

## Frauen und Männer in Führungspositionen

### Aufbau eines "Führungskräfte-Monitors"

Institution	Lehrstuhl für ABWL, insb. Leadership and Labour Relations, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg
Bearbeiter	Matiaske, Prof. Dr. Wenzel; Tobsch, Verena; Fietze, Simon
PLZ	22043
Ort	Hamburg
Anschrift	Holstenhofweg 85
Telefon	+49 (0) 40 6541-3800; +49 (0) 40 6541-3905; +49 (0) 40 6541-3904
E-Mail	<a href="mailto:matiaske@hsu-hh.de">matiaske@hsu-hh.de</a> , <a href="mailto:simonf@sam.sdu.dk">simonf@sam.sdu.dk</a> , <a href="mailto:vtobsch@ines-berlin.de">vtobsch@ines-berlin.de</a>
Titel	Frauen und Männer in Führungspositionen - Aufbau eines "Führungskräfte-Monitors"
Projektart	Auftragsforschung
Auftraggeber	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Abteilung Sozio-ökonomisches Panel (DIW SOEP) <a href="http://www.diw.de/deutsch">http://www.diw.de/deutsch</a> - Projektleitung: PD Dr. Elke Holst
Geldgeber	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) <a href="https://www.bmfsfj.de/">https://www.bmfsfj.de/</a>
Projektstand	abgeschlossen
Beginn	2007-04
Ende	2008-08
Beschreibung	<p>Zur Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen existieren für Deutschland mittlerweile eine Reihe von Einzelstudien. Sie belegen einen nach wie vor bestehenden großen „Gender Gap“ insbesondere in Spitzenpositionen und verdeutlichen, dass noch erhebliche Anstrengungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen notwendig sind.</p> <p>Zur Überprüfung der Situation von Frauen in Führungspositionen im zeitlichen Verlauf sind kohärente Statistiken notwendig. Die vorhandenen Studien beziehen sich meist auf spezielle Aspekte, ausgewählte Gruppen, Branchen und Regionen. Sie sind häufig nicht repräsentativ für die Bundesrepublik Deutschland. Repräsentative Datensätze wie der Mikrozensus oder das IAB-Betriebspanel stellen wiederum Informationen zu Frauen in Führungspositionen nur in größeren zeitlichen Abständen bereit. Hinzu kommt, dass die Definitionen von Führungskräften und -positionen nicht einheitlich ist. Dies lässt entsprechend Raum für die Interpretation der Ergebnisse im Hinblick auf eine Bewertung der Situation von Frauen in Führungspositionen.</p>
Methoden	<p>Aufbauend auf einschlägigen Vorarbeiten soll auf Basis der Daten des Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) ein "Führungskräfte-Monitor" aufgebaut werden, der nicht nur einen statistischen Überblick zur Situation von Frauen in Führungspositionen im Zeitverlauf geben kann, sondern auch mit einer Bewertung der Informationen verbunden ist. Die nachhaltige Bereitstellung wichtiger Kerngrößen soll dazu beitragen, der Debatte um die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ein solides Fundament zu geben. Der "Führungskräfte-Monitor" hat das Ziel, eine möglichst stichhaltige Datengrundlage zur Beurteilung der Situation von Frauen in Führungspositionen im zeitlichen Verlauf bereitzustellen.</p> <p>Desweiteren werden im Rahmen des Projektes Schwerpunktanalysen zu den folgenden Themen durchgeführt: Frauen in Führungspositionen im internationalen Vergleich, Gender-Pay-Gap, Karrierechancen und Persönlichkeitstypen.</p>
Publikationen	<p>Fietze, S., Holst, E. &amp; Tobsch, V. (2009). Personality &amp; Career - She's Got What It Takes. <a href="http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_02.c.298577.de">http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_02.c.298577.de</a> SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research. Nr. 250. German Socio-Economic Panel Study (SOEP) at DIW Berlin, Berlin.</p> <p>Fietze, S., Holst, E. &amp; Tobsch, V. (2009). Personality &amp; Career - She's Got What It Takes. <a href="http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.345026.de/dp955.pdf">http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.345026.de/dp955.pdf</a> DIW Discussion Papers No. 955. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Berlin.</p> <p>S. Fietze, E. Holst &amp; V. Tobsch (2009). Persönlichkeit &amp; Karriere - She's got what it takes. <a href="http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.340880.de/diw_sp0220.pdf">http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.340880.de/diw_sp0220.pdf</a> SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research. Nr. 220. German Socio-Economic Panel Study (SOEP) at DIW Berlin, Berlin.</p> <p>Fietze, Simon; Holst, Elke und Verena Tobsch (2009) Persönlichkeit und Karriere. In: Holst, Elke (Hg.) Führungskräfte-Monitor 2001-2006, BMBF Forschungsreihe Band 7, <a href="https://www.bmfsfj.de/">https://www.bmfsfj.de/</a>, Berlin: Nomos Verlag, S. 83-106.</p>
Aktualität	2009-05-04
Internet	<p><a href="http://ipa.hsu-hh.de/">http://ipa.hsu-hh.de/</a></p> <p><a href="http://www.diw.de/deutsch">http://www.diw.de/deutsch</a></p> <p><a href="https://www.bmfsfj.de/">https://www.bmfsfj.de/</a></p>

### Ergebnisse Karriere und Persönlichkeit (executive summary)

In the discourse on leadership personality traits are often linked to careers, access to managerial positions and professional success. The so-called trait-theory has been harshly criticized by scientists, but still plays an important role in practice for those who select, promote, and evaluate executives (as can be seen in job advertisements) as well as for the executives themselves. Additionally, personality traits in general and especially those known to be leadership skills are often attributed to gender stereotypes.

In this paper we focus on women and men who already managed to overcome possible obstacles in order to reach a management position. By means of the Socio-Economic Panel (SOEP) – a representative individual dataset for Germany with more than 20.000 respondents - we investigate the impact of personality traits on (objective) professional success. Therefore the self-reported personality traits of women and men employed in the private sector in Germany in 2005 are analyzed with regard to their professional status and compared against each other.

Our first results (bivariate analyses) confirm that executives differ significantly in their personality traits compared to those employees not in managerial positions – both for women and for men. But women in management seem to differ from female employees with lower professional status to a greater extent than their male counterparts do regarding both the five personality traits known as Big Five and the willingness to take risks for someone's own career. This could strengthen the assumption that the need to adjustment at (male-dominated) management level is much higher for women than for men.

However, by taking other individual characteristics such as human capital investments, work environment, and life circumstances into account (multivariate analyses) we have no statistical evidence for differences in the impact of personality traits on professional success between women and men. Different chances of women and men for their career advancement could rather be explained by years of work experience, extent of overtime work, and by labor market segregation. An appropriate design of general conditions and political incentives could contribute to equal opportunities in these areas for women and men.

Regarding the effect size of several determinants of professional success our results show both for women and for men that personality traits are less relevant though statistically significant compared to objective indicators such as duration of education or extent of overtime work. Nonetheless, personality traits might play a role for gender differences more indirectly because some of these objective characteristics already reflect the level of certain personality traits.