



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Sinus Sociovision

Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern

Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen
der Bevölkerung zum „gender pay gap“

Einstellungen
Erfahrungen
Forderungen

Vorwort

Im Wettbewerb um Arbeitsplätze mit hohen Anforderungsprofilen haben Frauen heute gute Chancen. Hoch motiviert und meist mit besseren Ausbildungsabschlüssen starten Frauen ihre Karrieren im Berufsleben. Doch ist der Lohn, den sie für ihre Arbeit erhalten, im Durchschnitt 20 % geringer als der ihrer männlichen Kollegen. Bei den Hochschulabsolventen und Führungskräften ist der Abstand noch größer.



Mit der von uns anlässlich des ersten „Equal Pay Day“ am 15. April 2008 vorgelegten Studie sind wir der Frage nachgegangen, wie das Thema Entgeltgleichheit in verschiedenen Bevölkerungsschichten wahrgenommen wird und welche Erwartungen an die Politik bestehen. Dabei wird deutlich, dass im Bewusstsein der Bevölkerung Entgeltungleichheit quer durch alle Bevölkerungsschichten wahrgenommen und als ungerecht empfunden wird. Es wird als elementar angesehen, dass die Bewertung von Arbeit sich an Leistung und nicht an Vorurteilen gegenüber dem Geschlecht orientieren muss. Mehr als 90% sind der Meinung, dass Frauen und Männer selbstverständlich gleich bezahlt werden sollten und erwarten mehr Transparenz bei der Entlohnung. Während in den Milieus mit geringerer Bildung eher Fatalismus vorherrscht, wird insbesondere in den traditionellen Milieus und der bürgerlichen Mitte ein Eingreifen der Politik und eine Veränderung der Rahmenbedingungen als unumgänglich angesehen. Gut gebildete junge Frauen und Männer – die sogenannten Leitmilieus – setzen daneben stark auf einen Einstellungswandel und eine kontinuierliche Diskussion über Entgeltgleichheit.

Die Gründe für die Verdienstunterschiede sind vielfältig, aber eines ist klar: Zentrale Ursache ist die tradierte Rollenaufteilung in der Familie, die Frauen immer noch die Hauptzuständigkeit für Familien- und Erziehungsaufgaben zuweist. Unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und starre Arbeitsbedingungen, die die Bedürfnisse von Erziehenden ignorieren, führen in der Folge zu relativ langen Erwerbsunterbrechungen von Müttern und damit oft zu Karriereknicks und Einkommenseinbußen.

Das neue Elterngeld mit seinen Partnermonaten trägt dazu bei, Rollenerwartungen an Mütter und Väter zu verändern und damit mittelfristig auch Entgeltungleichheit erfolgreich zu überwinden. Mit dem Ausbau der Kindertagesbetreuung für unter Dreijährige schaffen wir endlich für junge Eltern Wahlfreiheit anstelle der Entscheidung „Kind oder Karriere“. Für eine neue Generation von gut ausgebildeten Frauen, die beides wollen, und die zunehmende Zahl von aktiven Vätern werden damit entscheidende Weichen gestellt.

Seit 50 Jahren ist der Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bereits gesetzlich verankert und schon seit Langem in deutsches Recht umgesetzt. Es wird Zeit, dass Frauen dieses Recht nun auch bekommen!

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Ursula v. der Leyen'.

URSULA VON DER LEYEN
BUNDESMINISTERIN FÜR FAMILIE, SENIOREN,
FRAUEN UND JUGEND

Inhalt

I. Einführung.....	4
II. Zentrale Befunde	6
III. Blick in die Daten	8
IV. Entgeltungleichheit in der Wahrnehmung der Bevölkerung	14
Diskrepanz zwischen Sein und Sollen	14
Entgeltungleichheit ist ungerecht.....	16
Keine klare Abgrenzung des Begriffs – wenig konkretes Wissen über die Fakten	17
Ein Tabuthema in Unternehmen.....	17
V. Entgeltungleichheit im kulturellen und beruflichen Umfeld	18
Berufliche Perspektiven von Frauen.....	18
Entgeltungleichheit und familienbedingte Erwerbsunterbrechung	18
Entgeltungleichheit und beruflicher Wiedereinstieg	20
Selbstbild der „Hinzuverdienerin“ – Selbstbild des „Familienernährers“	21
Entgeltunterschiede in Korrespondenz zu Alter, Ausbildung und Berufswahl.....	22
Drohende Altersarmut von Frauen.....	23
VI. Einstellungen zu Entgeltgleichheit in den Sinus-Milieus®	25
VII. Forderungen und Visionen der Bevölkerung für Entgeltgleichheit	31
Wege zu einer Entgeltgleichheit	33
VIII. Anhang	34
Methodensteckbrief	34
Sinus-Milieus® 2008: Kurzcharakteristik	35

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

I. Einführung

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

In den 1950er-Jahren galt die berufliche Leistung von Frauen bei Arbeitsgerichten noch als eine „Minderleistung“ – im Vergleich zu der „Normalleistung“ von Männern. Eine niedrigere Bezahlung von Frauen wurde mit dem Argument begründet, dass Frauen eine geringere physische und auch psychische Belastbarkeit hätten.¹ Dies ist heute vorbei: Es ist eine soziale Norm, die Arbeitsleistung von Frauen und Männern als gleichwertig anzuerkennen. Die Gründe für diesen Einstellungswandel sind vielfältig. Zu nennen sind hier etwa die besseren Bildungsmöglichkeiten von Mädchen und Frauen sowie ein von Emanzipation, Frauenbewegung und (Gleichstellungs-)Politik getriebener Einstellungs- und Rollenwandel.

Dennoch kommt es im Laufe des Erwerbslebens auch heute noch häufig zu einem Auseinanderklaffen von weiblichen Qualifikationen einerseits und Berufsaussichten, tatsächlichen beruflichen Positionen und Einkommen von Frauen andererseits. Und obwohl der Grundsatz der gleichen Entlohnung bei gleicher und gleichwertiger Arbeit nun schon seit 50 Jahren rechtlich verankert ist, verdienen Frauen noch immer deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen. Die Umsetzung der Forderung nach gleicher Bezahlung von Frauen und Männern ist in vielen Bereichen nicht erreicht.

Ursächlich für die Entgeltungleichheit sind strukturelle und kulturelle Faktoren, die sich gegenseitig verstärken. Im Mittelpunkt stehen fortwirkende Rollenzuschreibungen, die sich nicht zuletzt darin niederschlagen, dass Frauen deutlich häufiger und länger als Männer ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrechen.

Kulturelle Faktoren wirken sowohl auf der Arbeitgeberseite, wo tradierte Mechanismen der Entgeltung weiterwirken, als auch auf Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Berufstätige Frauen sind – insbesondere nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung – häufig noch manifest oder latent am Selbstbild der „Hinzuverdienerin“ orientiert, Männer am Selbstbild des Familienernährers.

Während Frauen nach der Geburt eines Kindes in der Regel die Erwerbstätigkeit reduzieren, steigern Männer ihre Erwerbstätigkeit häufig noch. In dieser Zeit ziehen Männer auf der Karriereleiter an der Kollegin vorbei. Unterschiede in Dauer und Häufigkeit familienbedingter Erwerbsunterbrechungen sind daher Kernursache der fortbestehenden Entgeltungleichheit von Frauen und Männern bei gleicher Qualifikation und gleichem Arbeitsstundenumfang.

1 Landesarbeitsgericht Hamm, Entscheidung vom 15. Juni 1951; Aktenzeichen 2 Sa 84/51.

Entgeltgleichheit ist dann erreicht, wenn für gleiche und für gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt gezahlt wird.² „Gleichwertige Arbeit“ branchenübergreifend zu bewerten ist allerdings nicht leicht. Viele individualisierte Aspekte, auch etwaige Sondervergütungen wie Prämien, erschweren einen Vergleich. Tatsache ist: Egal, welche Berechnungsgröße man zugrunde legt – Brutto- oder Nettostundenlöhne oder gar Lebens Einkommen – bei allen internationalen Vergleichen liegt Deutschland beim Indikator „gender pay gap“ auf einem schlechten Platz.

Dabei ist Entgeltungleichheit weit mehr als eine rein „monetäre Angelegenheit“: Ungleiche Bezahlung hat eine gesellschaftliche und kulturelle Dimension, wirkt aber vor allem auf der emotionalen, psychischen Ebene der Frauen. Denn ungleiche Bezahlung transportiert die Botschaft, dass die Arbeit von Frauen letztlich doch weniger wert ist als die der Männer.

In dieser Studie geht es um die **Perspektive der Bevölkerung** in Bezug auf Entgeltungleichheit: um ihre Einstellungen, ihre Erfahrungen und Forderungen. Die qualitative und quantitative Untersuchung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu Gleichstellung aus dem 2007³ hat bereits deutlich gezeigt, dass die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern ein wichtiges Thema der Menschen ist.

Vor diesem Hintergrund stellen sich folgende Fragen:

- Welche Erfahrungen haben Frauen und Männer in Deutschland mit Entgeltungleichheit? Wie wirkt sich die Tatsache der ungleichen Bezahlung ganz konkret auf Alltagsentscheidungen, auf Rollenbilder, auf berufliche Perspektiven aus?
- Wie wird „Entgeltungleichheit“ bzw. „Entgeltgleichheit“ in der Bevölkerung verstanden und wie ist die Kenntnis über das Thema?
- Wo werden Ursachen für die bestehende Entgeltungleichheit gesehen?
- In welche Richtungen gehen die Forderungen der Bevölkerung in Bezug auf eine Entgeltgleichheit, und wer kann und soll dafür sorgen?

2 Fair P(l)ay. Entgeltgleichheit für Frauen und Männer. Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit. Herausgegeben vom BMFSFJ, Juni 2007.

3 „Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus® 2007“ von Sinus Sociovision für das BMFSFJ.

II.

Zentrale Befunde

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Im Bewusstsein der Bevölkerung ist Entgeltungleichheit als universell verbreitete und elementar ungerechte Tatsache fest verankert. Frauen und Männer nehmen subjektiv, aufgrund ihrer Informationen am Arbeitsplatz, in den Medien und im Freundeskreis eine gewaltige Diskrepanz zwischen dem Anspruch nach Entgeltgleichheit und der praktizierten faktischen Wirklichkeit wahr. In allen sozialen Schichten, Alters- und Bildungsgruppen wird Entgeltungleichheit als eine der großen noch bestehenden **Ungerechtigkeiten in der Gesellschaft** wahrgenommen.

- ! Mehr als zwei Drittel der Bevölkerung sind überzeugt davon, dass Frauen bei gleicher Qualifikation und Ausbildung deutlich weniger verdienen als Männer.
- ! Und mehr als 90 % sind der Meinung, dass Frauen und Männer selbstverständlich gleich bezahlt werden sollen.

Diese Befunde dokumentieren eindrücklich, dass ...

- ! ... sich Männer mit den Frauen beim Thema Entgelt in hohem Maße solidarisieren und sie nicht als Gegner oder Konkurrenz um Arbeitsplatz und Geld wahrnehmen. Im Gegenteil: Gegner ist das ungerechte System, sind Entlohnungstraditionen.
- ! ... die Leistungsbefähigung und der Leistungswille von Frauen heute nicht mehr angezweifelt werden, sondern dass Frauen in der Berufswelt selbstverständlich als gleichwertig erlebt werden. Mehr noch: Die ungleiche Entlohnung wird als Verschwendung wichtiger Ressourcen gesehen, da Frauen ihre eigentlichen Potenziale im Berufsleben nicht entfalten können.

Obgleich Einigkeit in der Bevölkerung darüber besteht, dass ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern unzeitgemäß, ungerecht und diskriminierend ist: Das konkrete **Wissen zu Entgeltungleichheit** ist relativ gering. Meist beruht es auf Berichten aus Medien und stereotypen Vorurteilen. Mit konkreten Zahlen und Beispielen können die Wenigsten aufwarten. Das liegt zum einen daran, dass ungleiche Bezahlung nicht auf den ersten Blick deutlich wird. Zu viele personenbezogene Aspekte spielen bei der Entlohnung eine Rolle, sodass ein konkreter Vergleich durch das Nebeneinanderhalten zweier Lohnzettel oft gar nicht möglich ist. Auch die Kultur in Unternehmen, Stillschweigen über Entlohnung und Entlohnungskriterien zu bewahren, trägt zu dieser Intransparenz bei. Die Forderung der Bevölkerung geht daher fast unisono in Richtung einer Aufdeckung von Löhnen und Gehältern: 91% sind der Meinung, dass Arbeitgeber – unter Wahrung des Datenschutzes – offenlegen sollten, was Männer und Frauen bei gleicher Qualifikation bei ihnen im Durchschnitt verdienen.

Ein weiterer zentraler Befund der Studie ist, dass **Entgeltungleichheit** einerseits Folge **tradierter Rollenvorstellungen** ist und andererseits die **geschlechtshierarchische Rollenteilung in Partnerschaften weiter festigt**, selbst dann, wenn diese nicht das präferierte Lebensmodell von Mann und Frau ist. In vielen Partnerschaften wird die Frage, wer nach der Geburt eines Kindes zunächst zu Hause bleibt, auch aufgrund finanzieller Aspekte entschieden. So bleibt eine Elternschaft in aller Regel ohne Konsequenzen für die Erwerbstätigkeit des besser verdienenden Mannes, hat aber massive Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit der Frau: Eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung oder auch eine Rückkehr in den Beruf in einem reduzierten Beschäftigungsumfang haben zur Folge, dass Frauen deutlich weniger verdienen – die Stundenlöhne sind geringer, die Monatseinkommen liegen niedriger und nicht zuletzt ist das Lebenseinkommen deutlich reduziert. Die Karriere von Frauen verläuft diskontinuierlich und das Niveau ihrer Rente ist in der Folge deutlich niedriger als das eines Mannes mit gleicher Qualifikation. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang Folgendes:

- Die teilweise massiven und lebenslangen monetären Auswirkungen einer traditionellen Rollenteilung werden vor allem von Frauen *nach* der Familienphase gesehen. Dagegen blenden jüngere Frauen diese (noch) weitgehend aus und setzen auf eigene, persönliche Strategien und Kompetenzen, um eine gleichberechtigte Teilhabe im Erwerbsleben zu erzielen.
- Den kausalen Zusammenhang zwischen dem jeweiligen Gehalt des Partners/der Partnerin und der Betreuungsübernahme nach der Geburt nehmen Frauen und Männer deutlich wahr. So sind 85 % der Bevölkerung der Meinung, dass mehr Männer Elternzeit nehmen würden, wenn Frauen besser bezahlt würden.

III.

Blick in die Daten

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Entgeltungleichheit lässt sich mithilfe ökonomischer und arbeitsmarktbezogener Kennzahlen berechnen. Dazu liegen Zahlen von Eurostat, vom Statistischen Bundesamt sowie vom Onlineportal „Frauenlohnspiegel“ vor. Alle Befunde dieser Stichproben geben deutliche Hinweise, dass es eine erhebliche Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen gibt.

Die sichtbar werdenden branchenübergreifenden und branchenspezifischen Verdienstunterschiede zulasten von Frauen verschärfen sich mit zunehmendem Alter:⁴

- ! Frauen im Alter bis zu 24 Jahren verdienen 7,8% weniger als ihre gleichaltrigen männlichen Kollegen.
- ! Bei der Altersgruppe zwischen 25 und 34 Jahren wächst die Differenz bereits auf 17,5%.
- ! Frauen zwischen 35 und 55 Jahren liegen 22,2% hinter den Männern zurück.
- ! Am größten ist der Abstand zwischen Frauen und Männern mit 26,7% in der Altersgruppe ab 55 Jahren.

Die Gründe für die Unterschiede sind vielfältig:

- ! Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufig über mehrere Jahre: Damit haben sie weniger Berufsjahre und verpassen Beförderungschancen.
- ! Vor allem ältere Wiedereinsteigerinnen sowie jene mit einer Erwerbsunterbrechung von mehr als 5 Jahren bekommen im Schnitt deutlich geringere Bruttogehälter. Häufig gelingt es ihnen nicht, auf derselben Stufe wiederinzusteigen. Auch sind Frauen nach längerer Unterbrechung oft bereit, Einkommensverzichte in Kauf zu nehmen, um eine Stelle zu finden, bei der sich Beruf und Familie ihren Vorstellungen entsprechend verwirklichen lassen.
- ! Viele Personalleiter machen Frauen (v.a. Berufsrückkehrerinnen) routiniert und notorisch geringer dotierte Gehaltsangebote als Männern mit gleicher Qualifikation. Umgekehrt zeigen sich viele Frauen in Gehaltsverhandlungen oft defensiver als Männer.
- ! Männer sind eher als Frauen bereit, den Arbeitgeber zu wechseln – womit i.d.R. Gehaltserhöhungen verbunden sind. Die Gründe für die vergleichsweise geringere Wechselbereitschaft von Frauen liegen nicht/weniger in einer notorischen Unflexibilität von Frauen,

⁴ Quelle: www.frauenlohnspiegel.de; Auswertung des WSI-Tarifarchivs 2008; Hans-Böckler-Stiftung. Das vom Hans-Böckler-Institut geförderte Onlineportal basiert auf kontinuierlichen Online-Auskünften von derzeit ca. 68.000 Personen pro Jahr. Die Stichprobe ist somit auf jene beschränkt, die einen Internetzugang haben, diese Website kennen bzw. zu ihr geführt werden, und die bereit sind, dort Angaben zu ihren Einkommens- und Arbeitsbedingungen zu machen. Damit ist diese Stichprobe nicht repräsentativ für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ist aber nach Angaben der Verantwortlichen aufgrund der hohen Fallzahl ein Indikator für bestehende Entgeltungleichheit.

sondern in der praktizierten Rollenteilung: Die Frau ist meist zuständig für die Vereinbarkeit und für das Management von Familie und Beruf – und findet auf dem Arbeitsmarkt nicht einfach Unternehmen, die ihr die dafür notwendigen/günstigen Rahmenbedingungen bieten.

- Frauen haben geringere Zugangschancen zu Führungspositionen – und wenn ihnen eine solche angeboten wird, verhandeln sie weniger tough und risikobereit als Männer, denen mehr Alternativen offenstehen.
- In „typischen“ Frauenberufen ist das Verdienstniveau tendenziell geringer als in „typischen“ Männerberufen (insb. im Dienstleistungsbereich).

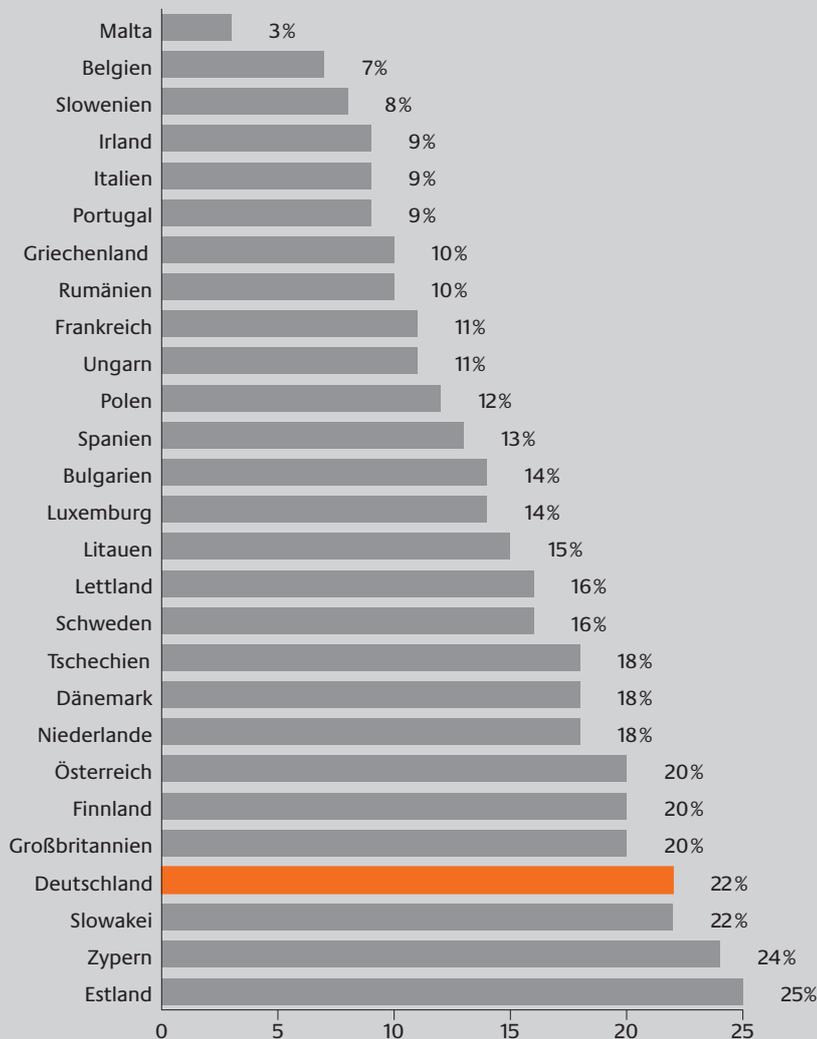
Die Ursachen für Entgeltungleichheit sind also vielfältiger Natur und verstärken sich gegenseitig. Das ist wichtig für politische Strategien zur Entgeltgleichheit.

Vor allem ist es schwierig, **diskriminierende Entgeltungleichheit von einer marktbedingten Entgeltungleichheit zu unterscheiden**. Dabei ist auch zu beachten, dass das Argument Leistung und Nachfrage (also das Marktargument) instrumentalisiert werden kann, um eine Frauen diskriminierende Entgeltungleichheit zu kaschieren. Aber auch umgekehrt darf nicht jede Entgeltungleichheit als diskriminierend gedeutet werden.

Zur (kausal)analytischen Unterscheidung lassen sich direkte und indirekte Formen der Entgeltungleichheit identifizieren. Eine *direkte* Benachteiligung ist die innerhalb einer Berufsgruppe sowie innerhalb eines Unternehmens praktizierte ungleiche Vergütung einzelner Frauen oder von Frauen als Gruppe. Eine *indirekte* (strukturelle) Benachteiligung bezieht sich auf ungleiche Verdienstniveaus zwischen Berufsgruppen, die mehrheitlich von Frauen versus mehrheitlich von Männern ausgeübt werden.

Daten von Eurostat⁵

Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in der EU 2006



EU-27=15%

Quelle: Eurostat 2008

⁵ Bericht d. Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2008; 25.1.2008, S. 24. Als geschlechtsspezifischer Lohnunterschied wird nach der Definition von EUROSTAT der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher und weiblicher Arbeitnehmer als Prozentsatz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes männlicher Arbeitnehmer definiert. Belegt wird der geschlechtsspezifische Lohnunterschied aus verschiedenen Datenquellen, z. B. dem Europ. Haushaltspanel (EHP), der EU-Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) und einzelstaatlichen Quellen. Die Population besteht aus allen Erwerbstätigen zwischen 16 und 64 Jahren, die mind. 15 Stunden pro Woche arbeiten. Die Daten betreffen die EU-Mitgliedstaaten, EU-Aggregate, Kroatien, Norwegen und die Schweiz. Die Erhebung liefert Informationen über die Anzahl d. Arbeitnehmer, sowie über d. Bruttoverdienste, aufgeschlüsselt nach Vollzeit-/Teilzeitarbeitnehmer, Beschäftigung u. Geschlecht.

Daten des Statistischen Bundesamtes⁶

A) Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste von 2001 bis 2006:⁷

Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Deutschland im produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe*

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer				
Jahr	insgesamt	Männerverdienste	Frauenverdienste	Verdienstabstand von Frauen in Bezug auf Männerverdienste
	Euro	Euro	Euro	%
2001	2.733	2.888	2.281	-21,0
2002	2.816	2.978	2.345	-21,3
2003	2.902	3.063	2.420	-21,0
2004	2.967	3.127	2.483	-20,6
2005	3.024	3.182	2.539	-20,2
2006	3.077	3.234	2.587	-20,0

*Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer werden nur im produzierenden Gewerbe erfasst.

B) Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste in verschiedenen Berufen:⁸

Vollzeitbeschäftigte Angestellte			
	Männer	Frauen	Verdienstabstand von Frauen in Bezug auf Männerverdienste
	Euro	Euro	%
Luftverkehrsberufe	7.338	4.240	-42
Köchinnen/Köche	3.403	2.062	-39
Feinmechaniker/-innen	3.641	2.246	-38
Verlagskaufleute, Buchhändler/-innen	4.248	2.718	-36
Wirtschaftsprüfer/-innen, Steuerberater/-innen	4.355	2.789	-36
Verkäuferinnen/Verkäufer	2.901	1.990	-31
Unternehmer/-, Geschäftsführer/-, Bereichsleiter/-innen	6.428	4.443	-31
Fotografinnen/Fotografen	3.957	2.730	-31
Gastwirtinnen/Gastwirte, Hoteliers	3.261	2.290	-30
Bankfachleute	4.215	3.049	-28
Bautechnikerinnen/Bautechniker	4.092	3.012	-26
Buchhalterinnen/Buchhalter	4.123	3.052	-26
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler/-innen, Statistiker/-innen	5.418	3.998	-26
Architektinnen/Architekten, Bauingenieurinnen/Bauingenieure	4.516	3.368	-25
Maschinenbautechniker/-innen	4.367	3.268	-25
Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer/-innen	3.765	2.812	-25
Biologisch-, technische Sonderfachkräfte	3.821	2.894	-24
Chemiker/-innen, Chemieingenieurinnen/-ingenieure	5.663	4.341	-23
Technische Zeichnerinnen/Zeichner	3.483	2.692	-23

6 Informationen hierzu s. Qualitätsberichte unter www.destatis.de.

7 Quelle: Bruttojahresverdiensterhebung im produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Statistisches Bundesamt.

8 Durchschnittliche Verdienste von Vollzeitbeschäftigten über die gesamte Berufsgruppe aufgrund von Befragungen in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten. Beschränkung der Grundgesamtheit auf produzierendes Gewerbe, Kreditwesen, Handel, Versicherungs- und Verkehrsgewerbe. Leitende Angestellte wurden nicht berücksichtigt. Stand: Oktober 2006 (Fortgeschriebene Ergebnisse aus der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 2001).

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Vollzeitbeschäftigte Angestellte (Fortsetzung)			
	Männer	Frauen	Verdienstabstand von Frauen in Bezug auf Männerverdienste
	Euro	Euro	%
Krankenversicherungsfachleute	3.998	3.101	-22
Speditionskaufleute	3.374	2.638	-22
Bürohilfskräfte	3.248	2.606	-20
Chemielaboranten/-laborantinnen	3.682	3.015	-18
Fremdenverkehrsfachleute	3.176	2.600	-18
Werbefachleute	4.199	3.444	-18
Ingenieure/Ingenieurinnen des Maschinen- und Fahrzeugbaus	5.253	4.370	-17
Unternehmensberater/-innen	5.498	4.568	-17
Datenverarbeitungsfachleute	4.716	3.985	-16
Publizistinnen/Publizisten	5.106	4.355	-15
Elektroingenieure/-ingenieurinnen	5.209	4.517	-13
Eisenbahnbetriebsregler, -schaffner/-innen	2.697	2.341	-13
Handelsvertreter/-innen	4.513	4.001	-11
Physiker/-innen, Mathematiker/-innen, Physikingenieurinnen/Physikingenieure	5.274	4.721	-10
Dolmetscher/-innen, Übersetzer/-innen	4.355	3.909	-10

Vollzeitbeschäftigte Arbeiterinnen/Arbeiter			
	Männer	Frauen	Verdienstabstand von Frauen in Bezug auf Männerverdienste
	Euro	Euro	%
Verkäufer/-innen	2.321	1.487	-36
Konditorinnen/Konditoren	2.440	1.745	-28
Fischverarbeiter/-innen	2.209	1.622	-27
Metallarbeiter/-innen	2.587	2.055	-21
Tischler/-innen	2.386	1.878	-21
Lager-, Transportarbeiter/-innen	2.318	1.854	-20
Kraftfahrzeugführer/-innen	2.506	2.096	-16
Fleisch- und Wurstwarenhersteller/-innen	2.118	1.802	-15
Maler/-innen, Lackierer/-innen	2.384	2.056	-14
Kranführer/-innen	2.715	2.325	-14
Postverteiler/-innen	2.322	2.376	+2
Maurer/-innen	2.569	2.859	+11

In der amtlichen Verdienst-Statistik wird aus guten Gründen das Bruttoentgelt gemessen. Für die psychologisch bedeutsame Wahrnehmung und Bewertung von Entgeltunterschieden spielt im Alltag der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber auch das **Nettoentgelt** eine signifikante Rolle. Viele können (auswendig) gar nicht ihr Bruttogehalt benennen, sondern kennen und orientieren sich an dem, was auf ihr Konto überwiesen wird.

Ein auf repräsentativer Basis vorgenommener Vergleich von **Nettoeinkommen** verschärft noch einmal den subjektiven Eindruck dramatischer Entgeltungleichheit:

Durchschnittliches Nettoeinkommen ⁹			
	Männer	Frauen	Verdienstabstand von Frauen in Bezug auf Männerverdienste
	Euro	Euro	%
Vollzeit berufstätig im eigenen Betrieb	2.674	1.893	-29,2
Vollzeit berufstätig im fremden Betrieb	1.882	1.381	-26,6
Teilzeit berufstätig im fremden Betrieb	1.037	705	-32,0

In der Regel haben die Frauen die auf den ersten Blick „ungünstige“ Steuerklasse V. Das ist insofern bedeutsam, weil sich Frauen während einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung fragen, ob sich für sie ein beruflicher Wiedereinstieg finanziell überhaupt lohnt. Und wenn sie beruflich wiedereinsteigen, dann messen sie dies an ihrem persönlichen Nettoeinkommen (nicht anhand der Daten ihrer Steuererklärung oder des Steuerbescheids). Ein erheblicher Teil der Wiedereinsteigerinnen steigt aus dem Erwerbsleben wieder aus mit dem Argument, dass sich ihre Erwerbsarbeit – nach Abzug von Aufwendungen für Kinderbetreuung, Mobilität, Haushaltshilfe u. a. – finanziell nicht lohnt.

▮ **Abwehrend:** Von den Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit einst familienbedingt unterbrochen haben und *noch nicht ins Erwerbsleben zurückgekehrt sind*, geben 62% als Grund an, dass sich die Erwerbstätigkeit für sie finanziell nicht lohnt.

▮ Bei Frauen mit mehrjähriger Erwerbsunterbrechung (über 5 Jahre) haben 66% diese Einschätzung.

▮ Auch bei Frauen im Angestelltenverhältnis ist diese Einstellung überdurchschnittlich vorhanden (64%).

▮ **Ernüchtert:** Von den Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit einst familienbedingt unterbrochen haben, dann aber *wieder ins Erwerbsleben zurückgekehrt sind*, geben 51% an, dass sich ihre Erwerbstätigkeit für sie finanziell nicht lohnt.

▮ Bei Frauen, deren Erwerbsunterbrechung länger als im Durchschnitt andauerte (über 5 Jahre), steigt der Prozentsatz leicht auf 55%.

▮ Insgesamt zeigen sich jüngere Frauen stärker ernüchtert: In der Altersgruppe ab 30 Jahren sind 61% der Frauen, die wieder in das Erwerbsleben zurückgekehrt sind, der Ansicht, dass sich ihre Erwerbstätigkeit finanziell eigentlich nicht lohnt.

⁹ Die Zahlen beruhen auf einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung der deutschen Wohnbevölkerung mit einem Stichprobenumfang von 20.000 Fällen (Stichprobenziehung nach dem ADM-Mastersample; TdWI 2007/08).

IV.

Entgeltungleichheit in der Wahrnehmung der Bevölkerung

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Diskrepanz zwischen Sein und Sollen

In der Bevölkerung hat das Thema Entgeltgleichheit eine ausgesprochen hohe Relevanz und wird gleichsam als Synonym dafür gesehen, dass – trotz vieler Gleichstellungserfolge – die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Berufsleben noch längst nicht Realität ist.

! Mehr als zwei Drittel der Bevölkerung vermuten bzw. sind überzeugt (meist ohne wirkliche Beweise/Belege), dass Frauen bei gleicher Qualifikation und Ausbildung auch heute noch deutlich weniger Geld verdienen als Männer: Ein Lohngefälle, welches man durch keinerlei objektive Gründe oder Kriterien gerechtfertigt sieht.

! Und eine überwältigende Mehrheit von 92 % der Bevölkerung ist der Meinung, dass Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit selbstverständlich gleich bezahlt werden sollten.¹⁰

Der Befund dokumentiert eine große Solidarität der Männer mit den Frauen. Männer sehen ebenso klar wie Frauen ein geschlechtsbezogenes Lohn- und Gehaltsgefälle und bewerten dieses (wie Frauen) als eine der größten Ungerechtigkeiten in unserer Gesellschaft. Diese Perspektive zieht sich durch alle sozialen Schichten, Alters- und Bildungsgruppen.

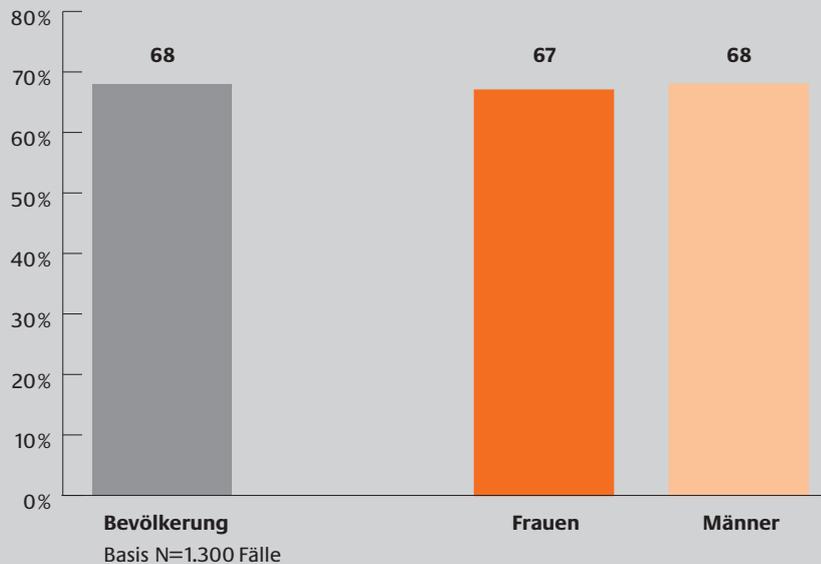
¹⁰ Nur 6 % sprechen sich hier eher dagegen aus. Die verschwindend geringe Anzahl von 2 %, die hier ablehnend geantwortet hat, sollte nicht irritieren: In allen empirischen Befragungen trifft man auf einzelne, die demonstrativ negativ antworten, provozieren oder – wie hier – auch ihre voremanzipatorisch-traditionalistische Haltung ausdrücken. In den 2 % versammeln sich also verschiedene rationale und emotionale sowie mehr oder weniger ernst zu nehmende Motive.

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Frauen verdienen bei gleicher Qualifikation und Ausbildung deutlich weniger Geld als Männer



Frauen und Männer sollten für gleiche Arbeit J selbstverständlich auch gleich bezahlt werdenJ



Mit **Blick auf gesellschaftliche Teilgruppen** ist bemerkenswert, dass in den gesellschaftlichen Leitmilieus (siehe Anhang) die Zustimmung überdurchschnittlich ist. Und das gehobene Milieu der Konservativen stimmt sogar mit 100% zu: Hier ist die Sensibilisierung für das Thema aufgrund der von Entgeltungleichheit heute betroffenen Töchter bzw. Schwiegertöchter besonders hoch.¹¹ Denn „Je höher das Ausbildungsniveau, umso größer fällt der geschlechtsspezifische Einkommensabstand aus“.¹²

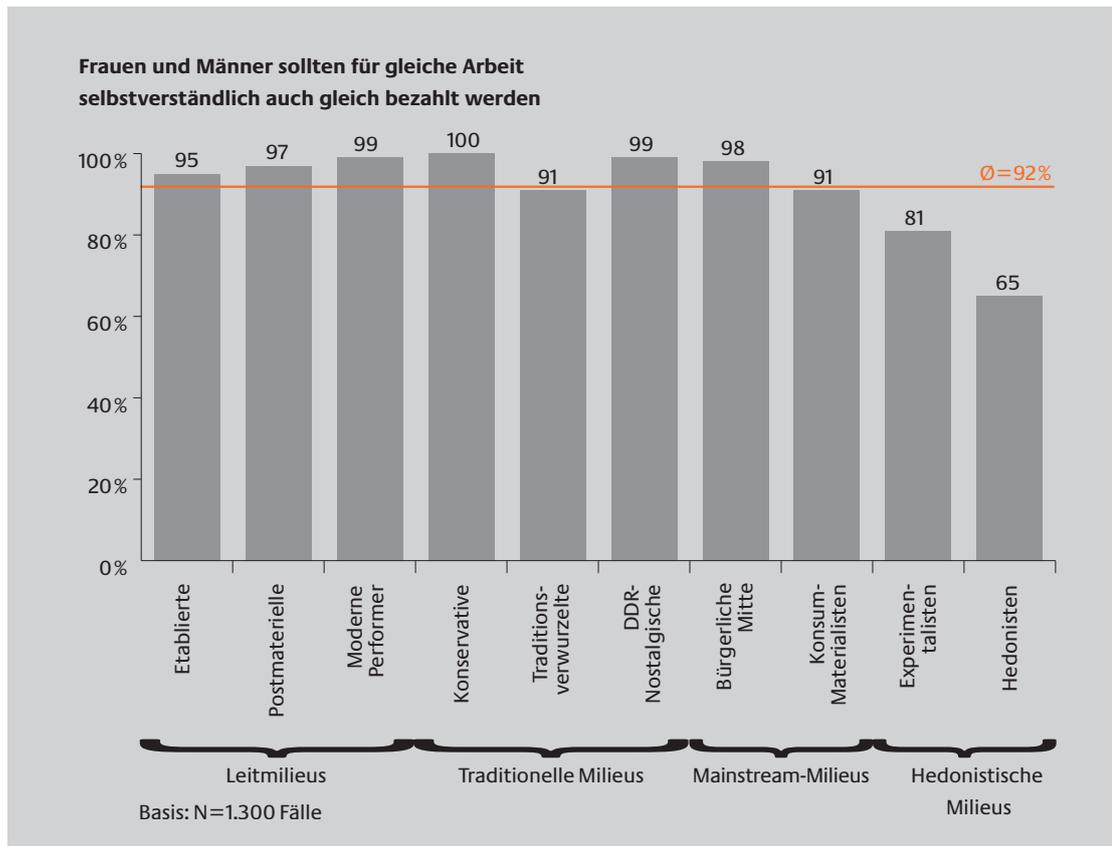
¹¹ Nur das Milieu der Hedonisten fällt hier signifikant ab – aber nicht, weil sie eine ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen fordern (das widerspräche ihrer Wertorientierung), sondern weil einige das Interview zur Provokation nutzten.

¹² Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, BT-DRs 14/8952, S. 28.

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶



Entgeltungleichheit ist ungerecht

Quer durch alle Altersgruppen, sozialen Schichten und Milieus in der Bevölkerung dominiert die Einstellung, dass Entgeltungleichheit nicht nur **ungerecht** und **unzeitgemäß** ist, sondern **diskriminierend**: Hier wird eine Gruppe der Bevölkerung qua Geschlecht benachteiligt. Signifikant dabei ist, dass beim Thema Entgeltungleichheit die Männer sich mit den Frauen solidarisieren. Gegner ist nicht das andere Geschlecht, sondern das ungerechte „System“ bzw. die ungerechte Entlohnungskultur.

Entgeltgleichheit ist daher eine Forderung, die sich quer durch die Gesellschaft, durch alle Altersgruppen und Bildungssegmente zieht. Die Leistungsbefähigung und der Leistungswille von Frauen im Beruf wird nicht mehr hinterfragt, sondern selbstverständlich als gleichwertig betrachtet. Mehr noch: Gerade, wenn Frauen in höheren Positionen arbeiten, nimmt man an, dass sie weit mehr leisten mussten als ein Mann, um diese zu erreichen.

■ „Auch heute müssen Frauen noch mehr leisten als Männer, um anerkannt zu werden. Das gilt umso mehr, je höher die Position ist.“ (*Konservative*)

■ „Wir leisten das Doppelte, um dann die Hälfte zu bekommen.“ (*Postmaterielle*)

Keine klare Abgrenzung des Begriffs – wenig konkretes Wissen über die Fakten

Was genau der Begriff „Entgeltgleichheit“ bedeutet, ist den Wenigsten bekannt. In der Wahrnehmung des Themas in der Bevölkerung schwimmen meist zwei Aspekte miteinander: 1) Die Annahme, dass Frauen häufiger als Männer in Berufen arbeiten, in denen die Verdienstmöglichkeiten geringer sind (Lohngefälle; geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede); 2) Die Annahme, dass Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit weniger verdienen als Männer (Entgeltgleichheit).

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

So beruht die nahezu stereotype Überzeugung, dass Frauen weniger verdienen als Männer, in den seltensten Fällen auf realen Erfahrungen, sondern meist auf Vorurteilen und Meldungen in den Medien: „Man liest doch immer wieder in der Zeitung darüber“. Entgeltgleichheit ist also ein diffuses, wenig transparentes Feld. Das liegt auch daran, dass sich Entgeltungleichheit nur in den seltensten Fällen durch das einfache Nebeneinanderhalten zweier Lohnzettel aufdecken lässt. Meist wird über das eigene Gehalt Stillschweigen bewahrt: Wie viel man verdient, verrät man selbst einem guten Freund oder einer guten Freundin selten – noch weniger den Kolleginnen und Kollegen. Auch personenbezogene Aspekte bei der Entlohnung, wie etwa die Dauer der Betriebszugehörigkeit, Leistungsvergütungen wie Erfolgsbeteiligungen oder Prämien, erschweren im Einzelfall den Einkommensvergleich unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit.

Das Thema Entgeltungleichheit hat eine hohe Relevanz in der Bevölkerung – entsprechend ist der Bedarf nach generellen und konkreten Informationen zum Einkommensvergleich groß. Im vergangenen Jahr haben insbesondere die Mitteilung der EU-Kommission¹³ und das Internetangebot www.frauenlohnspiegel.de.¹⁴ die Informationstiefe verbessert.¹⁵

Ein Tabuthema in Unternehmen

Auch die in der Arbeitswelt und in Unternehmen etablierte Kultur der Tabuisierung geschlechtsspezifischer Entlohnung fördert und stabilisiert die (Un-)Kultur ungleicher und ungerechter Bezahlung. Was Frauen und was Männer *in einem Unternehmen* bei gleicher Qualifikation und Verantwortung verdienen, ist nur wenig transparent. Welcher Arbeitgeber wird von sich aus zugeben, dass er Frauen und Männer mit gleicher Qualifikation und in gleichwertiger Position unterschiedlich bezahlt: Das verbieten die political correctness und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ungleichstellung geschieht im Verborgenen, ist der einzelnen Arbeitnehmerin und dem Arbeitnehmer konkret gar nicht bewusst, sondern begegnet den Menschen überwiegend anhand von abstrakten Statistiken.

¹³ Mitteilung der EU-Kommission „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ 2007.

¹⁴ Quelle: www.frauenlohnspiegel.de.

¹⁵ Zu mehr Transparenz wird auch das neue Verdienstatistikgesetz beitragen, das zum 1.1.2007 in Kraft getreten ist. Damit können die unterschiedlichen Verdienste von Frauen und Männern und ihre möglichen Einflussfaktoren deutlich detaillierter erfasst werden als auf Grundlage des bis dahin geltenden Lohnstatistikgesetzes; insbesondere sind bisher fehlende Dienstleistungsbereiche miteinbezogen sowie Verdienste von Teilzeitbeschäftigten besser erfasst. Unter Nutzung dieser verbesserten Datenlage wird das Statistische Bundesamt im Auftrag des BMFSFJ Sonderauswertungen vornehmen mit dem Ziel, detaillierte Analysen der Ursachen der Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern durchzuführen.

V.

Entgeltungleichheit im kulturellen und beruflichen Umfeld

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Berufliche Perspektiven von Frauen

Vor allem junge, kinderlose, akademisch gebildete Frauen bewerten ihre Chancen in der Berufswelt optimistisch und vor dem Hintergrund persönlicher Machbarkeit: Sie sind heutzutage gleich gut ausgebildet wie junge Männer und fühlen sich aufgrund ihrer Leistung, nicht aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit bewertet. Diese Frauen haben in der Regel keine Erfahrungen von beruflicher Benachteiligung gemacht. Entgeltungleichheit ist für sie in erster Linie eine überkommene Reminiszenz, die nicht mehr in allen Berufsfeldern gilt, die perspektivisch keine Zukunft mehr hat und die sie selbst persönlich kaum oder gar nicht betrifft: Ihr Anspruch ist der nach einer *Leistungsvergütung*.

Diesen Optimismus teilen **Frauen über 35 Jahre**, insbesondere **Frauen mit Kindern** nicht mehr. Sie sind in deutlich stärkerem Umfang mit dem Thema Entgeltungleichheit konfrontiert. Vor allem die Tatsache, dass nach der Familiengründung in vielen Fällen aus rein praktischen Gründen die traditionelle Rollenteilung praktiziert wird und die Frau für einige Zeit ihre Erwerbstätigkeit ganz aufgibt, zementiert die finanzielle Ungleichstellung: Im Vergleich zu Männern längere und häufigere Unterbrechungszeiten und daran anschließende Teilzeitarbeit von Frauen (aufgrund von Familiengründung und Erziehungszeiten) werden als wesentliche Einflussgröße bei der Entgeltungleichheitsdynamik erlebt.

Entgeltungleichheit und familienbedingte Erwerbsunterbrechung

Für die meisten Eltern steht außer Frage, dass entweder die Mutter oder der Vater nach der Geburt für einige Zeit voll und ganz zu Hause bleibt, um sich um das Kind zu kümmern. Es gibt eine Reihe von Gründen dafür, dass gerade in den ersten Wochen nach der Geburt meist die Frau diese Rolle übernimmt, z.B. infolge des gesetzlichen Mutterschutzes oder aufgrund des Wunsches nach Nähe und Anwesenheit zum Stillen des Kindes.

Bei der Frage „Welcher Partner kümmert sich nach der Geburt in den ersten Monaten und Jahren um das Kind?“, kommt in der Folge dem finanziellen Aspekt eine besondere Bedeutung zu. Es scheint nur allzu logisch und vernünftig zu sein, dass derjenige zu Hause bleibt, der weniger verdient, und derjenige weiter berufstätig ist, der das größere Einkommen erhält: In vielen Fällen ist dies auch heute noch selbstverständlich der Mann.

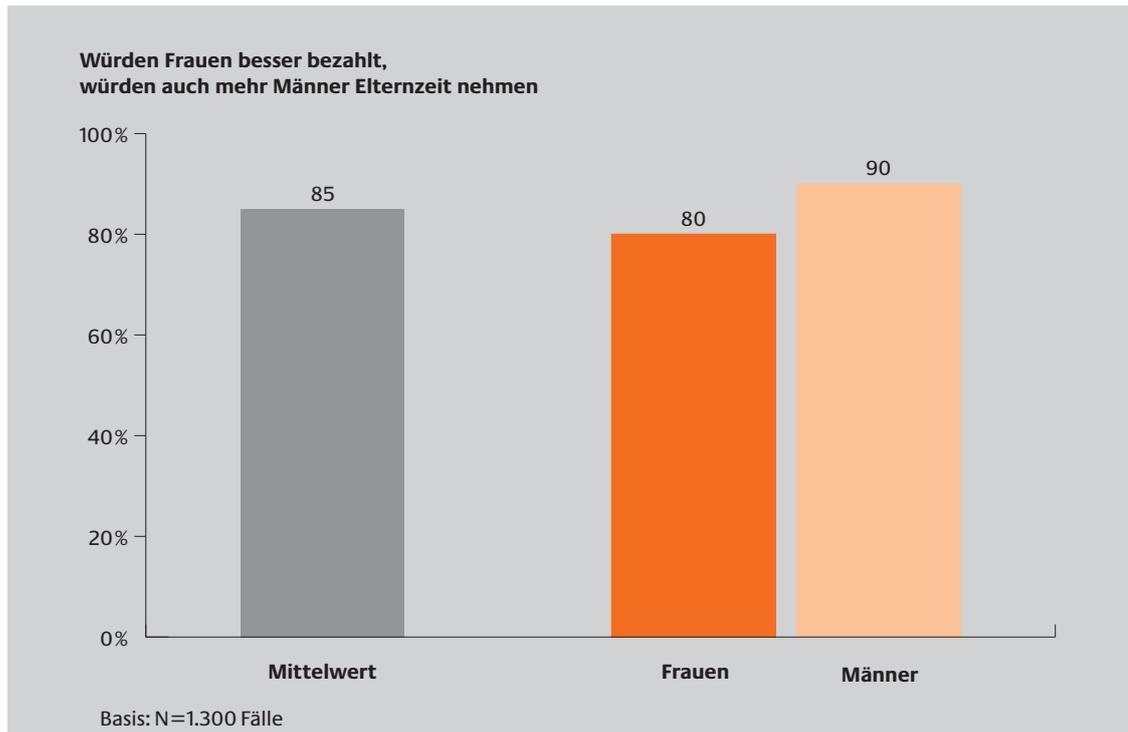
- „Für uns war klar, dass der weiter arbeiten geht, der mehr Geld verdient, und das war mein Mann.“
(*Bürgerliche Mitte, Frau*)
- „Es wäre ja irgendwie auch unsinnig, wenn man es anders machen würde. Der, der mehr verdient, geht arbeiten.“ (*Bürgerliche Mitte, Mann*)
- „Für uns war von Anfang an klar, dass meine Frau zu Hause bei den Kindern bleibt. Ich habe damals schon mehr verdient als sie, wir hätten von ihrem Gehalt doch gar nicht so leben können, wie wir das wollten.“
(*Etablierter*)

Elternschaft heute hat praktisch keine Auswirkungen auf die Erwerbsquote von Männern – aber massive auf die von Frauen: So hat die rationale Entscheidung, dass sich die Person mit dem kleineren Gehalt (meist die Frau) zu Hause um die Kinderbetreuung und Erziehung kümmert, zur weiteren Konsequenz, dass deren Arbeitsverhältnis sich meist langfristig ändert und dass sie diejenige ist, die – mit allen Konsequenzen – vermutlich langfristig in Teilzeit-Arbeitsverhältnissen beschäftigt sein wird.

Bemerkenswert ist, dass dieser Zusammenhang primär von Frauen und Männern *nach* der Familiengründungsphase sowie von älteren Frauen aus dem biografischen Rückblick gesehen wird, aber nicht von jüngeren Frauen, die (noch) optimistisch auf ihre eigene Durchsetzungskraft setzen und nur wenig Sorgen in Hinsicht auf ihre Erwerbsbiografie zeigen.

Am Beispiel der geschilderten Mechanismen wird deutlich, dass und wie die ungleiche Entgeltung von Frauen und Männern die traditionelle Rollenteilung und die Vorstellung vom „Ernährermodell“ weiter festigt und reproduziert. Noch fehlen repräsentative Daten darüber, ob sich durch das Elterngeld und seine Partnermonate Rollenzuschreibungen wandeln werden. Allerdings gibt es Hinweise in unterschiedliche Richtungen: Die deutliche Zunahme der Männer, die Elternzeit nehmen, macht familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Männern erstmals zu einer relevanten Realität. Die Untersuchungen von Sinus Sociovision zu Gleichstellung, insbesondere zum Thema Berufsrückkehr ergaben, dass das Argument der finanziellen Besserstellung von Familien durch Erwerbskontinuität des Mannes einerseits rational und vernünftig, andererseits aber auch vorgeschoben ist. So ist ein zentraler Befund der, dass Männer – bis auf wenige Ausnahmen – nicht bereit sind, ihre Vollzeitbeschäftigung auf ein geringeres Stundenkontingent zu reduzieren, auch wenn die Partnerin den Anspruch hat, beruflich nicht nur in einem Mini-Job, sondern 20 Stunden oder mehr zu arbeiten.

Es ist kulturell und praktisch höchst relevant, dass Frauen und Männer einen engen Zusammenhang zwischen dem jeweiligen Gehalt der Partner und der hauptsächlichen Betreuung der Kinder sehen: So meinen 85 % der Bevölkerung, dass mehr Männer Elternzeit nehmen würden, wenn Frauen besser bezahlt würden.



Entgeltungleichheit und beruflicher Wiedereinstieg

Es ist ein Befund der aktuellen sozialwissenschaftlichen Forschung, dass Frauen mit dem Ziel sowie im Fall einer Familiengründung, eher bereit sind als Männer, ihre beruflichen Perspektiven zu verändern, Karriereambitionen zurückzustellen oder einzuschränken sowie finanzielle Einbußen aufgrund familienbedingter Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit oder Mini-Jobs in Kauf zu nehmen.

Dass diese Entscheidungen jedoch langjährige, teilweise lebenslange finanzielle Einbußen für sie persönlich zur Folge haben, ist den Frauen zum Zeitpunkt ihrer Familiengründung mit allen Konsequenzen oft ebenso wenig klar wie die Tatsache, dass reproduzierte gesellschaftliche Muster bei der Verteilung von Care-Aufgaben und bei der Gestaltung von Erwerbsunterbrechungen Erwartungen von Arbeitgebern nachhaltig prägen und auch für Lohnverhandlungen verhaltensleitend wirken.

Nach Elternzeit und mehreren Jahren Erziehungsarbeit kehren Frauen häufig zunächst in **Teilzeitbeschäftigungen, Mini-Jobs oder als Freiberuflerinnen** in die Erwerbstätigkeit zurück, um sich auch weiterhin umfassend um ihre Kinder kümmern zu können. Zwar sind in Deutschland 64 % der Frauen berufstätig, nur 34 % arbeiten jedoch in Vollzeit (zum Vergleich: 82 % der Männer sind berufstätig, 79 % davon in Vollzeit). Und der Anteil der Vollzeit erwerbstätigen Frauen sinkt dramatisch nach der Familiengründung: Nur 16 % der Frauen mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt sind Vollzeit berufstätig.¹⁶

¹⁶ Quelle: Gleichstellungsstudie 2007 von Sinus für das BMFSFJ; N = 3.000/bevölkerungsrepräsentativ.

	Frauen (%)	Männer (%)
Berufstätig	64,2	82,2
Voll berufstätig, mehr als 34 Stunden pro Woche	34,1	79,2
Teilweise berufstätig, 20 bis 34 Stunden pro Woche	23,0	1,9
Teilweise berufstätig, weniger als 20 Stunden pro Woche (aber mehr als Mini-Job)	2,8	0,7
Berufstätig in Mini-Job, 400-Euro-Job	4,3	0,4
Arbeitslos*	6,6	8,6
In Ausbildung*	6,3	5,7
Nicht berufstätig*	22,9	3,5
Σ	100	100

*Selbstdeklaration¹⁷

Selbstbild der „Hinzuverdienerin“ – Selbstbild des „Familienernährers“

Die Übernahme der privaten Sorgearbeit für die Kinder hat für die Frauen gravierende Folgen: Kehren sie nach der Elternzeit oder später in den Beruf zurück, dann häufig in der Rolle der „Hinzuverdienerin“ mit einem deutlich kleineren Gehalt. In vielen Fällen fungiert dieses Gehalt als „Zusatzverdienst“, mit dem Extras bezahlt werden können: Sport- und Musikunterricht der Kinder, besondere Kleider, Besuch im Freizeitpark, die Anzahlung für den Sommerurlaub u.a. Häufig ist ein zweiter Verdienst durch die Frau aber auch schlichtweg notwendig für die finanzielle Absicherung der Familie.

Teilzeit arbeitende Mütter zeigen sich oft zufrieden, überhaupt eine Stelle gefunden zu haben, die ihren Qualifikationen annähernd entspricht und die mit den Anforderungen der Familie vereinbar ist. Ihre Bereitschaft zum Kompromiss, zur Flexibilität für den Arbeitgeber und auch zur „Degradierung“ ihrer Position und Verantwortung ist groß. Mütter wissen – aus eigenen Erfahrungen sowie aus dem Freundes- und Bekanntenkreis –, dass ein Job, der mit Familie vereinbar ist, in der heutigen Zeit keine Selbstverständlichkeit ist.

Mütter, die in Teilzeitstellen arbeiten, erleben ihren Alltag häufig als Kampf zwischen den Anforderungen in Familie und Beruf. Der emotionale Druck, für beide Aufgabenbereiche gleichermaßen verlässlich da sein zu müssen, ist groß. Beruflich leiden Teilzeitkräfte vielfach unter dem Stigma mangelnder Flexibilität, Mobilität und spontaner Verfügbarkeit: Sie können größere Projekte eventuell schlechter betreuen, sind für Dienstreisen schlechter einsetzbar, gelten als weniger verlässlich als kinderlose Vollzeitkräfte, da ein familiärer Notfall sie jederzeit vom Arbeitsplatz fernhalten kann. Aus dem Bedürfnis heraus, einerseits beruflich aktiv, andererseits für die Familie da zu sein, verharren Frauen in der Rolle der Hinzuverdienerin, wird diese sogar zu einem Teil der persönlichen Identität. Vor diesem Hintergrund ist es auch eher akzeptabel, dass man weniger Geld verdient.

¹⁷ Quelle: Gleichstellungsstudie 2007 von Sinus für das BMFSFJ, Basis: n=3.000.

- „Für mich steht außer Frage, dass die Kinder Priorität haben. Wenn die krank sind, dann bin ich bei ihnen. Und wenn dies meinen Job gefährdet. Die Familie muss vorgehen.“ (*Bürgerliche Mitte, Frau*)
- „Ich muss sagen, dass ich froh bin, überhaupt in meinem ursprünglichen Beruf etwas gefunden zu haben. Wenn beide Partner Akademiker sind, ist das heute nicht selbstverständlich: Ich muss nicht zu weit fahren, ich bin recht flexibel, was die Arbeitszeiten betrifft, und ich habe auch meine Freiheiten. Wenn ein Kind krank ist, dann bleibe ich zu Hause und dafür komme ich an einem anderen Tag, an dem ich eigentlich frei hätte.“ (*Postmaterielle*)

Entgeltunterschiede in Korrespondenz zu Alter, Ausbildung und Berufswahl

Es gibt in der Bevölkerung ein starkes Bewusstsein dafür, dass Tätigkeiten oder Berufe, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, schlechter bezahlt werden. Damit einher geht die Überzeugung, dass Frauen auch heute noch in den Berufen arbeiten bzw. leichter unterkommen, die a) weiblich dominiert sind, und b) durch eine niedrigere Bezahlung gekennzeichnet sind. Frauen haben es nach wie vor schwer, in männlich dominierte Berufsbereiche und -positionen zu kommen. Auch der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen ist ein Indikator dafür.

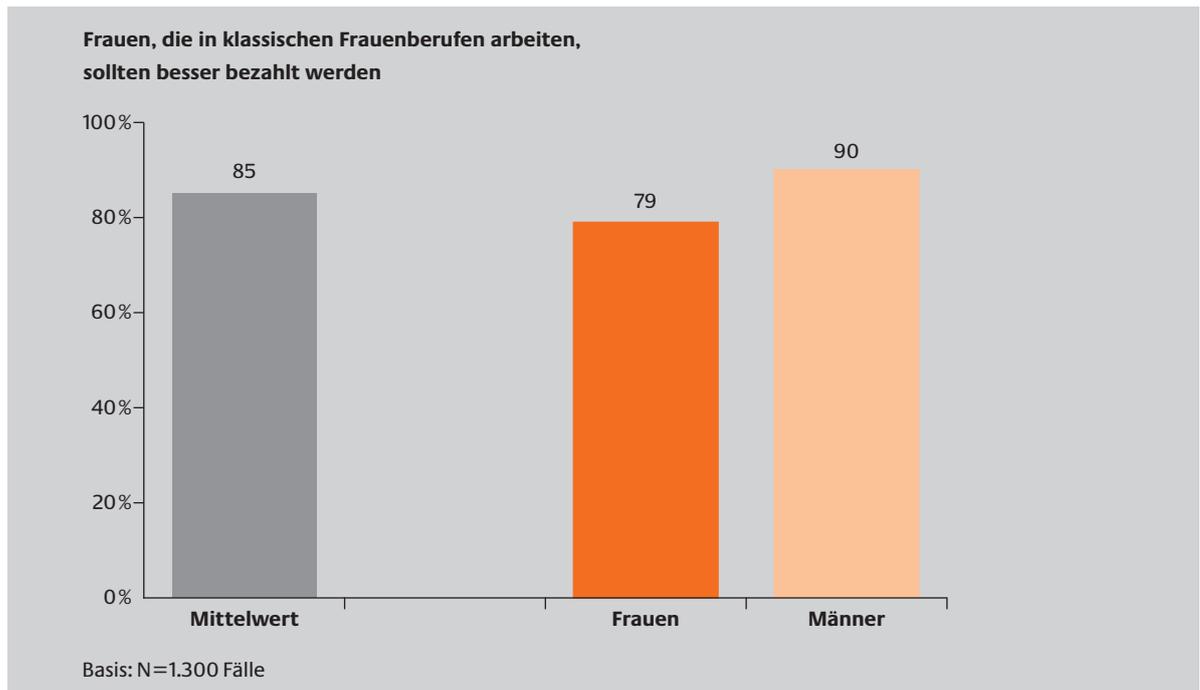
Dass sich eine bessere Ausbildung für Frauen „lohnt“, wird allgemein vermutet. Dass die geschlechtsspezifische Verdienstrelation (Vollzeit) in Westdeutschland etwa beim Fachhochschulabschluss bei 69% gegenüber 82% bei Beschäftigten ohne Ausbildung liegt, ist weniger bekannt. Auch das gilt, je älter die Frauen sind, desto größer ist der Abstand zum durchschnittlichen Einkommen der gleichaltrigen Männer, ist nicht so präsent.¹⁸

Der Frage, ob Frauen in klassischen Frauenberufen besser bezahlt werden sollen, stimmen 85% der Bevölkerung zu. Es gibt hier zwar Unterschiede zwischen Männern und Frauen (79% Zustimmung bei Männern/90% bei Frauen), insgesamt wird bei dieser Thematik eine starke Solidarität der Männer für Frauen deutlich: So zeigen sich nur geringe Abweichungen zwischen Altersgruppen, Bildungssegmenten und Milieus.

Dieser Befund macht deutlich, dass ...

- ... Tätigkeiten und Berufe, die typischerweise von Männern ausgeübt werden, in der Bevölkerung nicht (mehr) als höherwertig angesehen werden;
- ... jedem Geschlecht bestimmte Kompetenzen und Fähigkeiten zugeschrieben werden, die zwar unterschiedlich, aber gleichwertig zu betrachten sind. Beispiel: der körperliche Einsatz in typischen Männerberufen (Maurer, Zimmermann, Schlosser etc.) im Vergleich zu relevanten Kompetenzen im kommunikativ-zwischenmenschlichen Bereich etwa in klassischen Frauenberufen (Erzieherin, Sekretärin, Verkäuferin etc.).

¹⁸ Quelle: Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, 2002.



Drohende Altersarmut von Frauen

Frauen verdienen während ihres Erwerbslebens nach wie vor meist (deutlich) weniger als Männer. Dazu kommt, dass ihre Erwerbsbiografien durch familienbedingte Unterbrechungszeiten, auch durch unbezahlte Sorgearbeit für Angehörige, häufiger und länger unterbrochen sind, als die von Männern. Dies hat weitreichende Konsequenzen: So erhalten Frauen in der Regel eine geringere Rente als Männer, da sie während ihrer Erwerbszeit geringere Ansprüche erwerben. Dazu kommen veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen, etwa die drastische Zunahme der Scheidungszahlen und der damit verbundene Wegfall der Perspektive auf lebenslange finanzielle Absicherung durch einen Partner.

Das komplexe, kausale Zusammenwirken einzelner Faktoren (Teilzeitarbeit, dadurch weniger Aufstiegschancen im Unternehmen, dadurch weniger Verdienst, dadurch weniger Rente) löst bei *manchen* Frauen eine fast schon fatalistische Grundeinstellung aus: Wenn „frau“ Kinder bekommt, wird es ihr lebenslang finanziell eher schlechter gehen. Männer dagegen haben keine oder geringere finanzielle Einbußen durch die Entscheidung für eine Familie zu befürchten.

■ „Wenn ich daran denke, dass ich die gleiche Ausbildung habe wie mein Mann, er aber seit Jahren in Vollzeit arbeitet, während ich mich um die Kinder gekümmert habe, und wenn ich dann denke, wieviel Geld ich später mal bei der Rente bekomme, dann wird mir schon anders. Und schließlich habe ich nicht auf der faulen Haut gelegen, ich habe drei Kinder erzogen.“ (*Postmaterielle*)

■ „Du bist doch als Frau eigentlich dumm, wenn du dich für Kinder entscheidest. Allein, wenn du die Rente anschaust. Du bist wegen der Kinder ratz-fatz ein paar Jahre raus aus dem Job, dann machst du vielleicht Teilzeit. Und später? Du hast im Alter nichts. Das macht mir schon manchmal Angst.“ (*Bürgerliche Mitte, Frau*)

■ „Meine Mutter ist ein typisches Beispiel: Sie hat drei Kinder großgezogen, sie hat ihre Eltern und die Schwiegereltern bis zum Tod gepflegt. Meine Eltern hatten noch einen Nebenerwerbsbauernhof, um den hat sie sich auch gekümmert. Sie konnte viele Jahre gar nicht arbeiten gehen, und als sie es konnte, da hat sie nicht viel verdient. Sie hat im Verkauf gearbeitet, mein Vater als Maurer. Und wenn ich die Rente anschaue, die meine Mutter heute bekommt, davon könnte sie alleine gar nicht leben, das ist unter dem Existenzminimum. Das empfinde ich als große soziale Ungerechtigkeit.“ (*Postmaterielle*)

■ „Man ist ja heute als Frau durch Heirat nicht mehr so einfach versorgt. Wenn man sich die Scheidungszahlen anschaut.“ (*Traditionsverwurzelte*)

VI.

Einstellungen zu Entgeltgleichheit in den Sinus-Milieus®

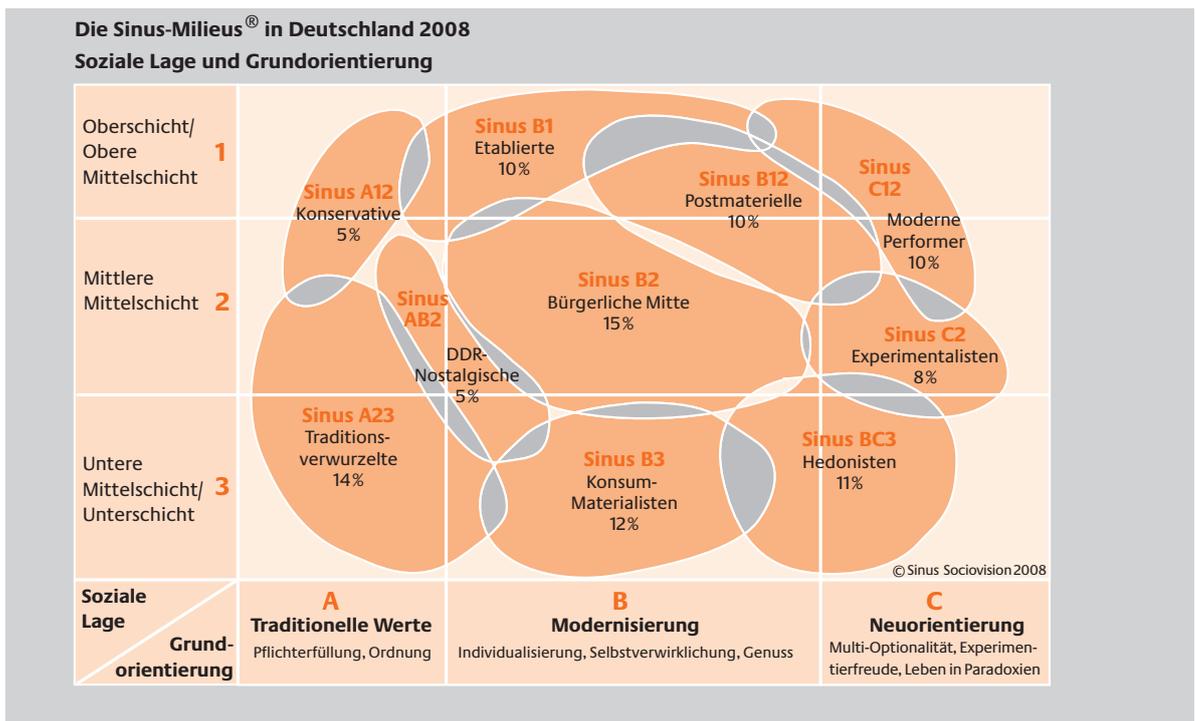
◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Entgeltungleichheit wird von der Bevölkerung fast reflexhaft als ungerecht und unzeitgemäß wahrgenommen und bewertet. Die Relevanz des Themas und Argumentation sind jedoch in den einzelnen gesellschaftlichen Milieus unterschiedlich. Sie hängen zum einen von dem Grad der persönlichen Betroffenheit ab, zum anderen von der lebensweltlichen Wertorientierung.

Die folgende Grafik stellt das sozialwissenschaftliche Modell der Sinus-Milieus® dar, mit dessen Hilfe signifikante Einstellungsunterschiede in Bezug auf Entgeltgleichheit in den einzelnen Milieus sichtbar gemacht werden können.



In den **traditionellen Milieus** (Altersschwerpunkt über 60) der Traditionsverwurzelten und Konservativen ist aufgrund des Alters die persönliche Betroffenheit gering. Ein großer Teil der Frauen aus diesen Milieus war entweder gar nicht berufstätig, oder hat neben den Pflichten als Hausfrau und Mutter nur stundenweise gearbeitet. Vollzeitberufstätigkeit von Frauen ist eher die Ausnahme. Dennoch ist die Wahrnehmung für die Ungerechtigkeit von Entgeltungleichheit groß:

Traditionsverwurzelte beklagen den Umstand fatalistisch in der milieutypischen Grundperspektive, nicht aufzubegehren und sich mit gegebenen Verhältnissen abzufinden. Das ist verbunden mit der Hoffnung für die eigenen Kinder und Enkel, dass diese es hier einmal besser haben.

Konservative Männer, die aufgrund ihrer traditionellen Rollenbilder einen tendenziell kritischen Blick auf die Berufstätigkeit vor allem von Müttern haben, beklagen unisono die Ungerechtigkeit von Entgeltungleichheit: Hier wird ihr Gefühl von Gerechtigkeit tangiert. Für sie ist klar, und dies ist adaptierte soziale Norm, dass Leistung gerecht entlohnt werden muss – unabhängig vom Geschlecht.

Konservative Frauen zeigen eine große Sensibilisierung für das Thema und sie verstehen sich als Anwältinnen ihrer Tochtergeneration. Die Frauen, die berufstätig waren, haben die Erfahrung gemacht, dass es Frauen früher auf dem Arbeitsmarkt generell sehr schwer hatten, sich durchzusetzen. Entgeltungleichheit war nur ein Element einer allgemeinen Ungleichstellung von Frauen im Erwerbsleben: Man traute Frauen generell weniger zu als Männern; ihnen wurde der Zugang zu interessanten Stellen häufig verwehrt. Frauen, die sich voll und ganz im Beruf engagieren wollten (oder mussten), fühlten sich von männlichen Vorgesetzten hinsichtlich ihrer Karriereziele nicht ernst genommen. Heute beobachten und begleiten konservative Frauen die Berufstätigkeit ihrer Töchter oder Schwiegertöchter und beklagen massiv, dass die Bezahlung von Frauen trotz gleicher Leistung in vielen Bereichen unter der von Männern liegt.

- „Frauen verdienen heute immer noch bei gleicher Arbeit weniger als ihre männlichen Kollegen.“ (*Konservative*)
- „Frauen sind heute schlechter bezahlt als die Herren der Schöpfung.“ (*Traditionsverwurzelte*)
- „Bezahlung muss gerecht sein: gleiches Geld für gleiche Arbeit.“ (*Traditionsverwurzelter*)

Entgeltgleichheit hat in den **modernen Leitmilieus** der Etablierten und Postmateriellen eine hohe persönliche und auch gesellschaftliche Relevanz. Beide Milieus betonen in Bezug auf das Thema die dringliche Notwendigkeit einer weiteren Einstellungsänderung aufseiten der Wirtschaft: Um das Ziel einer Entgeltgleichheit zu erreichen, müssen Unternehmen die Leistung – und den Leistungswillen – von Frauen noch stärker anerkennen als heute.

Postmaterielle begreifen sich selbst als kritisches Bewusstsein der Gesellschaft und hinsichtlich Gleichstellung als Treiber. Das Thema Entgeltgleichheit verfolgen sie in den überregionalen Medien, mit Blick auch auf Lösungen anderer Länder wie Frankreich oder Skandinavien. Entgeltgleichheit wird in diesem Milieu nicht isoliert betrachtet, sondern im Kontext mit anderen Aspekten: Chancengleichheit in der Bildung, Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer, Bedingungen insbesondere für Frauen am Arbeitsmarkt, Elternzeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Vor allem für bereits länger im Berufsleben stehende postmaterielle **Frauen** ist Entgeltgleichheit konkrete persönliche Erfahrung und eng konnotiert mit der beruflichen

Ungleichstellung von Frauen: Trotz gleicher Bildung erleben diese, dass sie weitaus schlechtere Chancen auf einen hoch qualifizierten Arbeitsplatz haben, dass sie dort wesentlich mehr leisten müssen, um Anerkennung zu finden und gleichzeitig doch schlechter entlohnt werden. Zorn und Ohnmacht sind die dominanten Gefühle postmaterieller Frauen beim Thema Entgeltgleichheit: Derzeit sehen sie wenig Chancen, dass Frauen gleichberechtigt entlohnt werden.

Männer des Milieus nehmen Entgeltgleichheit ebenfalls primär vor dem Hintergrund der Chancengerechtigkeit wahr und zeigen sich mit den Frauen solidarisch. Die herrschenden Unternehmenskulturen bilden für sie die Hintergrundfolie für die nach wie vor herrschende Ungerechtigkeit der Bezahlung. Gerade weil das Thema „Geld“ tabuisiert ist bzw. es in den Unternehmen die Maxime gibt, nicht über die Gehälter im Haus zu sprechen, können sich überkommene Strukturen halten.

- „Wir haben immer noch eine Entlohnungsungleichheit. Frauen müssen doppelt soviel leisten wie Männer und verdienen dann weniger.“ (*Postmaterielle*)
- „Es gibt nach wie vor signifikante Unterschiede beim Gehalt. Frauen verdienen meistens weniger als Männer. Das Problem der Ungleichstellung beim Gehalt müsste gelöst werden.“ (*Postmaterielle*)

Für **Etablierte** – Männer wie Frauen – ist Entgeltungleichheit ein Indiz dafür, dass die Stellung von Frauen gerade in der freien Wirtschaft noch vergleichsweise schlecht ist, dass sich fernab staatlicher oder politischer Einflussnahme ungleiches Gehalt weiterhin halten kann. So ist Entgeltungleichheit vor allem in der freien Wirtschaft ein wichtiges Thema und Problem. Nach Meinung von Etablierten existiert finanzielle Gleichstellung dagegen im Bereich des öffentlichen Dienstes, in der Verwaltung oder bei Beamten – hier verdienen Frauen heute gleich viel wie Männer.

Eine hohe persönliche Relevanz hat das Thema bei **jüngeren etablierten Frauen**, die in gleichgestellten Partnerschaften leben. Sie sind heute in der Regel gleich hoch qualifiziert wie ihr Partner (meist mit Studium) und wollen selbstbestimmt und gleichberechtigt ihre beruflichen Ambitionen ausleben können. Als große Hürde im Beruf erleben sie die mangelhaften Zugangsmöglichkeiten von Frauen in bestimmten Branchen. Bei **Frauen über 50 Jahren** ist Entgeltgleichheit zwar ein wichtiges gesellschaftliches Thema, hat jedoch eine geringere persönliche Relevanz: Meist haben diese Frauen ihre beruflichen Pläne zugunsten der Familie und der Unterstützung des Erfolges ihres Partners aufgegeben.

Männer des Milieus machen in ihrem eigenen Berufsleben die konkrete Erfahrung, dass Frauen in vielen Branchen und Märkten unterrepräsentiert sind, und dass es einige Bereiche gibt, in denen Frauen heute immer noch deutlich schlechtere Chancen haben als Männer. Entgeltungleichheit ist daher ein Sekundärproblem: Wenn man gehobene Positionen in der Wirtschaft stärker für Frauen öffnet, es normal wird, dass sich Frauen in männerdominierten Märkten (wie z. B. der Automobilbranche) durchsetzen, dann ist Entgeltgleichheit möglicherweise eine Folge.

! „Die Top-Positionen in der Wirtschaft sind doch alle von Männern besetzt, wenn da eine Frau sitzt, dann verdient sie wahrscheinlich deutlich weniger als der Mann.“ (*Etablierte*)

! „Teilweise ist das eine reine Männerwelt.“ (*Etablierter*)

Menschen aus den demografisch und soziokulturell jungen, **postmodernen Milieus** zeigen einen flexiblen und optimistischen Umgang mit dem Thema: Für **Experimentalisten** und jüngere **Moderne Performer** hat Entgeltgleichheit eine eher geringe persönliche Relevanz: Hier dominiert in weiten Teilen die Einstellung, dass Entgeltgleichheit eine Frage des persönlichen Engagements und der Durchsetzungsfähigkeit ist. Vor allem für Experimentalisten, die häufig in kreativen Berufen (Fotografie, Mode, Film und Fernsehen etc.) tätig sind, auch in freiberuflicher oder projektbezogener Beschäftigung, ist die Frage nach Entgeltgleichheit eher sekundär. Sie sind aufgewachsen und sozialisiert *nach* der Frauenbewegung und Emanzipation: Ein modernes Rollenverständnis und die unbedingte Selbstverständlichkeit, dass Frauen und Männer Gleiches leisten können und für gleiche und gleichwertige Tätigkeit auch gleich bezahlt werden müssen, ist ihr persönlicher Hintergrund.

Die optimistische Perspektive **Moderner Performer** in Bezug auf ihre Chancen in der Arbeitswelt kippt oft nach der Phase der Familiengründung und beim Wiedereinstieg in den Beruf: Wenn sie (selbst) die konkrete Erfahrung ungleicher Berufschancen und Bezahlung machen. Während kinderlose, berufstätige Performerinnen in ihrem beruflichen Alltag meist Chancengleichheit – auch bei der Entlohnung – erleben, konstatieren Moderne Performerinnen mit Kindern, dass Gleichstellung im Beruf spätestens dann zur Illusion wird, wenn Nachwuchs kommt. Dies betrifft indirekt auch das Thema Entgeltgleichheit: Wenn „frau“ nach der Erziehungszeit wieder in den Job einsteigt und feststellen muss, dass ein interessanter Posten mit höherem Verdienst in der Abwesenheit an einen männlichen Kollegen vergeben wurde, dann hat sie zum einen das Gefühl, beruflich im Hintertreffen zu sein, geringere Chancen auf einen Aufstieg im Unternehmen zu haben, zum anderen aber entgeht ihr in einer Position mit weniger Verantwortung im Laufe der Zeit (viel) Geld.

Entgeltungleichheit entsteht hier durch das Auseinanderdriften von Berufschancen: Kinderlose Frauen und Männer sind bei dem Wettlauf um berufliche Chancen die Gewinner – Mütter, die wieder in den Beruf zurückkehren, landen allzuoft in der beruflichen (und finanziellen) Sackgasse.

! „Wenn man wegen der Kinder mal drei Jahre raus aus dem Job war, dann kann man nichts mehr fordern. Die interessanten Sachen machen dann andere.“ (*Moderner Performer*)

! „Vom Gesetz her ist das alles schon gut geregelt, manchmal hapert es aber noch mit der Umsetzung.“ (*Experimentalist*)

! „Historisch gesehen ist doch hier einiges besser geworden. In manchen Berufen hat sich das Prinzip ‚Gleiches Geld für gleiche Arbeit‘ bereits durchgesetzt.“ (*Experimentalistin*)

Für das größte Milieu, die **Bürgerliche Mitte**, ist Entgeltungleichheit nur *ein* Faktor im häufig als problematisch empfundenen Feld der beruflichen Chancen von **Frauen mit Kindern**. Familie spielt in diesem Milieu eine ausgesprochen große Rolle und die Bereitschaft, für die

Kinder den Beruf aufzugeben oder in Teilzeit zu arbeiten, um sich weitmöglichst selbst um die Kinder kümmern zu können, ist groß. Wenn aber die Mütter nach der – teilweise auch längeren – Erziehungszeit nicht wieder in ihren alten Beruf zurück können, wenn sie eine schlechter bezahlte Position annehmen müssen, weil nur diese sich einigermaßen mit der Familie vereinbaren lässt, wenn die Frau dann noch aufgrund der schlechteren Lohnsteuerklasse subjektiv weniger im Portemonnaie hat als ein Mann in gleicher Position, so erzeugt dies Gefühle von Benachteiligung, teilweise auch von systematischer Diskriminierung von berufstätigen Müttern.

Diese Frauen hadern mit ihrer persönlichen Benachteiligung und beklagen die strukturelle Ungerechtigkeit, die sie klar sehen. Aber sie sehen gleichzeitig ihre Ohnmacht gegenüber den Strukturen und der übermächtigen Logik der Wirtschaft.

Männer dieses Milieus solidarisieren sich stark mit ihren Frauen. Die herrschende Ungerechtigkeit kann ihres Erachtens nach nur durch Eingreifen der Politik für eine Verbesserung der Möglichkeiten von Frauen bei der Berufsrückkehr und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgebrochen werden.

„Es ist einfach ein Fakt, dass Frauen heute in diesem Land immer noch schlechter bezahlt werden als Männer. Und wenn man dann noch in Teilzeit geht und die schlechte Steuerklasse hat, dann weiß man manchmal gar nicht, warum man überhaupt noch arbeiten geht. Da sind so viele Widrigkeiten, die einem als Frau auferlegt werden, wenn ich da länger drüber nachdenke, dann fühle ich mich manchmal richtig schlecht. Dann habe ich auch das Gefühl, dass man als berufstätige Mutter nicht wertgeschätzt wird.“ (*Bürgerliche Mitte, Frau*)

Die moderne Unterschicht der Konsum-Materialisten nimmt Benachteiligung in vielen Lebensbereichen wahr: Die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern ist in diesem Milieu nur ein Thema neben vielen. Die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern geringer Qualifikation sind auch tatsächlich deutlich kleiner als die Entgeltunterschiede bei Frauen und Männern mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Die Erwartung, dass sich in Bezug auf die Entlohnung etwas ändert, ist in den modernen Unterschichten äußerst gering. Generell ist das Vertrauen in staatliche Behörden bei der Lösung von Problemen gering: Politik – so die Wahrnehmung – wird in erster Linie für andere gemacht, Veränderungen haben zumeist weitere negative Auswirkungen für sie selbst. So ist zwar das Bewusstsein vorhanden, dass Frauen bei gleicher Arbeit weniger verdienen als Männer. Aber es dominiert die – falsche – Überzeugung, dass von Entgeltungleichheit vor allem Frauen der eigenen unteren sozialen Lage betroffen sind. Es wird angenommen, dass Frauen mit höherer Bildung und beruflicher Qualifikation ähnlich oder gleich gut verdienen wie Männer – auch, weil davon ausgegangen wird, dass es in der gehobenen Schicht die Trennung in Frauen- und Männerberufe nicht gibt. Im Milieu der Konsum-Materialisten arbeiten überproportional viele Frauen und Männer in typisch weiblichen bzw. typisch männlichen Berufen: Friseurin, Kassiererin, Reinigungskraft vs. Mechaniker, Lkw-Fahrer, Bauarbeiter etc. Ihre Einkommen liegen faktisch trotz dieser Segregation näher beieinander als die Einkommen eines Architekten und einer Architektin.

- „Frauen verdienen 500 Euro weniger für den gleichen Job“ (*Konsum-Materialistin*)
- „Männer verdienen immer mehr als wir Frauen. Aber da tut keiner was dagegen.“ (*Konsum-Materialistin*)
- „Ich glaub', die gebildeten Frauen haben es da leichter.“ (*Konsum-Materialist*)

Das Milieu der **Hedonisten** ist in Bezug auf Entgeltgleichheit gespalten: Frauen des Milieus leiden teilweise massiv und langanhaltend unter einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung (auch in der Partnerschaft), verstehen sich als Opfer und begreifen Männer als das bevorzugte Geschlecht. Dagegen haben Männer des Milieus kein Problembewusstsein hinsichtlich einer Ungleichstellung von Frauen und Männern: Sie sehen Frauen heute – v.a. gut gebildete – in der besseren Position, mit größeren beruflichen Chancen.

- „Frauen können heute alles werden. Gleiche Kohle für gleiche Arbeit wäre aber korrekt.“ (*Hedonist*)

Einen historischen Sonderweg repräsentiert das Milieu der **DDR-Nostalgischen**: Dieses Milieu vergleicht die vergangene „gute“ Alltagskultur und Infrastruktur der DDR, in der Gleichstellung von Frauen und Männern als Realität erlebt wurde, mit der aktuell „schlechten“ Alltagskultur des Westens, in der Gleichstellung für die meisten Frauen eine Illusion ist. Weibliche Vollerwerbstätigkeit war in der DDR Normalität. Ob Frauen in gleicher oder gleichwertiger Position dabei weniger verdienen als Männer, wird nicht erinnert. Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit ist in diesem Milieu eine selbstverständliche Erwartung und Ausdruck der Anerkennung der Arbeitskraft beider Geschlechter. In den Augen dieses Milieus sind die Frauen die wirklichen und mehrfachen Verliererinnen der Wende: Ihr Selbstbewusstsein als gleichberechtigte Frau, ihre emotionale und finanzielle Eigenständigkeit haben sie verloren. Entgeltungleichheit ist in der Sicht des Milieus nur ein weiterer Aspekt in einer langen Kette der Diskriminierung und Ausgrenzung von Frauen im Arbeitsmarkt.

- „Mindestens gab es [in der DDR] keine Unterschiede in den Lohnbezügen. Und das ist wichtig. Das ist noch gravierender.“ (*DDR-Nostalgische*)
- „Mir ist unverständlich, wieso es diese manifestierten Unterschiede bei derselben Arbeit zwischen Mann und Frau gibt. Kann mir keiner erklären oder begründen, warum diese Unterschiede gemacht werden. Wenn man jetzt nachweisen könnte, die Frau wäre körperlich oder mental nicht in der Lage, aber sie ist ja oft sogar besser in der Arbeitsleistung als ein Mann.“ (*DDR-Nostalgischer*)
- „Wenn sie von Anfang an gar nicht die Chance bekommen (...), oder als Frau von vorneherein wissen: ‚Ich kriege hier weniger‘. Mit welchem Recht?“ (*DDR-Nostalgischer*)
- „Ich kann von der EDV-Branche sagen, dass dort Frauen zu 15–20% unterbezahlt werden, (...) und das betrifft alle Schichten, vom Chef bis ganz unten. Und im Osten sind wir noch viel schlimmer. Da arbeiten die teilweise für nur 60–65%, weil die nämlich keinen Job kriegen und froh sind, dass sie für die 60% noch arbeiten dürfen. Die werden günstigst ausgenützt.“ (*DDR-Nostalgischer*)

VII.

Forderungen und Visionen der Bevölkerung für Entgeltgleichheit

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes wird dem Leistungsvermögen, der Bildung und dem beruflichen Engagement von Frauen nicht gerecht: Entgeltgleichheit gilt in der Bevölkerung als unzeitgemäß und diskriminierend. Die Forderung nach Entgeltgleichheit ist daher groß und bezieht mehrere Aspekte mit ein:

■ Für mehr Entgeltgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern ist aus Sicht der Bevölkerung elementar, die vorhandenen Voreinstellungen und Praktiken, die Frauen benachteiligen, aufzubrechen und aufzugeben mit dem Ziel einer echten **Leistungsvergütung**.

Es geht um die geschlechtsneutrale Bewertung von Arbeit ex post – und nicht ex ante aufgrund von vorurteilsbeladenen Rollenmustern und weil das Einsparpotenzial von Unternehmen bei Frauen in Gehaltsverhandlungen „einfach und effektiv“ ist.

■ Auch können Formen und Mechanismen einer Ungleichbezahlung erst dann aufgedeckt werden, wenn in Bezug auf die Entlohnung Transparenz herrscht. Fragt man die Bevölkerung, ob Arbeitgeber – unter Wahrung des Datenschutzes – offenlegen sollten, was Männer und Frauen bei gleicher Qualifikation und Position verdienen, so zeigt sich ein herausragendes Ergebnis: Mehr als 90% halten diese **Transparenz** für richtig und wichtig. Entscheidend ist, dass es nicht nur eine branchen- und berufsbezogene Transparenz geben soll, sondern eine unternehmensinterne Transparenz, denn nur dann sind Leistungen vergleichbar.

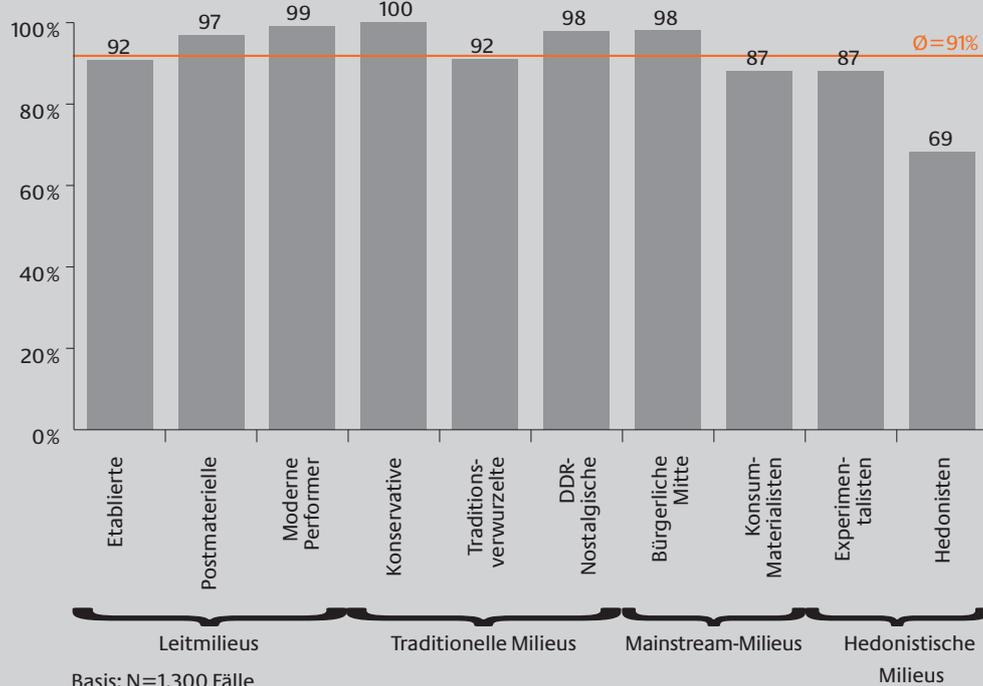
Arbeitgeber sollten – unter Wahrung des Datenschutzes – offenlegen, was Männer und J Frauen bei gleicher Qualifikation und Position bei ihnen im Durchschnitt verdienen



Basis: N=1.300 Fälle

Der Blick auf die verschiedenen Wertorientierungs- und Lebensstilgruppen erhärtet und differenziert den Befund: In den gesellschaftlichen Leitmilieus wird die Forderung nach mehr Transparenz ebenso vertreten wie in traditionellen Milieus. Auch im größten Milieu, der Bürgerlichen Mitte, wird die Forderung von nahezu allen geteilt.

Arbeitgeber sollten – unter Wahrung des Datenschutzes – offenlegen, was Männer und Frauen bei gleicher Qualifikation und Position bei ihnen im Durchschnitt verdienen



Basis: N=1.300 Fälle

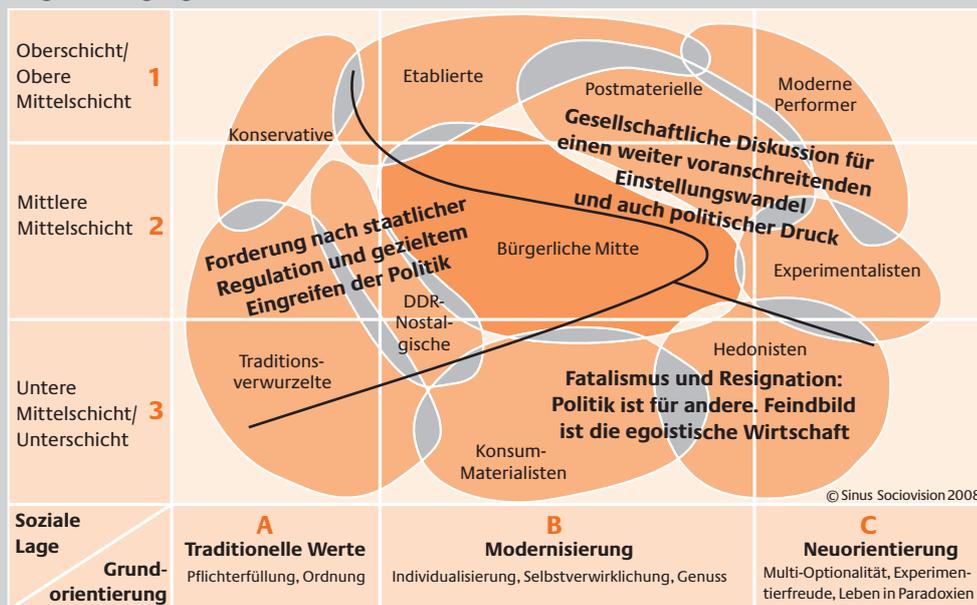
Wege zu einer Entgeltgleichheit

Aus Sicht der Bevölkerung ist der Handlungsbedarf für eine Entgeltgleichheit groß. Gleichzeitig ist die Hoffnung gering, dass sich an diesem Problem (zeitnah) etwas ändert.

Bei der Frage, welche Wege zu einer Entgeltgleichheit führen, zeigen sich in den Milieus unterschiedliche Tendenzen:

- In der Unterschicht sowie im unteren Segment der Traditionsverwurzelten dominieren Fatalismus und Resignation: „Das war schon immer so“. Politik ist in ihren Augen in erster Linie für andere und bringt meistens keine positiven Veränderungen für einen selbst. Feindbild ist eine egoistische Wirtschaft, der die Menschen letztlich egal sind.
- Die traditionellen Milieus und die Bürgerliche Mitte sehen ein Eingreifen der Politik als unumgänglich und als einziges zielführendes Mittel, um Entgeltgleichheit zu erzielen. Die gesellschaftlichen Leitmilieus sowie das Milieu der Experimentalisten setzen auf einen Einstellungswandel und eine kontinuierliche gesellschaftliche Diskussion über Entgeltgleichheit. Gleichzeitig ist das Bewusstsein ausgeprägt, dass ohne Anreize die Wirtschaft Entgeltungleichheit nicht abschaffen wird: Es wird als notwendig angesehen, dass der Staat Rahmenbedingungen setzt.

Wege zur Entgeltgleichheit



Gerade in der Bürgerlichen Mitte wird vom Staat eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwartet. Die mediale Berichterstattung über die Aktivitäten und Vorhaben des Bundesfamilienministeriums zum Ausbau der Kinderbetreuungsangebote und der Qualitätsverbesserungen in Kindertagesstätten, zum Elterngeld und der Partnermonate sowie zum beruflichen Wiedereinstieg nehmen Frauen aus der gesellschaftlichen Mitte aufmerksam wahr und verbinden damit – vorsichtigen – Optimismus für ihre eigene berufliche Zukunft. Ein Ziel dabei ist Entgeltgleichheit. Groß ist in Bezug auf diesen Aspekt das Misstrauen in den guten Willen der Unternehmen; die Hoffnung und die Zuschreibung wirkungsvoller Instrumente sieht man in der Politik.

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

VIII.

Anhang

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Methodensteckbrief

Der vorliegende Bericht basiert auf den Befunden zweier Studien von Sinus Sociovision für das BMFSFJ:

- A.** Grundlagenstudie des BMFSFJ zu Gleichstellung in Deutschland mit dem Titel „Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus® 2007“. Grundgesamtheit ist die deutschsprachige Wohnbevölkerung in Privathaushalten ab 18 Jahren. Methodisch wurden qualitative und quantitative Untersuchungsmethoden eingesetzt, um das Thema ganzheitlich und suffizient zu erfassen:

Qualitativ-repräsentativ:

- I** 20 kreative Gruppenwerkstätten, 10 mit Männern und 10 mit Frauen aus allen Milieus (geschlechts- und milieuhomogen, mit je 8 bis 10 Personen). Die Gruppen fanden in Teststudios in verschiedenen Städten in Ost- und Westdeutschland statt und hatten eine Dauer von je 3 Stunden.
- I** 40 narrative Einzelinterviews mit typischen Vertretern aus allen Milieus, zur Hälfte Männer und Frauen, mit einer Dauer von jeweils 2 Stunden. Die Interviews fanden in den Privatwohnungen der Befragten statt, hatten denselben Themenschwerpunkt wie die kreativen Gruppenwerkstätten und beinhalteten zusätzlich einen biografischen Teil, um die subjektive Rekonstruktion und Bewertung des eigenen Lebensverlaufs – differenziert nach Männer- und Frauenperspektive – zu erfassen.

Die qualitativen Daten wurden nach Verfahren der sozialwissenschaftlichen Hermeneutik ausgewertet.

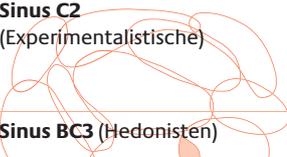
Quantitativ-repräsentativ:

- I** 3.000 bevölkerungsrepräsentative Interviews. Grundgesamtheit ist die deutschsprachige Wohnbevölkerung ab 18 Jahren in Privathaushalten. Die repräsentative Stichprobe wurde bundesweit nach dem ADM-Mastersample gezogen. Die Befragung wurde durch geschulte Interviewerinnen und Interviewer in den Privatwohnungen der Befragten anhand eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Anschließend wurden die Daten mithilfe verschiedener statistischer Verfahren (Häufigkeitstabellierungen, statistische Zusammenhangsmaße, multivariate Analysen via Faktoren-, Korrespondenz- und Clusteranalysen sowie lineare und non-lineare Regressionsanalysen u.a.) ausgewertet.

B. Darüber hinaus führte Sinus Sociovision im Auftrag des BMFSFJ im Januar 2008 eine Zusatzbefragung zum Thema Entgeltgleichheit durch.

- ▮ 1.300 bevölkerungsrepräsentative Interviews. Grundgesamtheit ist die deutschsprachige Wohnbevölkerung ab 18 Jahren in Privathaushalten. Die Stichprobenziehung erfolgte bundesweit nach dem ADM-Mastersample. Die Befragung fand persönlich durch geschulte Interviewerinnen und Interviewer in den Privatwohnungen der Befragten anhand eines standardisierten Fragebogens statt. Anschließend wurden die Daten mit verschiedenen statistischen Verfahren analysiert und interpretiert.

Sinus-Milieus® 2008: Kurzcharakteristik

Gesellschaftliche Leitmilieus		
Sinus B1 (Etablierte) 	10 %	Das selbstbewusste Establishment: Erfolgs-Ethik, Machbarkeitsdenken und ausgeprägte Exklusivitätsansprüche
Sinus B12 (Postmaterielle)	10 %	Das aufgeklärte Nach-68er-Milieu: liberale Grundhaltung, postmaterielle Werte und intellektuelle Interessen
Sinus C12 (Moderne Performer)	10 %	Die junge, unkonventionelle Leistungselite: intensives Leben – beruflich und privat, Multioptionalität, Flexibilität und Multimedia-Begeisterung
Traditionelle Milieus		
Sinus A12 (Konservative) 	5 %	Das alte deutsche Bildungsbürgertum: konservative Kulturkritik, humanistisch geprägte Pflichtauffassung und gepflegte Umgangsformen
Sinus A23 (Traditionsverwurzelte) 	14 %	Die Sicherheit und Ordnung liebende Kriegsgeneration: verwurzelt in der kleinbürgerlichen Welt bzw. in der traditionellen Arbeiterkultur
Sinus AB2 (DDR-Nostalgische)	5 %	Die resignierten Wende-Verlierer: Festhalten an preußischen Tugenden und altsozialistischen Vorstellungen von Gerechtigkeit und Solidarität
Mainstream-Milieus		
Sinus B2 (Bürgerliche Mitte) 	15 %	Der statusorientierte moderne Mainstream: Streben nach beruflicher und sozialer Etablierung, nach gesicherten und harmonischen Verhältnissen
Sinus B3 (Konsum-Materialisten) 	12 %	Die stark materialistisch geprägte Unterschicht: Anschluss halten an die Konsum-Standards der breiten Mitte als Kompensationsversuch sozialer Benachteiligungen
Hedonistische Milieus		
Sinus C2 (Experimentalistische) 	8 %	Die extrem individualistische neue Bohème: ungehinderte Spontaneität, Leben in Widersprüchen, Selbstverständnis als Lifestyle-Avantgarde
Sinus BC3 (Hedonisten) 	11 %	Die spaßorientierte moderne Unterschicht/untere Mittelschicht: Verweigerung von Konventionen und Verhaltenserwartungen der Leistungsgesellschaft

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 05/77 80 90*
Fax: 0 18 05/77 80 94*
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Beauftragtes und durchführendes Institut:

Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg

Autoren (Sinus):

Katja Wippermann, Dr. Carsten Wippermann

Stand: Juni 2008

Gestaltung: KIWI GmbH, Osnabrück

Druck: DruckVogt GmbH, Berlin

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50**

Fax: 03018/5 55 44 00

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

* jeder Anruf kostet 14 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz,
abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich

** nur Anrufe aus dem Festnetz, 3,9 Cent
pro angefangene Minute