).

Bereits die erste Variable im Modell (Familienstand) hat – bei Kontrolle aller sonstigen im Modell verwendeten Variablen – den erwarteten entgegengesetzten Einfluss bei Frauen und Männern. So verdienen verheiratete Frauen signifikant weniger als unverheiratete Frauen, bei den Männern war es genau umgekehrt. In der Schätzung des Netto-Einkommens ver-

<sup>11</sup> Vgl. zu den Hintergründen auch Holst 2000.

<sup>12</sup> Die deskriptive Analyse zeigt denn auch, dass verheiratete Männer mit netto 3350 DM im Durchschnitt 850 DM mehr als Ledige verdienen, bei den Frauen verdienten dagegen mit netto 2200 DM nichtverheiratete 700 DM mehr als verheiratete (nicht ausgewiesen).



**Tabelle 4a: Erklärung der Brutto- und Netto-Verdienste von abhängig Beschäftigten im Jahr 2000 (ohne Auszubildende) (Einheitseffekte)**

Variablen	Brutto Insgesamt Modell 1	Modell 2	Modell 3	Frauen Modell 4a	Männer Modell 4b	Netto Insgesamt Modell 1	Modell 2	Modell 3	Frauen Modell 4a	Männer Modell 4b
Frau	-0,460*	-0,187*	-0,1599*			-0,476	-0,235*	-0,1938*		
Verheiratet			0,0190***	-0,0298***	0,0489*			0,0301*	-0,0759*	0,1244*
Unternehmen mit bis unter 20 Beschäftigten			-0,1982*	-0,2523*	-0,1426*			-0,1727*	-0,2080*	-0,1286*
Unternehmen mit 20 bis unter 200 Beschäftigten			-0,0598*	-0,0622*	-0,0640*			-0,0583*	-0,0542*	-0,0630*
Unternehmen mit 2000 und mehr Beschäftigten			0,0414*	0,0308	0,0402*			0,0304*	0,0096	0,0349*
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)			0,0116*	0,0145*	0,0081*			0,0102*	0,0119*	0,0075*
Tatsächliche Arbeitszeit (in Stunden)			0,1436*	0,1882*	0,1085*			0,1270*	0,1581*	0,0957*
Vollzeit Beschäftigte		1,8055*	1,0736*	0,7349*	1,8828*		1,5513*	0,9626*	0,6615*	1,4390*
Zahl der Kinder im Haushalt			-0,0055	-0,0637*	0,0161*			0,0235*	-0,0432*	0,0410*
(Hoch-)Schulische Bildung (in Jahren)			0,0558*	0,0521*	0,0569*			0,0477*	0,0464*	0,0482*
Lebensalter (Marginaleffekt)			0,0642*	0,0815*	0,0456*			0,0460*	0,0586*	0,0369*
Lebensalter <sup>2</sup> (Marginaleffekt)			-0,0007*	-0,0010*	-0,0005*			-0,0005*	-0,0007*	-0,0004*
Produzierendes Gewerbe			0,1101*	0,0368***	0,1263*			0,0995*	0,0421*	0,1086*
BeamtenInnen			-0,0940*	0,0176	-0,1213*			0,1434*	0,2672*	0,1090*
ArbeiterInnen			-0,2051*	-0,2659*	-0,1740*			-0,1701*	-0,2123*	-0,1452*
Ostdeutschland			-0,2160*	-0,1589*	-0,2696*			-0,1841*	-0,1004*	-0,2476*
Statistik:										
Konstante	9,014	6,595	4,818	4,533	4,345	8,633	6,434	4,974	4,757	4,435
df	1	2	16	15	15	1	2	16	15	15
Residuen	10.524	10.505	10.404	4.678	5.711	10.843	10.818	10.706	4.855	5.835
korr. R <sup>2</sup>	0,174	0,454	0,667	0,599	0,632	0,222	0,498	0,700	0,626	0,640

Irrtumswahrscheinlichkeit: \* ≤ 0,01, \*\* ≤ 0,05, \*\*\* ≤ 0,10

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

WSI Hans Böckler  
Stiftung

größerte sich sowohl der negative (einkommensreduzierende) Effekt bei den Frauen als auch der positive (einkommens erhöhende) Effekt bei den Männern. Die Zahl der Kinder im Haushalt hatte ebenfalls einen entgegengesetzten Einfluss auf das Erwerbseinkommen von Frauen und Männern. Entsprechend den Erwartungen aus dem traditionellen Rollenbild – wonach die Verantwortung für die Kindererziehung bei der Frau liegt und diese in ihrer verfügbaren (Erwerbs-)Zeit gewöhnlich einschränkt, der Mann als Ernährer der Familie dagegen zur Erhaltung des Wohlstandsniveaus des Haushalts zusätzliches Einkommen erzielt – hatte ein zusätzliches Kind einen negativen Effekt auf die Einkommenshöhe bei den Frauen und einen positiven Effekt bei den Männern. Diese Effekte lassen sich sowohl in der Schätzung der Brutto- als auch der Netto-Einkommen nachweisen.

Der Einfluss der (hoch-)schulischen Bildung war für abhängig beschäftigte Männer und Frauen etwa gleich hoch. Ein zusätzliches Bildungsjahr zahlte sich für beide Geschlechter in einem potenziellen Verdienstanstieg von etwa 5 % aus. Bei einem Monatsgehalt von brutto 4000 DM bedeutet dies einen Anstieg um 200 DM pro zusätzlichem Bildungsjahr.

Weiterhin hatte das Alter einen signifikanten Effekt auf das Einkommen. Jedoch ist dieser Effekt nicht linear, sondern ändert sich im Lebensverlauf. Nachdem zunächst positive Einkommenszuwächse erzielt werden, sinken diese im weiteren Lebensverlauf gewöhnlich ab und werden später negativ.<sup>13</sup> Für 30-jährige abhängig beschäftigte Frauen und Männer im Jahr 2000 führte ein zusätzliches Lebensjahr brutto zum Beispiel zu einer Gehaltsverbesserung von etwa 2 %.<sup>14</sup> Frauen erzielten im Durchschnitt bereits vom 41. Lebensjahr an negative Zuwächse, Männer erst vom 46. Lebensjahr an.

Die Analyse nach der Stellung im Beruf zeigte, dass Beamte und ArbeiterInnen brutto weniger als Angestellte verdienten (Schätzwert bei den Beamtinnen nicht signifikant). Da Arbeitslosen- und Rentenversicherung von BeamtenInnen nicht abgeführt werden müssen, übertrafen ihre Einkommen netto die der Angestellten deutlich – bei den Frauen sogar überdurchschnittlich (27 %, Männer 11 %).

Erhebliche Unterschiede in den Erwerbseinkommen zeigten sich auch im innerdeutschen Vergleich. Während Frauen in Ostdeutschland brutto „nur“ 16 % weniger als ihre Kolleginnen in Westdeutschland verdienten, lag die Differenz

bei den Männern bei 27 %. Diese Unterschiede kommen vor allem aufgrund der in Ostdeutschland generell niedrigeren Verdienste und geringeren geschlechtsspezifischen Verdienstsrelation zustande. Da in Westdeutschland verheiratete Frauen häufiger eine ungünstigere Steuerklasse als Frauen in Ostdeutschland haben, verkürzte sich die Einkommensdifferenz zwischen den Frauen in beiden Teilen Deutschlands beim Netto-Einkommen auf gut 10 %, bei den Männern blieb sie nahezu unverändert.

Erwartungsgemäß hatte der Erwerbsumfang einen großen Einfluss auf das Einkommen. Vollzeit beschäftigte Frauen verdienten brutto fast 75 % mehr als Teilzeit beschäftigte Frauen, bei den Männern betrug dieser Unterschied sogar das 1,9-fache. In weiteren – hier nicht ausgewiesenen – Modellen wurden die Effekte für die tatsächliche Arbeitszeit (Anzahl der Stunden) unter Berücksichtigung von Überstunden geschätzt (Modelle 4a und 4b

<sup>13</sup> Vgl. zu geschlechtsspezifischen Verdienstverläufen nach sektorspezifischer Beschäftigungskonzentration auch Eurostat 2002b, S. 40.

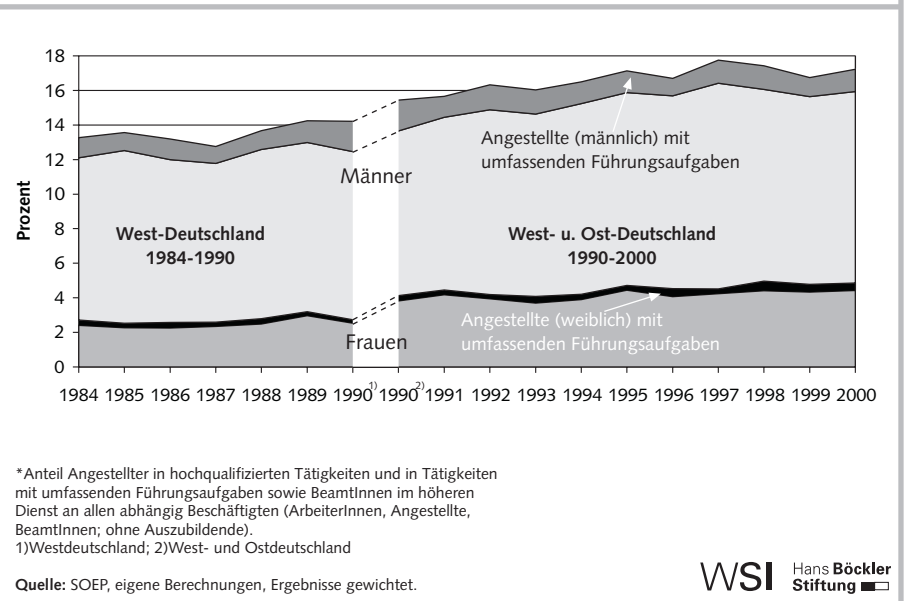
<sup>14</sup> Dieser Effekt des Alters (x) auf den Verdienst (Y) errechnet sich durch Differenzieren der Schätzgleichung nach dem Alter.

wurden entsprechend erweitert). Der Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Einkommen erwies sich als nicht linear. Der Effekt war für die Geschlechter unterschiedlich. Bis zu einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden erzielten Frauen durch eine zusätzliche Arbeitsstunde einen prozentual höheren Zuwachs als Männer. Danach waren die Zuwächse der Männer höher. Bei sehr hohen Wochenarbeitsstunden (incl. bezahlter und unbezahlter Überstunden) wurden keine positiven Einkommenszuwächse mehr erzielt, wobei dieser Effekt bei den Frauen wesentlich eher eintrat als bei den Männern.

In kleinen und mittleren Unternehmen, in denen Frauen besonders stark vertreten sind, wird weniger verdient als in größeren Betrieben. In Unternehmen mit bis unter 20 Beschäftigten erreichten Frauen brutto sogar nur einen um 25 % niedrigeren Verdienst als ihre Kolleginnen in Unternehmen mit 200 bis unter 2000 Beschäftigten, bei den Männern betrug diese Differenz nur 14 %. Im von Männern dominierten Produzierenden Gewerbe wurde signifikant mehr verdient als in den anderen Bereichen. Bei den Frauen betrug im Jahr 2000 dieser Effekt brutto aber nur 4 %, bei den Männern immerhin 13 %. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist dagegen von vergleichsweise geringer positiver Bedeutung.

Zusammenfassend ist bislang festzuhalten, dass besonders die traditionelle Rollenverteilung im Haushalt negativ auf das Einkommen der Frauen wirkt. Sie schränkt die Zeitsouveränität der Frau im Beruf ein und erhöht die des Mannes, der ohne größere Verpflichtungen im familiären Bereich sich den beruflichen Erfordernissen widmen kann. Den stärksten negativen Einfluss auf das Einkommen hat daher der Erwerbsumfang. Hinzu kommt, dass Frauen überdurchschnittlich häufig in Bereichen arbeiten, in denen generell niedriger entlohnt wird und seltener in Führungspositionen anzutreffen sind (horizontale und vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt).<sup>15</sup> Für Frauen lohnten sich Arbeitszeiterweiterungen vor allem im Teilzeitbereich. Sehr lange Arbeitszeiten zahlten sich finanziell vor allem für Männer aus. Zudem erreichten Frauen bereits in früheren Lebensjahren als Männer ihr höchstes Einkommen.

**Abb. 2: Entwicklung des Anteils abhängig Beschäftigter in Führungspositionen in Deutschland nach Geschlecht\***



## 5 Persönliche und Arbeitsplatzmerkmale in hohen Positionen von größerer Bedeutung für die Verdienstrelation

In der deskriptiven Analyse fielen die erheblichen Verdienstunterschiede zu Lasten der Frauen bei den Vollzeit Beschäftigten in höheren beruflichen Stellungen auf. In einem weiteren Schritt wird nun für höhere Angestellte und BeamtInnen geprüft, inwieweit Verdienstunterschiede durch persönliche Merkmale (Alter, Bildung, Erwerbsumfang etc., vgl. *Tabelle 4b*) und Arbeitsplatzmerkmale (zum Beispiel Betriebsgröße) bedingt sind.

Kontinuierliche Erhebungen über Umfang und sozio-ökonomische Struktur von Führungskräften sind bislang in der amtlichen Statistik kaum zu finden.<sup>16</sup> Es besteht jedoch ein erheblicher Informationsbedarf zu dieser Personengruppe. Als Beschäftigte in höheren Positionen werden nachfolgend höhere Angestellte und Beamte bezeichnet, die Angaben, entweder Beamte im Höheren Dienst (einschließlich Richter und Berufssoldaten) oder Angestellte in hochqualifizierter Tätigkeiten oder Leitungsfunktion zu sein. Weiterhin wurden Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben dieser Gruppe zugeordnet. Unter der ersten Gruppe sind

Hochqualifizierte, d.h. Beamtinnen und Beamte ab der Besoldungsgruppe A13 (z.B. auch Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien), sowie z.B. wissenschaftliche Angestellte, Ingenieurinnen und Ingenieure oder auch Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter zu verstehen. Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben sind z.B. als Direktorinnen und Direktoren, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer oder auch Vorstände größerer Betriebe und Verbände tätig.

Nach den Ergebnissen des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) waren im Jahr 2000 hochgerechnet etwa 3,9 Millionen

<sup>15</sup> Mit den untersuchten Variablen kann nur ein Teil der Verdienste von Männern und Frauen erklärt werden. Es bleiben darüber hinaus noch Unterschiede in der Entlohnung erhalten, die auf nicht beobachteten Faktoren – z.B. auch Diskriminierung – beruhen. In diesem Fall würden die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede auch dann weiterbestehen, wenn die Zusammensetzung der männlichen und weiblichen Beschäftigten und ihre persönlichen und Arbeitsplatzmerkmale identisch wären. Vgl. hierzu für einen europäischen Vergleich: Eurostat 2002b, S. 42.

<sup>16</sup> In vierjährigem Abstand werden (eingeschränkt vergleichbare und beschränkt aussagefähige Informationen) zur Stellung im Beruf dargestellt. Vgl. zuletzt Statistisches Bundesamt 2000 bzw. Statistisches Bundesamt 2001. Die Datenlage verbessert sich nur sehr langsam. Für aktuelle Studien vgl. Deutscher Bundestag 2002; Holst 2002a; Holst 2002b. Für eine neue international vergleichende Studie unter Berücksichtigung von Frauen und Männern in Führungspositionen siehe z.B. Eurostat 2002a, S. 69 ff.

**Tabelle 4b: Erklärung der Brutto- und Netto-Verdienste von höheren Angestellten und BeamtInnen im Jahr 2000 (ohne Auszubildende) (Einheitseffekte)**

Variablen	Brutto Insgesamt Modell 1	Modell 2	Modell 3	Frauen Modell 4a	Männer Modell 4b	Netto Insgesamt Modell 1	Modell 2	Modell 3	Frauen Modell 4a	Männer Modell 4b
Frau	-0,400*	-0,273*	-0,1416 *			-0,456*	-0,340*	-0,1796*		
Verheiratet			0,0163	-0,0570*	0,0337			0,0665*	-0,0704**	0,1289*
Bis unter 20 Beschäftigte			-0,14580*	-0,1147*	-0,1649*			-0,1313*	-0,1174**	-0,1288
20 bis unter 200 Beschäftigte			-0,04990**	-0,0004	-0,0711*			-0,0478**	-0,0343	-0,0560**
2000 und mehr Beschäftigte			0,0478 **	0,0470	-0,0388			0,0348	-0,0062	0,0408***
BeamtInnen			-0,0878 *	0,0569	-0,1182*			0,1445*	0,3165*	0,1163*
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)			0,00515*	0,0042***	0,0038*			0,0056*	0,0038***	0,0045*
Tatsächliche Arbeitszeit (in Stunden)			0,10562*	0,1080*	0,0992*			0,0934*	0,0897*	0,0856*
Vollzeit Beschäftigte		0,636*	0,6344 *	0,4678*	0,9705*		0,564*	0,5915*	0,4666*	0,6244*
Zahl der Kinder im Haushalt			0,0317 *	0,0059	0,0250**			0,0625*	0,0097	0,0571*
(Hoch-)Schulische Bildung (in Jahren)			0,0312 *	0,0344*	0,0295*			0,0266*	0,0317*	0,0250*
Lebensalter (Marginaleffekt)			0,05778*	0,0502*	0,0622*			0,0377*	0,0331**	0,0445*
Lebensalter <sup>2</sup> (Marginaleffekt)			-0,0006 *	-0,0005*	-0,0006*			-0,0003*	-0,0003**	-0,0004*
Ostdeutschland			-0,2558 *	-0,1191*	-0,3042*			-0,2406*	-0,0647**	-0,3020*
Umfassend führende			0,2634 *	0,0616*	0,3252*			0,2780*	0,0682	0,3443*
Statistik:										
Konstante	9,278	7,896	5,586	5,900	4,940	8,873	7,643	5,594	5,800	5,120
df	1	2	15	14	14	1	2	15	14	14
Residuen	1752	1751	1732	474	1244	1743	1742	1723	475	1234
korr. R <sup>2</sup>	0,144	2,66	0,497	0,401	0,448	0,187	0,283	0,545	0,435	0,486

Irrtumswahrscheinlichkeit: \* ≤ 0,01, \*\* ≤ 0,05, \*\*\* ≤ 0,10

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

WSI Hans Böckler  
Stiftung

Männer und 1,5 Millionen Frauen in höheren Positionen tätig, dies sind 17 % aller abhängig Beschäftigten. Darunter befinden sich etwa eine halbe Million Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben (2 % der abhängig Beschäftigten).

Männer dominieren die höheren Positionen, daran hat sich auch in den vergangenen beiden Jahrzehnten nichts geändert (Abbildung 2). Infolge der deutschen Vereinigung fiel der Anteil der Frauen nur geringfügig höher aus. In der DDR hatten Frauen, nicht zuletzt aufgrund ihrer stärkeren Erwerbsbeteiligung, etwas öfter höhere Positionen inne.

Die Schätzung der Brutto- und Netto-Verdienste von Angestellten und BeamtInnen in höheren Positionen zeigt in der Tendenz ähnlich gerichtete Effekte wie beim Durchschnitt der abhängig Beschäftigten, im Ausmaß können jedoch Unterschiede festgestellt werden (Tabelle 4b). Frauen in höheren Positionen verdienten ebenfalls erheblich weniger als Männer (brutto 40 % niedriger; Modell 1), unter Berücksichtigung des Erwerbsumfanges lagen die Verdienste der Frauen aber immer noch 27 % niedriger als bei den Männern (netto sogar 34 % niedriger; Modell 2). Teilzeitarbeit spielte damit in den höheren Positionen eine geringere Rolle für die Erklärung der Einkommensunterschiede zwischen Män-

nern und Frauen als im Durchschnitt aller abhängig Beschäftigten. Unter Berücksichtigung der weiteren erklärender Variablen reduziert sich der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern auf 14 % (netto 18 %; Modell 3).

In Ostdeutschland verdienten Frauen in höheren Positionen brutto 12 % weniger als jene in Westdeutschland, Männer sogar 30 % weniger als ihre Kollegen in Westdeutschland. Diese Verdienstrelation innerhalb der Geschlechtergruppen ist für Frauen damit etwas günstiger, für Männer hingegen etwas schlechter als im Durchschnitt aller abhängig Beschäftigten. Beschäftigte in höheren Positionen erreichten erst in einem erheblich höheren Alter als der Durchschnitt aller abhängig Beschäftigten positive Einkommenszuwächse. Dies gilt in besonderem Maße für Frauen: Höhere Beamtinnen und Angestellte erzielten erst vom 54. Lebensjahr, Männer vom 55. Lebensjahr an negative Zuwächse. Die Zahl der Kinder hatte bei den Frauen in höheren Positionen keinen signifikanten Einfluss mehr. Frauen mit Kindern (unter 16 Jahren) im Haushalt haben die Betreuung offenbar anderweitig gelöst, z.B. durch externe Hilfe.

Höhere Beamtinnen erzielten im Vergleich zu den höheren angestellten Frauen ein besonders hohes Netto-Einkommen

(plus 32 %). Die Erwerbseinkommen von Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben unterschieden sich im Durchschnitt bei den Frauen kaum von jenen der Hochqualifizierten, bei den Männern lagen sie indessen etwa ein Drittel höher. Der Sektor, in dem die Beschäftigung ausgeübt wurde, hatte weder bei Männern noch bei Frauen einen signifikanten Einfluss auf den Verdienst.

## 6 Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die monatlichen Verdienste von Frauen und Männern in Deutschland noch erheblich voneinander unterscheiden. Den stärksten Einfluss hat dabei der Erwerbsumfang. Weitere Ursachen liegen in der geschlechtsspezifischen vertikalen und horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes. Selbst unter Berücksichtigung verschiedener persönlicher und Arbeitsplatzmerkmale verbleibt noch immer eine Verdienstdifferenz zwischen weiblichen und männlichen abhängig Beschäftigten von 14 %.

Der Vergleich zwischen den Brutto- und Netto-Verdiensten von Frauen und Männern deckt die Wirkung der Steuer-

und Abgabenpolitik auf. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Einkommensteuer (Ehegattensplitting) die Verdienstreue zwischen Frauen und Männern im Durchschnitt verschärft. Auch die Sozialabgaben haben einen negativen Einfluss auf die Verdienstreue aufgrund ihrer degressiven Wirkung oberhalb der Bemessungsgrenzen (Männer sind weit häufiger als Frauen in höheren beruflichen Positionen und erzie-

len dort auch ein höheres Einkommen). Eine Überarbeitung und Veränderung der Abgaben- und Steuerpolitik im Hinblick auf Gender-Gesichtspunkte ist damit dringend wünschenswert.

Weiterhin zeigte die Untersuchung, dass insbesondere in der Privatwirtschaft für Frauen ein Nachholbedarf bei den Verdiensten besteht. Insofern sind hohe Erwartungen an die eingangs genannte Selbstver-

pflichtung der Unternehmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern geknüpft. Verbesserungen in der beruflichen Situation von Frauen sind unverzichtbar. Dies ist auch im Interesse der Unternehmen, die im Sinne ihrer eigenen „Daseinsvorsorge“ hierdurch dem Fachkräftemangel vorbeugen und sich qualifizierte Arbeitskräfte für die Zukunft sichern können.

## LITERATUR

**Becker, I. Frick, J.R./Grabka, M.M./Hauser, R./ Krause, P./Wagner, G.G.**

(2002): A Comparison of the Main Household Income Surveys for Germany: EVS and SOEP; in: Hauser, R./ Becker, I. (Hrsg.), Reporting on Income Distribution and Poverty. Perspectives from a German and a European Point of View, Heidelberg, S. 55-90

**Clark, St.** (2001): Allmähliche, aber zögerliche Annäherung der Verdienste von Frauen und Männern in der EU, in: Statistik kurz gefasst – Eurostat. Bevölkerung und soziale Bedingungen 5

**Deutscher Bundestag** (2002): Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, Drucksache 14/8952 vom 25.04., Berlin

**DGleiG** Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz) (2001), Drucksache 813/01

**EU-Richtlinie 2000/78/EG** zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, verabschiedet am 27.11.2000, in: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 303/16 DE vom 2.12.

**Eurostat** (2002a): Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistisches Porträt. Themenkreis 3 – Bevölkerung und soziale Bedingungen, Luxemburg

**Eurostat** (2002b): Beschäftigung in Europa 2002, Luxemburg

**Fitzenberger, B.** (2002): Verdienstanalyse für das frühere Bundesgebiet, in: Wirtschaft und Statistik 12, S. 1106-1114

**Frank-Bosch, B.** (2002): Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen, in: Wirtschaft und Statistik 5, S. 395-409

**Holst, E.** (2000): Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt. Größe – Zusammensetzung – Verhalten, Berlin

**Holst, E.** (2002a): Zu wenig weibliche Führungskräfte unter den abhängig Beschäftigten, in: Wochenbericht des DIW 48, S. 839-844

**Holst, E.** (2002b): Frauen in Führungspositionen – Zur Situation der Frauen in Deutschland; in: Japanisch-Deutsches-Zentrum (Hrsg.), Frauen in Führungspositionen. Symposium 14. September 2001, jdz documentation Band 1, Berlin, S. 54-67

**Koch, A.** (2002): Arbeitspolitik und Geschlechtergleichheit: Bilanz und Reformperspektiven politischer Regulierung der Gleichstellung in der Privatwirtschaft, in: Österreichischen Zeitschrift für Politikwissenschaft 3, S. 305-314

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften** (2001): Empfehlung des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedsstaaten vom 12.09., Brüssel

**Nationaler Beschäftigungspolitische Aktionsplan** (2001): <http://www.bundesfinanzministerium.de/Anlage2271/Nationaler-Beschaeftigungspolitische-Aktionsplan-2001.pdf>

**OECD** (2002): Women at Work: who are they and how are they faring? In: Employment Outlook, Paris, S. 61-125

**SOEP Group** (2001): The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years – Overview; in Holst, E./Lillard, D.R./DiPrete, T.A. (Hrsg.), Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000), Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Bd. 70, Nr. 1, S. 7-14

**Statistisches Bundesamt** (2000): Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen, Ergebnisse aus dem Mikrozensus 2000, in: Fachserie 1, R 4.1.2

**Statistisches Bundesamt** (2001): Leben und Arbeiten in Deutschland, Wiesbaden

**Statistisches Bundesamt** (2002): 6,8 Millionen Menschen in Deutschland arbeiten Teilzeit. Pressemitteilung vom 25. 10.

**Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft** vom 2.7.2000;

[http://www.bundesregierung.de/dokumente/ Artikel/ix\\_47142.htm](http://www.bundesregierung.de/dokumente/ Artikel/ix_47142.htm)

**Vertrag von Amsterdam zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union, der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften sowie einiger damit zusammenhängender Rechtsakte** (1997): Amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg