



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Transparenz für mehr Entgeltgleichheit

Einflüsse auf den Gender Pay Gap (Berufswahl, Arbeitsmarkt, Partnerschaft, Rollenstereotype) und Perspektiven der Bevölkerung für Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern

Transparenz für mehr Entgeltgleichheit

Einflüsse auf den Gender Pay Gap (Berufswahl, Arbeitsmarkt, Partnerschaft, Rollenstereotype) und Perspektiven der Bevölkerung für Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

eine klare Mehrheit der Menschen ist empört über Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, die nicht gerechtfertigt sind. Alle Teile der Bevölkerung, aber vor allem die jüngeren Generationen der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer, fordern und unterstützen die Initiativen der Bundesregierung für mehr Lohngerechtigkeit. Das ergibt die hier vorgelegte repräsentative Studie des DELTA-Instituts.



Lohngerechtigkeit gehört zu einer modernen Arbeitswelt genauso wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie stärkt die Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern im Unternehmen als Strategie zur Bindung von Fachkräften, zur Motivation der Belegschaft und zur Bewältigung demografischer Herausforderungen in der Personalwirtschaft. Sie unterstützt Familien, in denen beide Partner arbeiten wollen und Zeit für die Familie brauchen.

Deshalb möchte ich Lohnstrukturen transparent machen. Unternehmen sollen offenlegen, wie die Arbeit von Frauen und Männern in ihrem Unternehmen eingestuft und vergütet wird. In Deutschland gilt das Prinzip: gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Diesem wichtigen Prinzip für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft möchte ich mit mehr Transparenz zur Wirklichkeit verhelfen. Denn Frauen können nur überprüfen, ob der Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ eingehalten wird, wenn die Lohnstrukturen transparent sind.

Mit einem Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit möchte ich den Tarifpartnern und den Beschäftigten eine Grundlage dafür geben, etwas für gerechte Löhne in ihren Unternehmen zu tun. Ich freue mich daher sehr über die Unterstützung der Menschen in Deutschland, die laut dieser Studie genau solche Instrumente fordern.

A handwritten signature in black ink that reads "Manuela Schwesig". The script is cursive and elegant.

Manuela Schwesig
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Inhalt

1. Einleitung	9
2. Zentrale Befunde	11
3. Basisdaten	16
4. Einstellungen in der Bevölkerung zur Lohnlücke	25
4.1 Entgeltgleichheit – Baustein für Geschlechtergerechtigkeit	25
4.2 Die Bevölkerung findet Lohnungleichheit empörend	27
4.3 Gegner der Entgeltgleichheit – eine Minderheit und ihr Profil	29
5. Wunsch und Wirklichkeit der Lebensform	30
5.1 Generationenwandel in Richtung gleichgestellter Partnerschaft	30
5.2 Noch bestehende Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit	34
5.3 Moderne Leitmilieus sind Treiber für mehr Gleichstellung	36
6. Entgeltungleichheit in der Erwerbsbiografie	41
6.1 Berufswahl von Mädchen und von Jungen	41
6.1.1 Einstellungen der Bevölkerung	43
6.1.2 Einstellungen junger Frauen und Männer in einer Berufsausbildung	45
6.1.3 Einstellungen junger Frauen und Männer im Studium	47
6.1.4 Entwicklungen	48
6.2 Familiengründung: Retraditionalisierung und Vertiefung der Entgeltkluft	50
6.3 Unzureichende Nutzung des Erwerbspotenzials von Frauen	54
6.4 Entgeltungleichheit zwischen Teilzeit- und Vollzeiterwerbstätigkeit	62
7. Einstellungswandel zur Berufstätigkeit von Frauen und Männern	65
7.1 Berufstätigkeit von Frauen	65
7.2 Berufstätigkeit von Männern	70
7.3 Ökonomische und langfristige Vorteile der Gleichstellung für beide	74
7.4 Fortschritte im Rollenwandel 2007 bis 2015	76
8. Forderungen der Bevölkerung	79
8.1 Entgelttransparenz	79
8.2 Ähnliche Bezahlung im Bereich Soziales und Bildung wie in der Wirtschaft	84
8.3 Einheitliche Ausbildungsvergütung für alle Berufe	85
8.4 Vergütung in allen Ausbildungsberufen	86
9. Fazit	87
10. Untersuchungsanlage	89

1. Einleitung

Soziale Gerechtigkeit ist ein Grundpfeiler unserer Gesellschaft und Alltagskultur. Der für sie elementare Wert **Geschlechtergerechtigkeit** ist nach Auffassung von 86% der Bevölkerung wichtig für den dauerhaften Zusammenhalt der Gesellschaft.¹ Frauen und Männer haben heute zwar gleiche Rechte und fachliche Voraussetzungen, aber längst nicht gleiche *Verwirklichungschancen* zur Partizipation an Berufstätigkeit und Einkommenssicherung.² Auch die ökonomischen *Risiken* von allein und gemeinsam getroffenen Entscheidungen im Lebenslauf sind zwischen Frauen und Männern sehr ungleich verteilt.³

Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern (**Gender Pay Gap**) beträgt in Deutschland 22%: Frauen bekommen für Erwerbsarbeit im Durchschnitt über ein Fünftel weniger Gehalt als Männer. Gründe für diese erhebliche Kluft sind vor allem: (1) Unterschiedliche Berufswahl: Frauen arbeiten häufiger in niedrig entlohnten Branchen und Berufen wie beispielsweise in sozialen oder personennahen Dienstleistungen. (2) Längere, meist familienbedingte Erwerbsunterbrechung von Frauen und der anschließende Wiedereinstieg in Teilzeit und Minijobs: 45% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. 3,4 Millionen Frauen sind ausschließlich in sogenannten Minijobs beschäftigt. (3) Der berufliche Wiedereinstieg ist bei Frauen ein Prozess, der sich über mehrere Jahre erstreckt. Dabei haben Frauen häufig die Strategie des sukzessiven Einstiegs über geringfügige Beschäftigung oder Teilzeit, sodass sie nur selten oder erst nach längerer Zeit wieder in Vollzeit arbeiten. (4) Schlechtere Karrierechancen: Frauen sind in Führungspositionen, besonders in den Spitzenpositionen, unterrepräsentiert. Führen in Teilzeit findet kaum statt. (5) Geschlechterstereotype Rollenbilder wirken bei der Arbeitsbewertung, Leistungsfeststellung oder Stellenbesetzung noch immer und führen nicht selten zu indirekter Benachteiligung und mittelbarer Diskriminierung.

In Deutschland ist die Lohnlücke seit Jahren sehr groß und „stabil“: Von 2006 bis 2009 betrug sie 23%, von 2010 bis 2014 unverändert 22%. Selbst bei gleicher Qualifikation, gleichem Erwerbsumfang, gleicher Tätigkeit, gleicher Position und Leistung bekommen Frauen im Durchschnitt 7% weniger Gehalt als Männer. Dabei sind Frauen in gleicher oder gleichwertiger

1 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): 25 Jahre Bundesfrauenministerium. Von der Frauenpolitik zu einer nachhaltigen Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer, S. 11.

2 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011) (Hrsg.): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf. Erster Gleichstellungsbericht. Deutscher Bundestag, Drucksache 17/6240, S. 233 f.

3 Wie „alt“ und doch bis heute nicht gelöst das gesellschaftliche und politische Problem der Entgeltungleichheit von Frauen und Männern ist, illustriert die Tatsache, dass bereits Alice Salomon (Sozialreformerin in der deutschen Frauenbewegung) im Jahr 1906 ihre Dissertation veröffentlichte mit dem Titel „*Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit*“. Entgeltgleichheit ist mehr als einhundert Jahre nach der signifikanten Analyse von Alice Salomon noch immer nicht erreicht.

Weise wie Männer beruflich qualifiziert. In der Qualifikationsentwicklung haben junge Frauen heute sogar Vorsprung vor den Männern: In der Schule erzielen Mädchen im Durchschnitt bessere Noten als Jungen; Frauen machen häufiger als Männer das Abitur; mehr Frauen als Männer schließen eine akademische Ausbildung ab.

Europaweit beträgt der *Gender Pay Gap* (GPG) 16%, er hat sich in den letzten Jahren kaum verändert und stagniert EU-weit auf diesem hohen Niveau.⁴ Von allen 28 Mitgliedstaaten liegt Deutschland mit einem *Gender Pay Gap* von 22% – ebenfalls seit Jahren – auf einem hinteren Rangplatz.⁵

Die seit Jahren in Deutschland große Entgeltlücke und das gemeinsame Ziel mit der EU-Kommission, mit konkreten politischen Maßnahmen diese Lücke zu schließen, war Anlass für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, im Rahmen einer **sozialwissenschaftlichen Repräsentativbefragung**, die **Einstellungen der deutschen Bevölkerung zu Entgeltgleichheit** zu untersuchen. Dazu wurden **3.011 Frauen und Männer ab 18 Jahren** befragt. Das Thema Entgeltgleichheit wurde dazu in einem weiteren Horizont von Einstellungen und Verhaltensmustern sowie zu Lösungsforderungen seitens der Bevölkerung untersucht:

- Entgeltgleichheit – Gleichstellung – Geschlechtergerechtigkeit – sozialer Zusammenhalt
- Ökonomische Konsequenzen von Entgeltgleichheit; Vorteile für Frauen und Männer
- Lebensform und Partnerschaft: Wunsch und Wirklichkeit
- Geschlechterrollenbilder
- Ausbildungs- und Berufswahl
- Ausbildungsvergütung
- Berufstätigkeit von Frauen/Berufstätigkeit von Männern
- Erwerbsumfang: Teilzeit und Vollzeit; vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit
- Maßnahmen zur Transparenz von Gehältern für Berufsgruppen

Die folgenden Ausführungen stellen die Befunde dieser Repräsentativbefragung dar. Ergänzend werden Daten aus anderen Quellen (Mikrozensus, BIBB, IAB, DIW, HHWI) herangezogen.

Interpretationen der Befunde aus der Bevölkerungsbefragung, die sich nicht aus den Zahlen selbst ergeben oder die über diese hinausgehen, sind nur insofern vorgenommen, wie es empirisch valide Daten aus vorherigen quantitativen und qualitativen Untersuchungen des DELTA-Instituts für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in den letzten Jahren zulassen, etwa zum beruflichen Wiedereinstieg von Frauen, zur Entgeltungleichheit, zu Frauen in Minijobs, zum Rollenwandel von Frauen und Männern, zu Brücken und Barrieren von Frauen in Führungspositionen. Insofern baut die hier vorgestellte Untersuchung auf diesen bisherigen Untersuchungen und Befunden auf.

4 Europäische Kommission: Pressemitteilung IP/14/190 vom 28.02.2014: „Europäischer Tag der Lohngleichheit: geschlechtsspezifisches Lohngefälle in der EU stagniert bei 16,4%“.

5 Die vergleichende Berechnung auf EU-Ebene ist aufwendig und benötigt Zeit. Im Jahr 2015 weist das Statistische Bundesamt Zahlen für 2012 und 2013 aus. Nach diesen liegt Deutschland von allen 28 EU-Staaten auf Rangplatz 25 mit einem der höchsten Werte im Gender Pay Gap.

2. Zentrale Befunde

- (1) Die Bevölkerung ist in ihren grundlegenden Einstellungen zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern deutlich weiter, als es zahlreiche gesellschaftliche Strukturen und Anreizsysteme zulassen.
- (2) Frauen und Männer – v. a. im Erwerbsalter und besonders ausdrücklich in den jungen Generationen – halten **Entgeltgleichheit für wirtschaftlich vernünftig, mit auch langfristigen Vorteilen für beide Geschlechter**. Die derzeit bestehende große Entgeltungleichheit ist aus Sicht der Bevölkerung ein Skandal, weil sie den Qualifikationen und Interessen (z. B. Risikomanagement im Lebensverlauf, Alterssicherung) nicht gerecht wird. Entgeltungleichheit ist sowohl für die Familie heute, für den Zusammenhalt der Gesellschaft sowie für das volkswirtschaftliche Bruttosozialprodukt – im wörtlichen Sinn – „*irrational*“.
- (3) Ein zentraler Hebel für eine *zeitnahe* Schließung der Entgeltlücke und für *dauerhafte* Entgeltgleichheit ist aus Sicht der erwerbstätigen Frauen und Männer **mehr Entgelttransparenz**. Drei Viertel der jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befürworten Maßnahmen, die Entgelttransparenz innerhalb von Unternehmen und Branchen einrichten und sicherstellen.
- (4) Ein erheblicher Faktor für die im Lebenslauf wachsende Entgeltkluft ist das durchschnittliche **geschlechtsspezifische Gefälle der Bruttostundenlöhne von Vollzeit zu Teilzeit**. Hier wirken zwei Momente zusammen:
 - A) Frauen in Vollzeitbeschäftigung bekommen einen Bruttostundenlohn, der im Durchschnitt 20% niedriger ist als jener von Männern in Vollzeit. In Teilzeit ist der Bruttostundenlohn von Frauen 11% niedriger als der von Männern in Teilzeit.
 - B) In Teilzeitstellen ist der Bruttostundenlohn grundsätzlich geringer als in Vollzeitstellen – aber jeweils unterschiedlich für Frauen und für Männer. Bei Frauen beträgt die Teilzeit-Vollzeit-Lohndifferenz 10%, bei Männern 19%.

Beschäftigte in Vollzeit bekommen im Durchschnitt größere Gehaltserhöhungen als jene in Teilzeit. Zum anderen hat die „*Gender-Teilzeit-Vollzeit-Entgeltlücke*“ erhebliche Konsequenzen für Entscheidungen in der Partnerschaft, wer bei der Familiengründung seine Erwerbstätigkeit reduziert oder unterbricht (um später in Teilzeit wieder einzusteigen) und wer künftig in Vollzeit erwerbstätig ist, um ein möglichst hohes Familieneinkommen zu erwirtschaften. Das wird in der gemeinsamen Entscheidung auch daran orientiert,

(1) wer von beiden früher und bessere Karrierechancen hat, (2) wer bessere Chancen bei Gehaltsverhandlungen hat, (3) wer von beiden sich stärker auf den Beruf fokussieren will und kann.⁶

Entgeltungleichheit von Frauen und Männern sowie die **Entgeltungleichheit von Teilzeit und Vollzeit** sind miteinander verzahnt und verstärken sich wechselseitig (**Doppeleffekt**), sodass es ökonomisch und vorteilhaft erscheint, wenn die Frau für Familienarbeit von Vollzeit auf Teilzeit reduziert und der Mann durch Vollzeiterwerbstätigkeit ein möglichst hohes Einkommen für die Familie verdient. Nach Auffassung der Bevölkerung werden bereits in den ersten Jahren der Erwerbsbiografie weichenstellende Entscheidungen getroffen und bestehen Rahmenbedingungen, die ungleiche Einkommenschancen von Frauen und Männern in ihren (Spät-)Folgen präjudizieren.

- (5) Angesichts der Tatsachen, dass a) junge Frauen und Männer heute mehrheitlich geschlechterstereotype Ausbildungs- und Berufswahlen treffen, b) die Einkommen und späteren Einkommensperspektiven von „Frauenberufen“ deutlich schlechter sind als in „Männerberufen“, c) viele frauentypische Ausbildungen entweder gar nicht oder nicht genauso wie männertypische Ausbildungen bezahlt werden, fordert die Mehrheit der Bevölkerung (84% der Frauen; 79% der Männer) eine **einheitliche Ausbildungsvergütung für alle Berufsausbildungen**, damit junge Frauen und Männer gleichgestellt sind, unabhängig von der Berufswahl. Diese Maßnahme ist aus Sicht der Bevölkerung nützlich für das Ziel der Gleichstellung und ein früher Hebel zur Entgeltgleichheit (bzw. zur frühzeitigen Vorbeugung der Lohnlücke). Noch größer ist die Forderung der Bevölkerung, dass **alle Berufsausbildungen** (Ausnahme Studium) vergütet werden. **89% der Frauen und 85% der Männer** sind der Auffassung, dass es **keine Ausbildungen mehr geben darf, in denen Auszubildende kein Gehalt bekommen**.
- (6) In der Altersgruppe von 18 bis 40 Jahren will die Mehrheit der Frauen (55%) und Männer (52%) ein **gleichgestelltes Partnerschafts- und Familienmodell leben**; in der **Generation der 18- bis 29-Jährigen** mit klarer Mehrheit **62% der Frauen und 53% der Männer**. Hingegen ist das konsequent traditionelle Haupternährermodell nur noch für 4% der Frauen und 6% der Männer, das teiltraditionelle Zuverdienermodell für 22% der Frauen und 23% der Männer dieser Altersgruppe attraktiv. Trotz des Generationenwandels und der mehrheitlichen Präferenz für eine gleichgestellte Partnerschaft für Erwerbs- und Familienarbeit sind Spuren, Facetten und Reflexe traditioneller Haltungen auch bei gleichgestellten Paaren wirksam und führen bei Zäsuren im Lebensverlauf (z. B. Geburt eines Kindes, Pflege von Angehörigen) zu Entscheidungen, die auch bei ihnen zur Entgeltungleichheit in der Partnerschaft führen und diese im Partnerschaftsverlauf verstärken.
- (7) Es gibt deutliche Belege für einen **Einstellungswandel bei Männern in Bezug auf die Berufstätigkeit ihrer Partnerin**: Im traditionellen Rollengefüge war/ist es Pflicht der Frau, ihrem berufstätigen Mann den Rücken freizuhalten. Diese Haltung ist auch heute weiter – auch in jüngeren Generationen – sehr stark ausgeprägt. Doch im Unterschied zu früheren Zeiten ist es heute auch für Männer denkbar (geworden) und sogar ein grundsätzliches Verhaltens-

⁶ Hier spielen auch Aushandlungsprozesse in der Partnerschaft eine entscheidende Rolle. Vgl. Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (2005): Das ganz normale Chaos der Liebe. Frankfurt/Main. Beck-Gernsheim, Elisabeth (2010): Was kommt nach der Familie? Alte Leitbilder und neue Lebensformen. München. Peukert, Almut (2015): Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen? Heidelberg.

prinzip, **dass der Mann seiner Frau für ihre Berufstätigkeit den Rücken freihält und er ggf. seine Berufstätigkeit reduziert.** Im Erwerbsalter von 18 bis 64 Jahren sind 80 % der Meinung, dass die Frau ihrem berufstätigen Partner den Rücken freihalten sollte; und ebenso 80 %, dass der Mann seiner berufstätigen Partnerin den Rücken freihalten sollte.

- (8) Dieser **Einstellungswandel** zeigt sich auch mit Blick auf die **Familienarbeit von Männern**: 46 % der Frauen und Männer im Erwerbsalter sagen, dass der Vater seine Berufstätigkeit reduzieren solle, solange die Kinder noch klein sind. Hier zeigt sich ein erheblicher Rollenwandel von Männern in den letzten Jahren: ein Anstieg seit 2007 von 40 % auf 47 % bei Frauen, von 34 % auf 45 % bei Männern.

Der Frage, ob Männer in den ersten Lebensmonaten ihres Kindes zu Hause bleiben sollten, stimmten 2007 noch 22 % der Frauen und 22 % der Männer zu, 2015 bereits 36 % der Männer und 39 % der Frauen. Das sind deutliche Hinweise nicht nur für mehr „Akzeptanz“ von Familienarbeit der Väter, sondern ein deutlicher – rasant gestiegener – Anspruch und eine gesellschaftliche Norm der Männer selbst. Das kann als wachsende Zustimmung für Überlegungen in Richtung **paritätischer Familienarbeitszeitkonten** interpretiert werden.

Subsidiarität in der Partnerschaft entwickelt sich zunehmend in Richtung **wechselseitiger symmetrischer Subsidiarität in der Partnerschaft**. Insofern ist es wichtig, entsprechende Rahmenbedingungen und Anreizstrukturen zu stärken bzw. zu schaffen. Gleichzeitig sind Anreizstrukturen, die bestehende Gleichstellungswünsche der Frauen und Männer hemmen oder durchkreuzen, in den Blick zu nehmen und sollten *im Interesse der Frauen und Männer* systematisch geprüft, modifiziert und ggfs. aufgehoben werden.

- (9) In der Mitte des Lebens, wenn die beruflichen und familiären Rahmen geschaffen und Bahnen belegt sind, **klaffen Wunsch und Wirklichkeit in der Lebensführung bei Frauen erheblich und auch bei Männern auseinander**: Im Alter zwischen 30 und 64 Jahren wollen 50 % der Frauen ein gleichgestelltes Partnerschaftsmodell in der Familie – aber nur bei 23 % ist das der Fall. Mehr als jede vierte Frau (27 %) in diesem Alter will zwar ein gleichgestelltes Lebensmodell, befindet sich aber in einer ungewollten Rollenteilung, die nicht einfach aufzuheben ist. Auch 45 % der Männer wollen eine gleichgestellte Partnerschaft, aber nur 29 % gelingt dies in der Praxis, 16 % nicht. Hier ist die Politik nach Auffassung der Bevölkerung gefordert, die Rahmenbedingungen und Anreize so zu gestalten, dass die Menschen die Chancen haben, ihre bevorzugten Lebensmodelle zu realisieren.

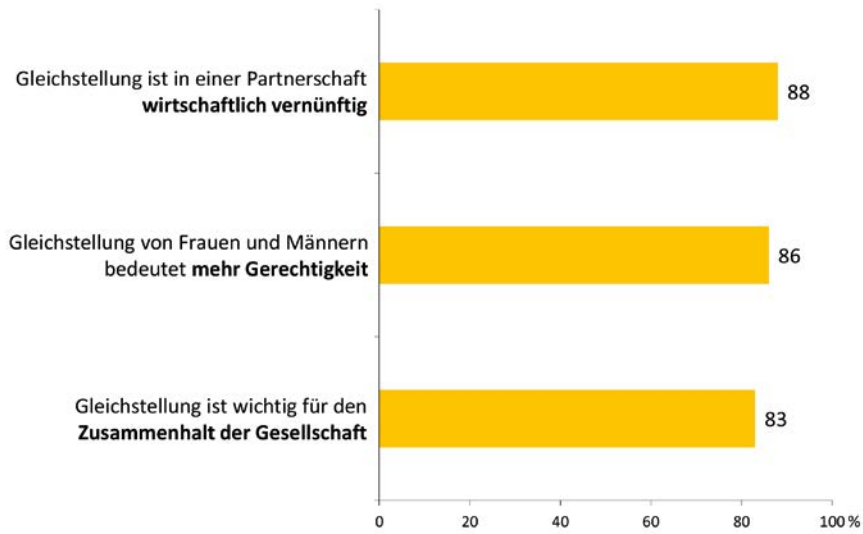
- (10) Aus Sicht der Bevölkerung sind

- die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt,
- die Gleichstellung in einer Partnerschaft
- wirtschaftliche Rationalität und Vorteilhaftigkeit sowie
- der Zusammenhalt der Gesellschaft

wechselseitig und unauflöslich miteinander verknüpft. Mehr als 80 % der Bevölkerung sind davon überzeugt. In dieser Frage besteht heute kein Graben (mehr) zwischen Frauen und Männern, zwischen älteren und jüngeren Generationen, sondern großes Einvernehmen.⁷

⁷ Nur eine Minderheit befürwortet eine Entgeltungleichheit von Frauen und Männern, hält Gleichstellung von Frauen und Männern für widernatürlich, die traditionelle Rollenteilung für richtig und vorbildhaft, ist der Auffassung, dass die Gleichstellungspolitik längst viel zu weit geht (siehe dazu Kapitel 4.3).

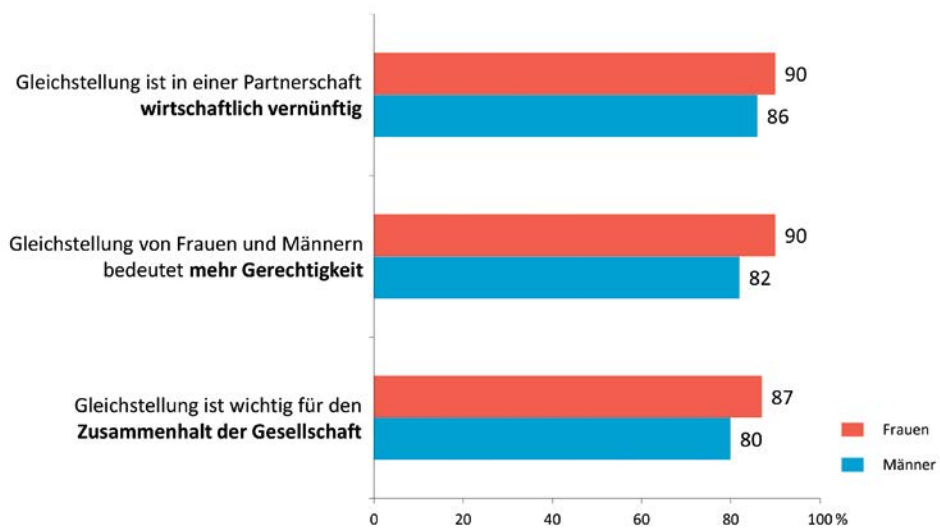
Gleichstellung – Gerechtigkeit – Ökonomische Vernunft Einstellung der Bevölkerung



Quelle: DELTA-Grundlagenuntersuchung „Gleichstellung 2015“
Top2-Werte (Zustimmung) einer vierstufigen Skala

© DELTA-Institut

Gleichstellung – Gerechtigkeit – Ökonomische Vernunft Einstellung der Bevölkerung



Quelle: DELTA-Grundlagenuntersuchung „Gleichstellung 2015“
Top2-Werte (Zustimmung) einer vierstufigen Skala

© DELTA-Institut

Angesichts gleicher Schul- und Berufsqualifikationen von Frauen und Männern ist der *Gender Pay Gap* ein Indikator für ökonomische (privatwirtschaftliche, volkswirtschaftliche), soziale, ethische und sozialpolitische Irrationalität in verschiedener Hinsicht:

- **Wertschätzung und soziale Gerechtigkeit:** Frauen bekommen für ihre erworbenen Qualifikationen nicht die gleichen Chancen, Realisierungsangebote, Anreize und Gratifikationen wie Männer.
- **Private Wirtschaftlichkeit von Paaren und Familien:** Individuell-biografisch liegt ein erheblicher Teil der eigenen erworbenen fachlichen Kompetenzen brach. Die erworbenen Berufsqualifikationen von Frauen sind Investitionen zur Ermöglichung der eigenen Existenzsicherung, zur Finanzierung ihrer Familie sowie zur eigenen Alterssicherung. Durch die geringere Partizipation von Frauen im Arbeitsmarkt und die Barrieren von Frauen für höhere Führungsstufen werden die Potenziale von Frauen dafür nur unzureichend genutzt.
- **Risikomanagement für Partnerschaft und Familie:** Risiken im Lebenslauf – in der Partnerschaft, im Erwerbsverlauf oder bei der Altersvorsorge – werden zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt mit entsprechenden asymmetrischen Konsequenzen der (dauerhaften) Abhängigkeit vom Einkommen ihres Partners oder staatlichen Transferleistungen. In der modernen Gesellschaft ist es für Familien ein ratsames Risikomanagement, die ökonomischen Grundlagen nicht nur auf eine Säule (den Haupternährer) zu konzentrieren, sondern die Verantwortung für das Existenzeinkommen gerecht sowie vorausschauend und vorsorgend zu teilen: In etwa 20 % der Mehrpersonenhaushalte kommen Frauen heute freiwillig oder unfreiwillig, kurzfristig und für längere Zeit in die Rolle der Familienernährerin.
- **Ressourcen und Wertschöpfung:** Die vorhandenen Qualifikationen und Ressourcen von Frauen werden nicht im gleichen Maße genutzt wie jene von Männern.
- **Volkswirtschaft:** Ein erheblicher Teil des volkswirtschaftlichen Potenzials von Frauen wird für das Bruttosozialprodukt und Wirtschaftswachstum nicht genutzt.

3. Basisdaten

Es gibt zwischen Frauen und Männern heute kein Gefälle mehr in der beruflichen Qualifikation⁸, aber ein erhebliches Gefälle im Erwerbseinkommen.

Heute stellen die Bildungsforschung und die amtliche Statistik fest, dass Mädchen in der Schule im Durchschnitt bessere Noten als Jungen bekommen, Frauen deutlich häufiger das Abitur oder die Fachhochschulreife als Männer erwerben mit besserem Notendurchschnitt. Bei den Absolventen mit allgemeiner oder fachgebundener Hochschulreife im Jahr 2014 betrug der Männeranteil 45,6%, der Frauenanteil 54,4%. Bei Hochschulabsolventen (bestandene Prüfungen mit Universitätsabschluss, Fachhochschulabschluss, Lehramtsprüfung oder Promotion) war der Frauenanteil im Jahr 1990 noch relativ gering mit 36,6%, stieg bis 2000 bereits auf 44,8% und war 2013 mit 50,8% höher als der Männeranteil.⁹

Trotz der vorhandenen beruflichen Qualifikation von Frauen sind sie nicht in gleichem Maße wie Männer im Arbeitsmarkt positioniert. Obwohl Frauen heute zunehmend erwerbstätig sind und die Beschäftigungsquote von Frauen (70,1%) der von Männern (79,8%) sehr nahegekommen ist, haben Frauen insgesamt ein erheblich geringeres Erwerbseinkommen und Erwerbsvolumen als Männer.¹⁰ Trotz gleich hoher (und z. T. höherer) Qualifikation als Männer partizipieren Frauen weniger am Arbeitsmarkt und tragen weniger zum Bruttosozialprodukt bei.

Diese geringere Partizipation drückt sich seit vielen Jahren – sehr stabil – durch eine große Lücke zwischen den Verdiensten von Frauen und Männern aus. Die erhebliche Steigerung der Berufsqualifikationen von Frauen in den letzten Jahren hatte keinen Einfluss auf die Entgeltungleichheit, sodass trotz der höheren Berufsqualifikation Frauen deutlich weniger Lohn bekommen als Männer: Dieser Gender Pay Gap beschreibt den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst zwischen Frauen und Männern, bezogen auf den Bruttostundenverdienst von Männern.

8 Im 19. Jahrhundert hatten Frauen zunächst wenig Zugang zu formaler Bildung; Universitäten weigerten sich, Frauen zum Studium zuzulassen. Es ist der bürgerlichen Frauenbewegung in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts bis zur Weimarer Republik mit der Errichtung von Mädchenschulen und Akademien zu verdanken (wichtige politisch, sozial und rechtlich tätige Protagonistinnen waren z. B. Auguste Schmidt (1833–1902), Henriette Goldschmidt (1825–1920), Marie Loeper-Houselles (1837–1916), Helene Lange (1848–1930), Anita Augspurg (1857–1943), Lida Gustava Heymann (1868–1943), Ellen Ammann (1870–1932), Gertrud Bäumer (1873–1954), Alice Salomon (1872–1948), Helene Weber (1881–1962) u. a.), dass sich Schul- und Berufsbildung für Frauen entwickeln konnten. Seit den 1960er-Jahren wurde die berufliche Ausbildung für Frauen zunehmend selbstverständlich und unbedingte gesellschaftliche Norm. Seit den 1990er-Jahren machten junge Frauen in etwa gleicher Zahl wie junge Männer das Abitur und einen Hochschulabschluss.

9 Vgl. Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 064 vom 25.02.2015.

10 Quelle: Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 082 vom 07.03.2014; Daten aus dem Mikrozensus 2013. Vgl. auch Brenke, Karl (2015): Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. DIW-Wochenbericht Nr. 5/2015, S. 78–86.

Grundlage dieser Berechnung ist die „unbereinigte Lohnlücke“, die alle Bruttolöhne aller Branchen, Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitszeiten, Erwerbszeiten, Betriebszugehörigkeiten, berufliche Funktionen und Hierarchiestufen zusammenfasst. Im Jahr 2014 bekamen Frauen einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 15,83 Euro im Vergleich zu Männern mit 20,20 Euro.¹¹ Die Entgeltlücke beträgt 22 % und ist in Deutschland seit Jahren stabil, unabhängig von der Konjunktur und unbeeindruckt von der gestiegenen (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit von Frauen. Das signalisiert, dass die Entgeltlücke durch verschiedene strukturelle Faktoren erzeugt und auf Dauer gestellt ist, aber auch durch mittelbar und unmittelbar diskriminierende Faktoren (die schwer zu quantifizieren sind).¹²

In Westdeutschland ist die Entgeltlücke seit vielen Jahren groß und sinkt nur äußerst langsam von 24 % im Jahr 2006 auf 23 % im Jahr 2014. In Ostdeutschland hingegen wurde die Entgeltlücke in den letzten Jahren größer und stieg von 6 % im Jahr 2009 auf 9 % im Jahr 2014.

Unbereinigter Gender Pay Gap für die Jahre 2006 bis 2014¹³

Jahr	Deutschland	Früheres Bundesgebiet	Neue Länder
		%	
2014	22	23	9
2013	22	23	8
2012	22	24	8
2011	22	24	7
2010	22	24	7
2009	23	24	6
2008	23	24	6
2007	23	24	6
2006	23	24	6

Der Gender Pay Gap von 22 % weist zu zwei Dritteln Ursachen aus, die vor allem in der Partnerschaft, der Berufswahl und dem Arbeitsmarkt gründen. Zwischen diesen sind die Zusammenhänge komplex miteinander verflochten. Doch bereits jeder dieser drei Bereiche besteht aus einer Vielzahl einzelner Dimensionen. Allein in Bezug auf den Arbeitsmarkt lassen sich vier große Faktorenbündel identifizieren:

11 Quelle: Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 099 vom 16.03.2015.

12 Die Begriffe „bereinigte Lohnlücke“ und „unbereinigte Lohnlücke“ sind statistisch-methodische Bezeichnungen, doch in Bezug auf die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern sowie in Bezug auf monetäre und soziale Effekte fördern sie missverständliche Vorstellungen. Die „bereinigte Lohnlücke“ ist *nicht* die „korrekte“ Lohnlücke; die „unbereinigte Lohnlücke“ ist *nicht* die ungenaue und vorläufige, die erst noch einer Korrektur bedarf. Realitätsnah wären Bezeichnungen wie „ceteris-paribus Lohnlücke“ oder „reale Lohnlücke“.

13 Quelle: Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 099 vom 16.03.2015.

1. *Sektorale Segregation*: Frauen fehlen in bestimmten Berufen und Branchen. Das hängt eng mit der geschlechterspezifischen Ausbildungs-, Berufs- und Branchenwahl zusammen, die durch geschlechterstereotype Berufsorientierungen und Berufsberatungen von Eltern, Lehrenden und professionellen Agenturen befördert und verfestigt werden.¹⁴
2. *Vertikale Segregation*: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist deutlich geringer als der Anteil der Männer und als das vergleichbare Potenzial der qualifizierten Frauen. Mit zunehmender Hierarchiestufe geht der Anteil von Frauen in mittleren und hohen Führungspositionen zunehmend zurück, ist im Top-Management seit Jahren äußerst gering.¹⁵
3. *Arbeitsbewertung*: Rollenstereotype und geschlechtsspezifische Zuschreibungen sind bei der Arbeitsbewertung, Leistungsfeststellung oder Stellenbesetzung noch immer wirksam und können zu zumeist indirekter Benachteiligung und mittelbarer Diskriminierung führen.
4. *Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen*: Frauen haben häufigere und längere familien- und berufsbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen als Männer. Das gründet zum einen in der Verteilung von Aufgaben im Haushalt, für Versorgung und Erziehung der Kinder sowie der Pflege von Angehörigen. Zum anderen geben Frauen im Fall eines berufsbedingten Ortswechsels ihres Partners häufiger ihre eigene Erwerbstätigkeit auf und suchen sich am neuen Wohnort etwas Neues, als umgekehrt Männer ihr Arbeitsverhältnis wechseln anlässlich des Orts- und Berufswechsels ihrer Partnerin. Dazu haben Frauen und Männer unterschiedliche Strategien und Ziele beim beruflichen Wiedereinstieg sowie Präferenzen in Bezug auf Stellenumfänge (Vollzeit, Teilzeit, Minijob) und wöchentlichen Arbeitszeiten.

Der Gender Pay Gap drückt aus, wie viel weniger Einkommen Frauen in Relation zum Einkommen von Männern im Durchschnitt auf dem Arbeitsmarkt erzielen (1) für ihre eigene Existenzsicherung, (2) für die Existenzsicherung ihrer Partnerschaft und Familie, (3) für ihre eigene Alterssicherung. Der Gender Pay Gap ist eine äußerst komprimierte Zahl und ein reales Symbol für das Gefälle zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Wertschätzung ihrer (genutzten oder ungenutzten) Ressourcen auf der Grundlage der Lebenswirklichkeiten und Lebensverläufe.

14 Vgl. Boll, Christina/Bublitz, Elisabeth/Hoffmann, Malte (2015): Geschlechtsspezifische Berufswahl: Literatur- und Datenüberblick zu Einflussfaktoren, Anhaltspunkten struktureller Benachteiligung und Abbruchkosten. Pilotstudie des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HWWI) im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Hamburg, Berlin, S. 25 ff.

15 Vgl. die Zahlen zum Anteil von Frauen in Aufsichtsräten und in Vorständen, die Analysen von FidAR e. V. im sog. *WoB-Index* (Women-on-Board) für die Privatwirtschaft sowie den *Public WoB-Index* für öffentliche Unternehmen. Vgl. auch die Analysen des DIW, z. B. Busch, Anne/Holst, Elke (2013): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 42, Heft 4, S. 315–336. Zu den Hintergründen und Ursachen siehe Wippermann, Carsten (2010): Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. Wippermann, Carsten (2010): Mehr Frauen in Führungspositionen! Vergleichende Analyse von Führungskräften in Ostdeutschland und Westdeutschland. In: Frauen machen Neue Länder. Frauenkarrieren in Ostdeutschland, hrsg. vom Bundesministerium des Innern. S. 51–63. Wippermann, Carsten (2012): Personalberatungen – Gatekeeper oder Türöffnende für mehr Frauen in Führungspositionen? In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung – 2012. Ziele, Strategien und Maßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen. Deutscher Juristinnenbund e. V. Berlin, S. 86–106.

Die „bereinigte Lohnlücke“ ist dagegen ein zusammenfassender Wert der Löhne von Frauen und Männern mit jeweils vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien: Hier ergeben sich zahlreiche Teilgruppen, innerhalb derer die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern mit je gleichen Rahmenbedingungen verglichen werden. Diese Lohn Differenzen zwischen Frauen und Männern innerhalb der verschiedenen Teilgruppen werden zu einem allgemeinen Durchschnittswert verdichtet, der in Deutschland derzeit **7%** beträgt. Diese „bereinigte Lohnlücke“ ist ein Richtwert, der die Verdienstunterschiede bei gleicher Qualifikation, Tätigkeit und Leistung misst (und nicht anderer Umstände), und ist ein Indikator für im Arbeitsmarkt wirksame Benachteiligung von Frauen.¹⁶

Die „bereinigte Lohnlücke“ ist damit eine Kennzahl für Entgeltungleichheit bei gleichen Voraussetzungen und Leistungen. Doch diese Berechnungen blenden die ungleichen Anteile von Frauen und Männern innerhalb der verschiedenen Teilgruppen – bewusst – aus (z. B. Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen, in einem Beruf, in bestimmten Arbeitsverhältnissen). Damit wird systematisch ausgeblendet, dass Frauen und Männer ungleiche Zugänge innerhalb des Arbeitsmarkts haben oder nutzen (können). Des Weiteren kann die bereinigte Lohnlücke nicht mit Diskriminierung gleichgesetzt werden, da es in der praktischen Umsetzung kaum möglich ist, alle strukturellen Merkmale, die zur Erklärung des Lohnunterschieds heranzuziehen wären, auch statistisch zu berücksichtigen. Dazu merkt das Statistische Bundesamt an:

„Der unerklärte Gender Pay Gap [...] wird in wissenschaftlich motivierten Untersuchungen häufig als Maß für Diskriminierung herangezogen [...]. Bei der Interpretation sollte jedoch beachtet werden, dass die Verteilung von Männern und Frauen nach bestimmten Ausstattungsmerkmalen (zum Beispiel Qualifikation, Wirtschaftsbranche) möglicherweise selbst bereits das Ergebnis gesellschaftlich benachteiligender Strukturen sein könnte, und somit das Ausmaß der Benachteiligung gegebenenfalls *unterschätzt* würde [...]. Unter Berücksichtigung dieser Einschränkung wird ersichtlich, dass der Nutzen des bereinigten Gender Pay Gap weniger in der Erfassung sämtlicher, das heißt auch vorgelagerter Diskriminierungsmechanismen zu sehen ist, als vielmehr in der Ermittlung von Lohndiskriminierung, also der Prüfung von ‚gleichem Lohn für gleiche Arbeit‘. Allerdings ergibt sich im Zusammenhang mit der Prüfung, ob Lohndiskriminierung vorliegt, das Problem, dass der bereinigte Gender Pay Gap auch nicht beobachtete Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen beinhaltet. Nur für den Fall, dass die Berücksichtigung aller lohdeterminierender Eigenschaften sichergestellt wird, kann für diesen Term die Bezeichnung ‚Diskriminierung‘ verwendet werden [...], andernfalls würde man diese *überschätzen*. Da die Voraussetzung in der Praxis kaum umzusetzen ist – so auch in der vorliegenden Untersuchung –, sollten die Ergebnisse zum bereinigten Gender Pay Gap nicht als ‚fester Wert‘ interpretiert werden, sondern eher als eine Art ‚Obergrenze‘ der Lohndiskriminierung.“¹⁷

16 Zur statistischen Ermittlung des bereinigten Gender Pay Gap wird die sogenannte Komponentenzerlegung verwendet. Bei der Berechnung wird jener Teil des Verdienstunterschieds herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern zurückzuführen ist. Über Verfahren der multiplen Regression wird der Einfluss der einzelnen Merkmale auf den Bruttostundenverdienst bestimmt. Als erklärende Variable werden herangezogen: Bildungsabschluss, Ausbildung, Berufserfahrung, Dienstalter, Leistungsgruppe, Berufsgruppe, Art des Arbeitsvertrags, Beschäftigungsumfang, Altersteilzeit, Tarifbindung, Zulagen, Gebietsstand, Ballungsraum, Unternehmensgröße, Wirtschaftsgruppe u. a. Der Varianzanteil, der die bestehende Lohnlücke nicht erklären kann, wird als „unerklärter Gender Pay Gap“ bezeichnet. Zur Methode siehe Statistisches Bundesamt (2006): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Wiesbaden, S. 3 f. sowie S. 6–11.

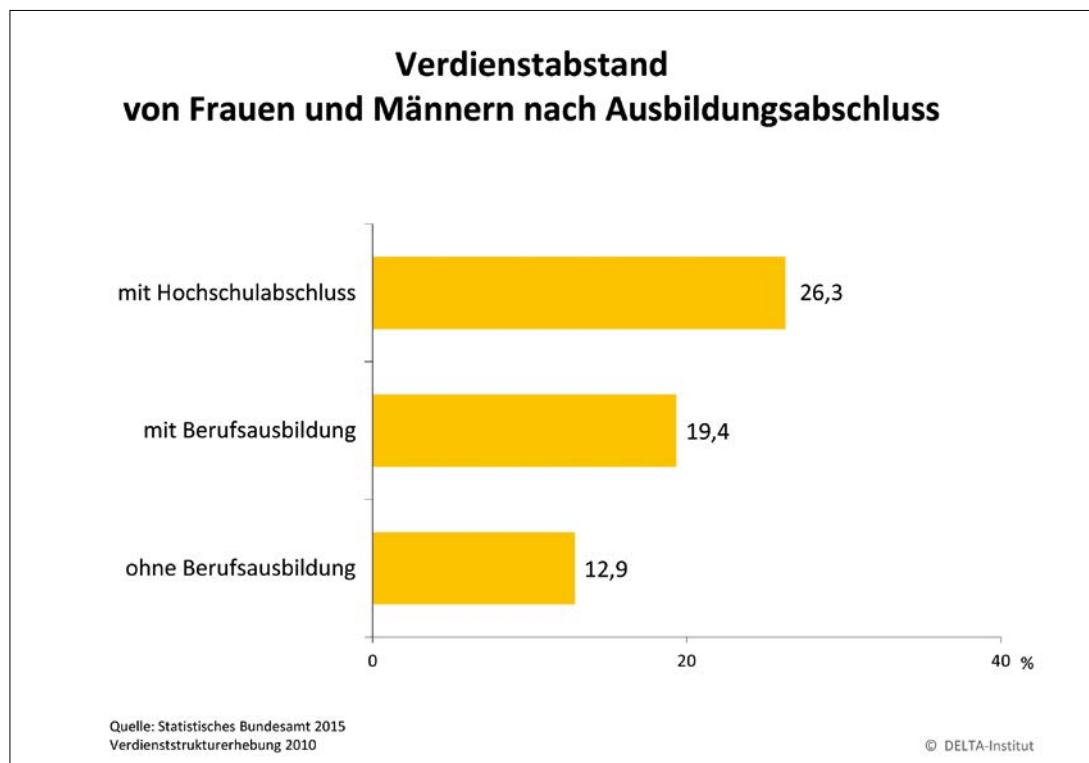
17 Statistisches Bundesamt (2006): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Wiesbaden, S. 10.

Im Alltag wissen Frauen (und Männer) nicht, ob sie im Vergleich zu einem Mann mit gleicher Qualifikation, Tätigkeit und gleichem Erwerbsumfang in ihrem Unternehmen/in ihrer Branche/ in ihrer Region gleich bezahlt werden oder nicht, bzw. wie groß die ungleiche Bezahlung und damit die spezifische Lohndiskriminierung ist.

Entscheidend für gleiche Einkommenschancen sind neben dem kaum präzise zu bestimmenden *Auch*-Faktor „Diskriminierung“ zahlreiche Strukturen, die asymmetrische Partizipationschancen in Berufen, Positionen und Erwerbsumfängen erzeugt haben, weiter befördern und auf Dauer stellen: Dazu gehören Berufswahlpräferenzen von Mädchen und Jungen, Rollenbilder und Aufgabenteilungen in der Partnerschaft oder unterschiedlich durchlässige Hierarchiestufen. Insofern ist die unbereinigte Lohnlücke (*Gender Pay Gap*) der Indikator für real ungleiche Erwerbseinkommen von Frauen und Männern. Diese Lohnlücke für Frauen ist nicht für alle Altersgruppen und Qualifikationen gleich, sondern wird im Lebenslauf sowie mit höherer Qualifikation immer größer.

Paradoxie: Je höher die Qualifikation, umso größer die Entgeltlücke

Je höher die berufliche Qualifikation (und Kompetenz), desto größer wird die Entgeltklüft. Es ist paradox, dass für Frauen die strukturelle Diskriminierung immer größer wird, je qualifizierter sie sind. Bei erwerbstätigen Frauen (noch) ohne Berufsausbildung beträgt der Gender Pay Gap 12,9 %; bei Frauen mit Berufsausbildung (z. B. Lehre) 19,4 % und bei Frauen mit Hochschulabschluss 26,3 %. Das hat eine groteske Konsequenz: Je mehr Frauen investieren, sich beruflich engagieren und je höher sie beruflich kommen, umso größer wird ihr Verdienstabstand im Vergleich zu Männern.

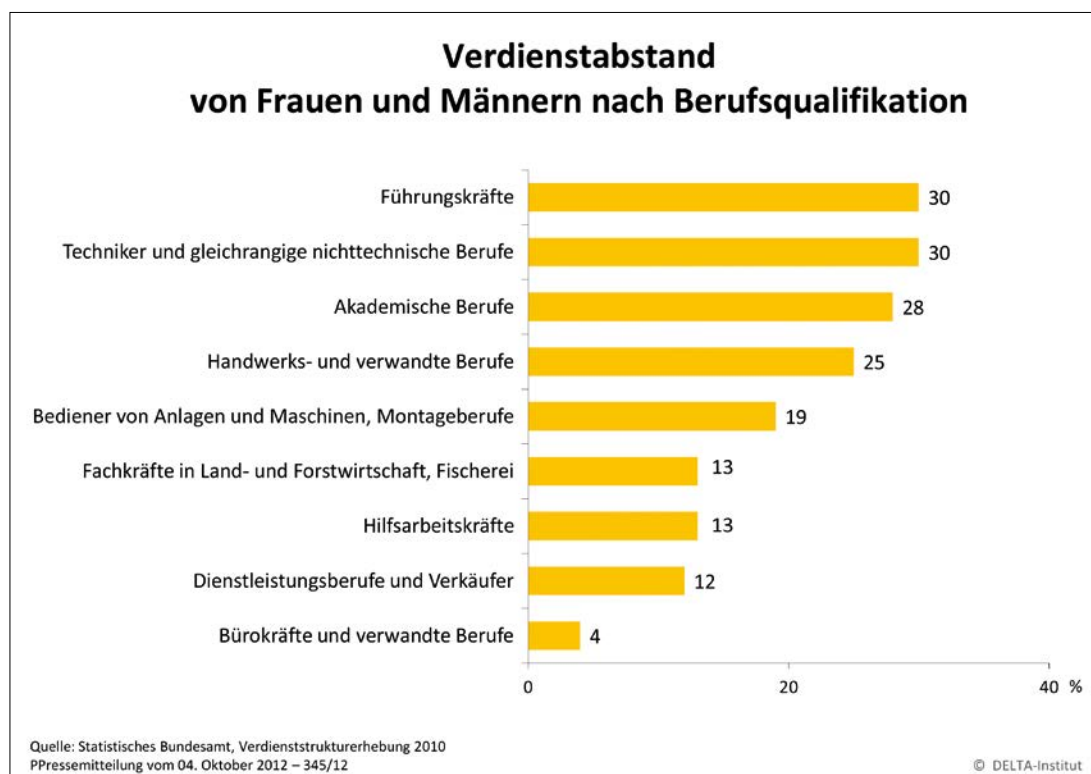


Mit zunehmender Qualifikation und Hierarchiestufe entwickeln die Faktoren eine zunehmende Wirkmächtigkeit auf die Entgeltungleichheit und kommen weitere Faktoren hinzu wie die geringeren Aufstiegschancen sowie die noch schwierigere Vereinbarkeit von Karriere und Familienarbeit. Denn je höher die Qualifikation und Hierarchiestufe, umso mehr werden Flexibilität, Mobilität und Verfügbarkeit (kurzfristig, außerhalb der formalen Arbeitszeiten) gefordert.

Dazu kommen Geschlechterrollenbilder innerhalb einer Partnerschaft sowie im sozialen Umfeld, die Frauen sehr viel stärker und konkreter unter Druck stellen (Beispiel: Normbild der „guten Mutter“) als Männer in Bezug auf Familienarbeit und ihre Rolle als Vater.

Dieser Befund bestätigt und erweitert die Diagnose, dass die getätigten Investitionen in die Qualifikation von Frauen – aufgrund von Strukturen im Arbeitsmarkt sowie von Geschlechterrollenbildern – nicht (ausreichend) genutzt und ausgeschöpft werden für die persönliche und familiäre Existenzsicherung sowie für das volkswirtschaftliche Bruttosozialprodukt.

Vor allem in akademischen Berufen und in Führungspositionen ist die Entgeltlücke von Frauen gegenüber Männern noch größer als im Bevölkerungsdurchschnitt (22 %). In Führungspositionen beträgt die Entgeltlücke 30%, und es kann vermutet werden, dass dies i. d. R. nicht auf einen ungleichen Stundenumfang zurückzuführen ist (Teilzeit-Führungskräfte sind noch immer die Ausnahme), sondern auf unterschiedliche Hierarchieebenen (Frauen stoßen an die „gläserne Decke“, kommen seltener in hohe und höchste Führungsebenen); Frauen verhandeln ihre Vergütung für Führungspositionen schlechter als Männer; es gibt aber auch unmittelbar (diskriminierende) Schlechterbezahlung von Frauen in Führung.¹⁸



¹⁸ Vgl. auch DIW-Pressemitteilung vom 20.03.2014: „In Führungspositionen verdienen Frauen knapp ein Viertel weniger als Männer“.

Verdienstvorsprung von Männern

Der Gender Pay Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Frauen und Männer im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer. Die amtliche Statistik zur Entgeltungleichheit berechnet den *Rückstand* des Bruttostundenlohns von *Frauen* in Bezug auf jenen von Männern (= Basis). Setzt man jedoch den Lohn von *Frauen* als Basis und berechnet das Verhältnis des durchschnittlichen Entgelts von Männern zum durchschnittlichen Entgelt von Frauen, dann ergeben sich – statistisch aufgrund der anderen Basis – deutlich höhere Prozentwerte, die den *Verdienstvorsprung von Männern* gegenüber Frauen darstellen (letzte Spalte):

	Brutto- stundenlohn Frauen	Brutto- stundenlohn Männer	Verdienst- rückstand von Frauen = Gender Pay Gap	Verdienst- vorsprung von Männern
	€	€	%	%
Alter				
jünger als 25 Jahre	8,03	8,22	2,3	2,4
25 bis 29 Jahre	12,86	14,06	8,5	9,3
30 bis 34 Jahre	15,20	17,46	12,9	14,9
35 bis 39 Jahre	15,74	19,73	20,2	25,3
40 bis 44 Jahre	15,91	21,45	25,8	34,8
45 bis 49 Jahre	15,67	21,63	27,6	38,0
50 bis 54 Jahre	15,71	21,48	26,9	36,7
55 bis 59 Jahre	16,34	22,64	27,8	38,6
60 bis 64 Jahre	17,14	23,36	26,6	36,3
Bildung				
Hochschul-/Universitätsabschluss	24,86	32,57	23,7	31,0
Fachhochschulabschluss	20,12	27,99	28,1	39,1
Abitur, Hochschulreife	15,66	20,51	23,6	31,0
Hauptschule, mittlere Reife	13,80	16,96	18,6	22,9
Ausbildung				
Mit Hochschulabschluss	22,77	30,89	26,3	35,7
Mit Berufsausbildung	15,17	18,81	19,4	24,0
Ohne Berufsausbildung	10,08	11,57	12,9	14,8

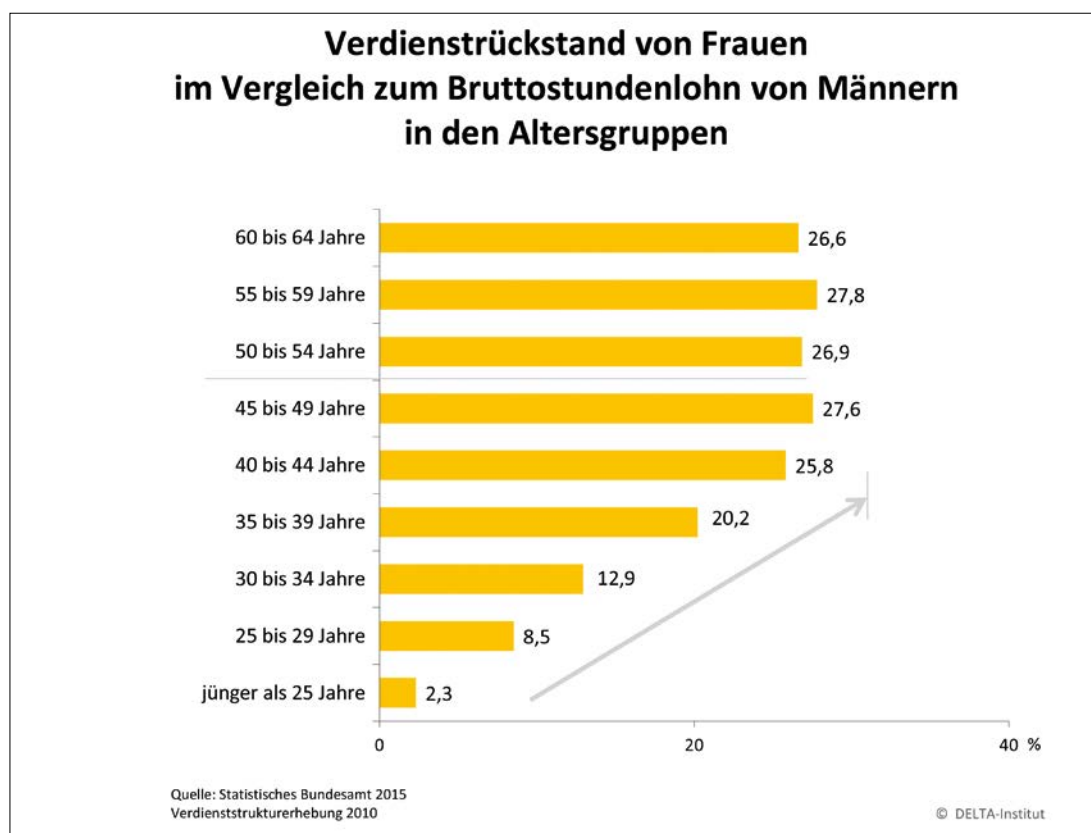
Quelle: Verdienststrukturerhebung 2010
© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015

Das bedeutet für Aussagen zur Entgeltungleichheit bei einem für 2014 festgestellten durchschnittlichen Stundenlohn für Frauen von 15,83 Euro und für Männer von 20,20 Euro:

- Frauen haben gegenüber Männern einen Verdienstrückstand von durchschnittlich 22 %:
→ **Frauen verdienen im Durchschnitt 22 % weniger als Männer.**
- Männer haben einen Verdienstvorsprung gegenüber Frauen von durchschnittlich 28 %:
→ **Männer verdienen im Durchschnitt 28 % mehr als Frauen.**

Entwicklung und Konsequenzen im Lebenslauf

Von erheblicher Bedeutung ist, dass die Entgeltkluft nicht in allen Altersgruppen gleich hoch ist, sondern anfänglich (bei jüngeren Erwerbspersonen; beim Berufseinstieg) noch relativ gering ist, dann aber **sukzessive und irreversibel im Lebenslauf größer** wird.

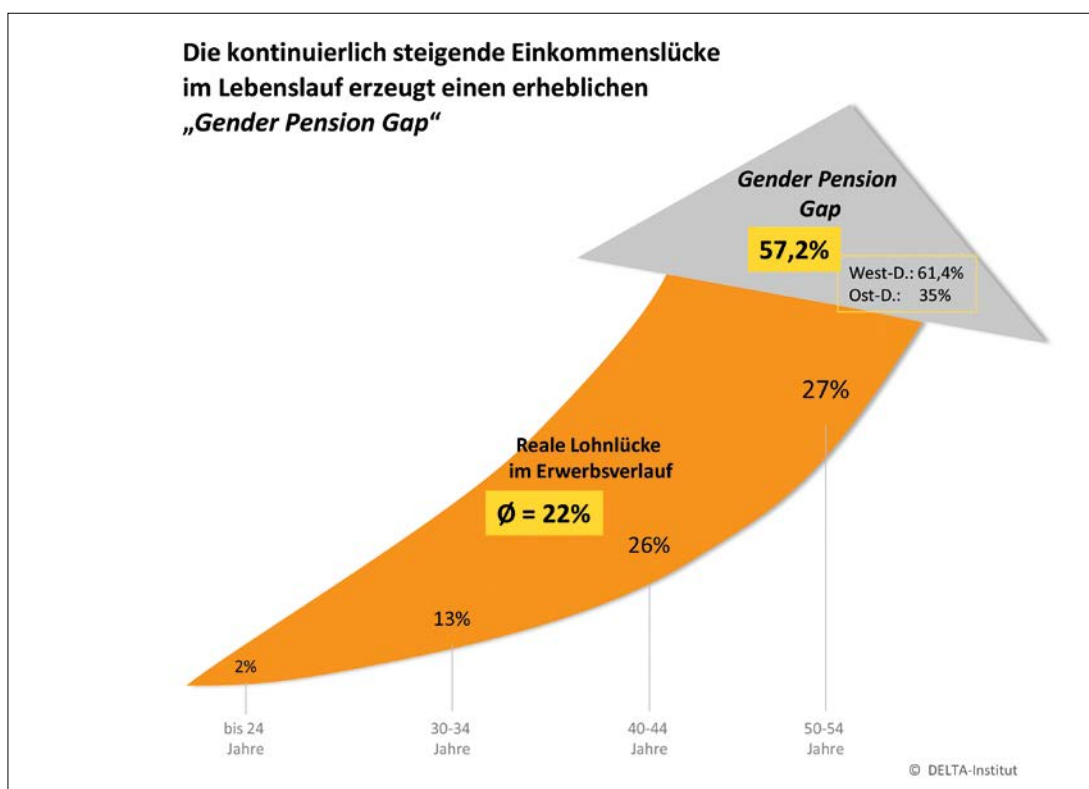


Die größte Dynamik entwickelt die Entgeltungleichheit in den Altersgruppen zwischen 25 und 40 Jahren – somit jenen Lebensphasen, in denen privat und beruflich Zäsuren stattfinden, in deren Folge die Entgelte zunehmend und sprunghaft auseinanderklaffen: Bei Frauen und Männern im Alter bis 24 Jahre beträgt die Lohnlücke „nur“ 2 %, in der Altersgruppe 25 bis 29 Jahre bereits mehr als 8 %, in der Altersgruppe 35 bis 39 Jahre 20 %, bei 40- bis 44-Jährigen 26 % und bei über 55-Jährigen 27 %.

Somit haben allein oder gemeinsam getroffene Entscheidungen bereits in jungen Jahren langfristige Folgen für das erreichbare Erwerbseinkommen – auch in 15, 20 oder 30 Jahren. Die Entgeltkluft entwickelt **eine sich verstärkende Eigendynamik**. Die durchschnittliche geschlechtsbezogene Vergütungsdifferenz lag 2014 innerhalb des dualen Ausbildungssystems

in Westdeutschland bei 4,2 %, in Ostdeutschland bei 6,1 %. Die Lohnlücke in der Ausbildungs- und Berufseinmündungsphase ist vor allem auf die unterschiedliche Bewertung der Tätigkeiten nach Wirtschaftszweigen zurückzuführen.

Zu Beginn der Erwerbsbiografie greifen vor allem unterschiedliche Ausbildungs- und Berufswahlen von Mädchen und Jungen. In weiteren beruflichen Phasen kommen für Frauen Barrieren beim beruflichen Aufstieg hinzu sowie Geschlechterrollenmuster in der Partnerschaft bei Zäsuren im Lebenslauf, wie etwa der Familiengründung. Diese und weitere Faktoren haben eine die Entgeltungleichheit verstärkende Wirkung und die sich kumulierenden Spätfolgen den Effekt, dass auch die Renten und Pensionen von Frauen und Männern erheblich auseinanderklaffen: Der **Gender Pension Gap** beträgt in Deutschland **57,2%**.¹⁹



19 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Gender Pension Gap: Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven für Frauen und Männer. Berlin, S. 12 ff. Im Jahr 2007 betrug der Gender Pension Gap 59,6%. Die aktuellsten Berechnungen weisen für 2011 einen Gender Pension Gap von 57,2% (West 61,4%; Ost 35%) aus.

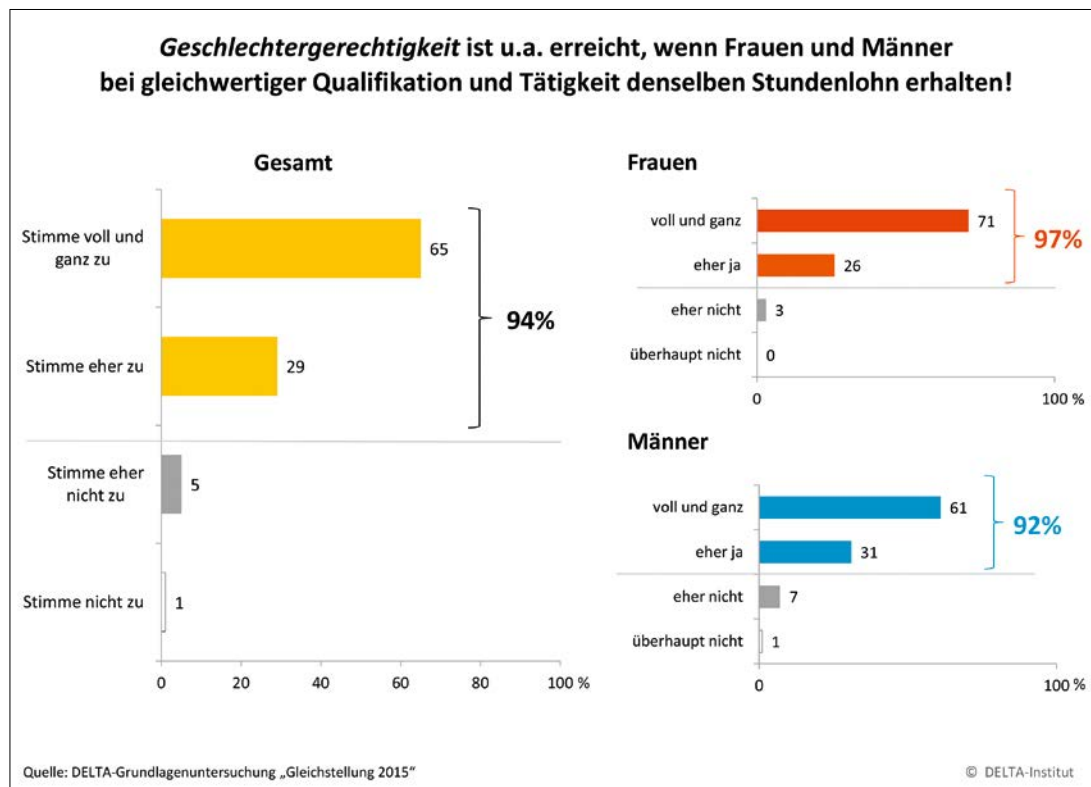
4.

Einstellungen in der Bevölkerung zur Lohnlücke

4.1 Entgeltgleichheit – Baustein für Geschlechtergerechtigkeit

Während ein wachsender Teil der Männer – oft gegen subtile oder offene Widerstände im Unternehmen, der Nahwelt sowie unter dem Druck des noch wirksamen Rollenbilds vom Haupternährer – für ihre Familie mehr Zeit und Freiraum beanspruchen, haben Frauen trotz hoher Partizipation am Arbeitsmarkt signifikante Nachteile in Bezug auf Vollzeitstellen, Berufsfelder, Führungspositionen sowie Einkommen zur eigenen Existenz- und Alterssicherung. Selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit werden Frauen im Durchschnitt systematisch, strukturell und zum Teil auch diskriminierend schlechter bezahlt.

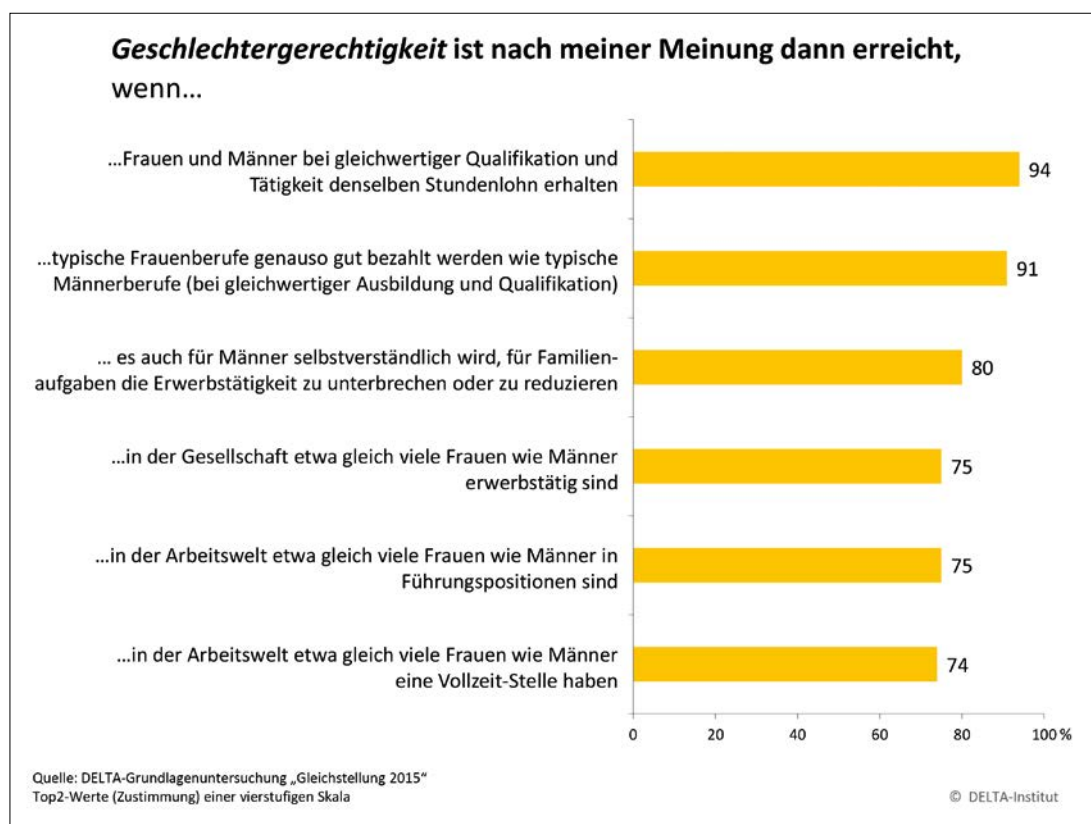
Diese Praxis wird von der Bevölkerung nicht akzeptiert und als ungerecht wahrgenommen. Aus Sicht der Bevölkerung ist Entgeltgleichheit ein unverzichtbares Element für Geschlechtergerechtigkeit. Ohne Entgeltgleichheit keine Geschlechtergerechtigkeit. 94% der Bevölkerung (97% der Frauen; 92% der Männer) sind der Auffassung, dass Geschlechtergerechtigkeit erst erreicht ist, wenn Frauen und Männer bei gleichwertiger Qualifikation und Tätigkeit denselben Stundenlohn erhalten.



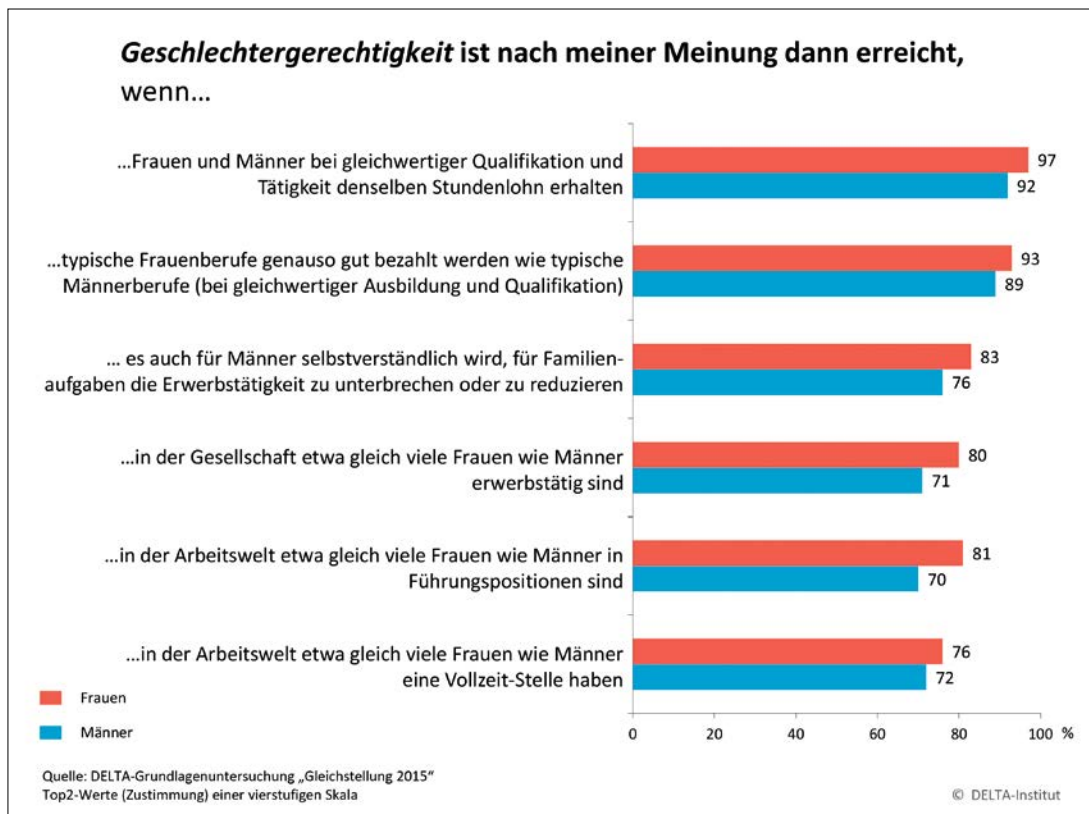
Aus Sicht der Bevölkerung ist Geschlechtergerechtigkeit notwendig für den Zusammenhalt der Gesellschaft und erfordert die Realisierung elementarer Grundlagen: An vorderster Stelle stehen gleicher Lohn bei gleichwertiger Qualifikation und Tätigkeit (94%) und dass typische Frauenberufe genauso gut bezahlt werden wie typische Männerberufe (91%).

Es folgen dann – mit weiter großer Mehrheit – die Forderungen,

- dass auch Männer selbstverständlich Familienaufgaben übernehmen und dafür ihre Erwerbstätigkeit reduzieren (80%),
- dass etwa gleich viele Frauen wie Männer erwerbstätig sind und in Führungspositionen kommen (75%),
- dass etwa gleich viele Frauen wie Männer in den verschiedenen Lebensphasen eine Vollzeitstelle haben (74%).



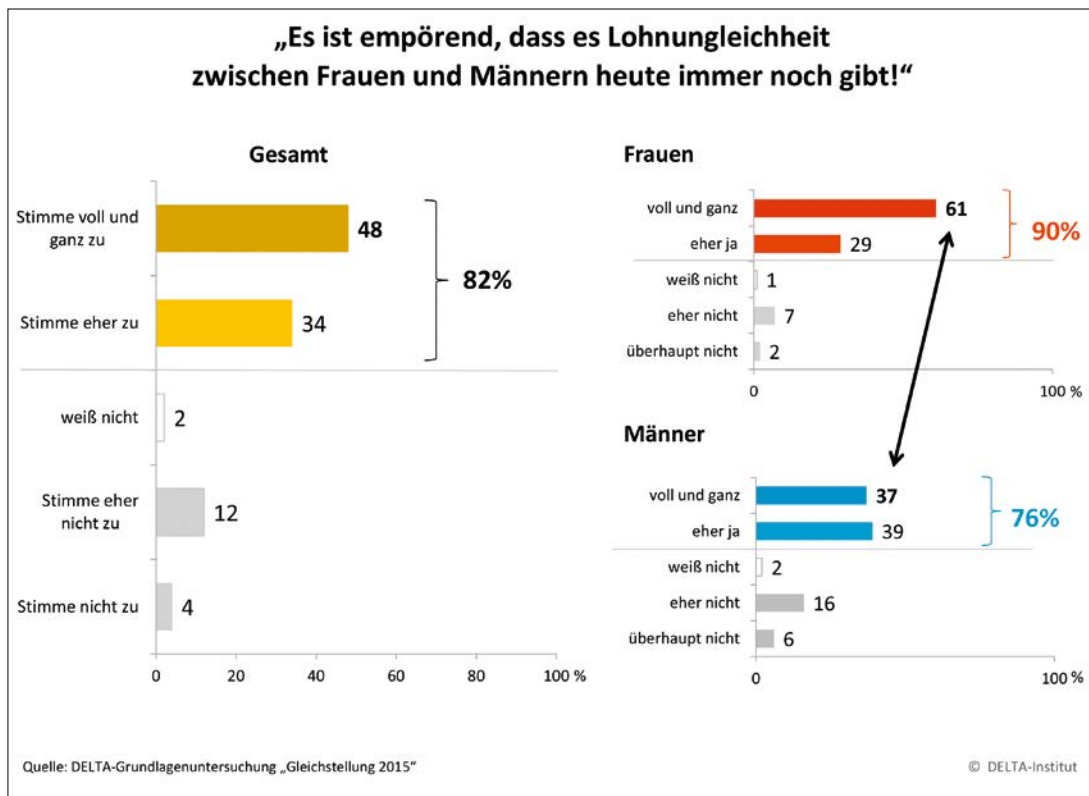
Geschlechtergerechtigkeit beruht auf **Symmetrie in der Partizipation im Arbeitsmarkt wie in der Familienarbeit**. Hier gibt es keine Fronten zwischen Frauen und Männern mehr, sondern großes Einvernehmen: Über 75 % aller Frauen und über 70% aller Männer stimmen jedem der genannten Teilziele für das Gesamtziel der Geschlechtergerechtigkeit zu.



4.2 Die Bevölkerung findet Lohnungleichheit empörend

90 % der Frauen und 76 % der Männer finden es empörend, dass es Lohnungleichheit heute immer noch gibt (im Durchschnitt 82 % der Bevölkerung).²⁰ So hoch insgesamt die emotionale und rationale Empörung sowohl bei Frauen als auch bei Männern über die Lohnungleichheit ist, gibt es doch Differenzen in der graduellen Ausprägung: 61 % der Frauen sind *in hohem Maße* über die Entgeltungleichheit empört, aber nur 37 % der Männer.

²⁰ In einer bevölkerungsrepräsentativen Untersuchung im Jahr 2009 zur Entgeltungleichheit zeigte sich bereits, dass die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung die bestehende Entgeltungleichheit als Skandal wahrnimmt. Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009): Entgeltungleichheit – gemeinsam überwinden. Berlin, S. 15 ff.



Die bei Männern vergleichsweise geringere Empörungshaltung hat eng mit der jeweiligen Lebenssituation ihrer Partnerin sowie mit der Berufsqualifikation ihrer Kinder zu tun:

■ Männer, deren Partnerin ...

- ... in Rente/Pension ist und *zeitlebens nicht erwerbstätig* war (konsequent traditionelle Rollenteilung), zeigen nur zu 14 % eine *sehr starke* Empörung über die Entgeltungleichheit (Empörung gegenüber Entgeltungleichheit insgesamt 28 %).
- ... noch nicht in Rente ist, aber als *Hausfrau und Mutter* dauerhaft nicht erwerbstätig, zeigen eine *sehr starke* Empörung nur zu 16%, Empörung insgesamt zu 58 %.
- ... in *geringfügiger Beschäftigung* (Minijob) ist, zeigen eine *sehr starke* Empörung zu 29 %, Empörung insgesamt 85 %.
- ... in *Teilzeit erwerbstätig ist mit weniger als 20 Stunden* pro Woche (aber kein Minijob), äußern eine *sehr starke* Empörung zu 38%, Empörung insgesamt 77 %.
- ... in *Teilzeit erwerbstätig ist mit mehr als 20 Stunden* pro Woche, äußern eine *sehr starke* Empörung zu 45 %, eine grundsätzliche Empörung insgesamt zu 82 %.
- ... *vorübergehend arbeitslos* ist, sind zu 59 % *sehr stark* empört, insgesamt 91 %.

■ Männer, deren Kind(er) ...

- ... eine *Lehre abgeschlossen* hat/haben, zeigen zu 37 % *sehr starke* Empörung (insgesamt 77 %).
- ... einen *Hochschulabschluss* hat/haben, zeigen zu 61 % *sehr starke* Empörung über die Entgeltungleichheit (insgesamt 89 %).

Während von fast allen Frauen die Lohnungleichheit in allen Altersgruppen und unabhängig von der persönlichen Situation als unakzeptabel betrachtet wird, entsteht und wächst bei Männern die Sensibilität und Protesthaltung erst dann, wenn sie selbst (mittelbar) betroffen sind über ihre Partnerin oder ihre erwachsene Tochter.

4.3 Gegner der Entgeltgleichheit – eine Minderheit und ihr Profil

Auffällig ist eine **Minderheit** jener, die **Entgeltgleichheit** zwischen Frauen und Männern **nicht empörend** finden. 6% der Männer und 2% der Frauen sind der Auffassung, dass ungleicher Lohn für Frauen und Männer akzeptabel und sogar richtig ist: In dieser weltanschaulichen Haltung ist die primäre Sphäre und Verantwortung des Mannes der Einkommenserwerb; primäre Sphäre der Frau sind Versorgungs-, Erziehungs- und Pflegearbeit; erst dann der Zuverdienst.

9% der Frauen, aber vor allem 22% der Männer teilen die Empörung über Lohnungleichheit „eher nicht“ oder „gar nicht“. Das gründet in einem traditionellen Geschlechterrollenbild und ist überwiegend verankert bei Männern im Alter zwischen 50 und 59 Jahren (28%), 60 bis 69 Jahren (25%) und ab 70 Jahren (24%); deutlich weniger – aber quantitativ noch relevant – in den jüngeren Altersdekaden 30 bis 39 Jahre (18%) und 18 bis 29 Jahre (16%). Die Akzeptanz und sogar Norm nach ungleicher Bezahlung von Frauen und Männern ist also keineswegs eine Haltung der ältesten Generation, sondern auch in Minderheitssegmenten der mittleren Generationen vorhanden.

Die Haltung, dass Frauen nicht das gleiche Gehalt bekommen müssen oder sollen, ist eng verknüpft mit einer antifeministischen Haltung und offensiven Frontstellung gegen die Gleichstellung von Frauen und Männern. Die qualitativen Befunde des DELTA-Instituts in sozialwissenschaftlichen Einzelinterviews und Gruppendiskussionen zeigen: Vertreterinnen und Vertreter dieser Weltanschauung gehen vom „natürlichen Geschlechtscharakter“ aus und sind der Auffassung, dass Frauen und Männer unterschiedliche „Wesen“ sind mit genetisch bedingten Prädispositionen für Erwerbsarbeit oder Hausarbeit/Erziehung. Geschlechtertrennende Idiome sind der starke Hauptnährer der Familie sowie fachkundige und durchsetzungsfähige Erwerbstätige einerseits; die fürsorgliche „gute Mutter“ andererseits: Von daher besteht hier eine soziale, kulturelle und politische Anti-Gender-Einstellung (gegen Gender-Mainstreaming, Gleichstellungspolitik, Frauenförderung, gesetzliche Regelung für mehr Frauen in Führungspositionen u. a.).

Von den 16% der Bevölkerung, die Lohnungleichheit akzeptabel finden,

- meinen 74% der Männer und 57% der Frauen (Durchschnitt 69%), dass man im Bemühen um Gleichstellung über das Ziel hinausschießt;
- sind 73% der Männer und 62% der Frauen (Durchschnitt 70%) der Auffassung, dass die Rolle der Frau in der Gesellschaft darin besteht, eine gute Hausfrau und Mutter zu sein;
- sagen 69% der Männer und 74% der Frauen (Durchschnitt 70%), dass Männer und Frauen die gleichen Rechte, aber unterschiedliche Pflichten haben.

5.

Wunsch und Wirklichkeit der Lebensform

5.1 Generationenwandel in Richtung gleichgestellter Partnerschaft

Die bevorzugte Lebensform der Bevölkerung ist heute die **gleichgestellte Partnerschaft**, in der sich Frau und Mann die Aufgaben im Haushalt sowie bei der Versorgung und Erziehung der Kinder in etwa gleichem Maße teilen. Für 52 % aller Frauen und 47 % aller Männer ab 18 Jahren ist dies ihre persönliche Wunschvorstellung. Unsere Gesellschaft ist in einer Phase des Übergangs, in der sich die Präferenzen bereits verschoben haben und in den jüngeren Generationen weiter verschieben: eher weg von der traditionellen Rollenteilung und mehrheitlich hin zur gleichgestellten Partnerschaft.

Doch auch wenn eine **(teil-)traditionelle Rollenteilung** nicht mehr dominiert, ist diese für 43 % der Gesamtbevölkerung (40 % der Frauen; 46 % der Männer) die Form, wie sie am liebsten leben würden. Doch die traditionelle Rollenteilung wird vorwiegend von älteren Generationen bevorzugt, nur wenige junge Menschen wollen so leben.

Zur Frage der Lebens- und Partnerschaftsform findet ein **erheblicher Generationenwandel** statt und zeigt Wirkung:

- In den jüngeren Generationen der **18- bis 40-Jährigen** wollen nur noch 35 % der Frauen und 33 % der Männer eine (teil-)traditionelle Rollenteilung. Die Mehrheit der jüngeren Generationen – 55 % der Frauen und 52 % der Männer; im Durchschnitt 54 % – will eine gleichgestellte Aufgabenteilung in der Familie.
- Im Alter von **18 bis 29 Jahren** – Schwerpunkt von Ausbildung, Berufseinstieg, Partnerwahl, Familiengründung – wollen nur 26 % der Frauen und 29 % der Männer eine (teil-)traditionelle Rollenteilung; eine konsequent „klassische“ traditionelle Rollenteilung gar nur 4 % der Frauen und 6 % der Männer. **Dominant ist der Wunsch nach einer gleichgestellten Partnerschaft: 62 % der Frauen und 53 % der Männer** dieser Altersgruppe (Generation Y; *generation why*) will eine Partnerschaft, in der beide in gleichem Maße die Versorgung und Erziehung der Kinder übernehmen und sich die Aufgaben im Haushalt teilen.

Bevölkerung ab 18 Jahren

Bevorzugte Lebensform	Bevölkerung ab 18 Jahren (%)	Frauen (%)	Männer (%)
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist, die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert und <u>selbst nicht erwerbstätig</u> ist	9,8	9,4	10,1
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist, die <u>Frau</u> sich um Haushalt und Kinder kümmert und durch Erwerbstätigkeit <u>etwas dazuverdient</u>	33,8	31,4	36,0
Eine Partnerschaft, in der die <u>Frau die Hauptverdienerin</u> ist, der Mann sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	1,4	1,3	1,5
Eine Partnerschaft, in der Frau und Mann in gleichem Maße das Einkommen erwirtschaften und sich die Aufgaben für Haushalt und Kinder teilen	31,8	34,5	29,3
Eine Partnerschaft, in der Frau und Mann in gleichem Maße Aufgaben für Haushalt und Kinder übernehmen, auch wenn eine/-r ein deutlich höheres Einkommen hat	13,8	15,6	12,1
Eine Partnerschaft, in der die <u>Frau die Hauptverdienerin</u> ist und sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	0,2	0,1	0,3
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist und sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	1,0	0,9	1,2
Eine Partnerschaft, in der für beide der Beruf das Wichtigste ist	3,9	3,4	4,3
Ein Leben als Single (ohne Partnerin/Partner) – ohne Kind	4,0	3,2	4,8
Ein Leben als Single (ohne Partnerin/Partner) – mit Kind(ern)	0,3	0,3	0,3
	100%	100%	100%

Quelle: DELTA-Basisuntersuchung „Gleichstellung 2015“
© DELTA-Institut

Bevölkerung im Alter von 18 bis 40 Jahren

Bevorzugte Lebensform	Bevölkerung 18 bis 40 Jahre (%)	Frauen (%)	Männer (%)
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist, die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert und <u>selbst nicht erwerbstätig</u> ist	6,2	5,5	6,9
	34,0 %	35,1 %	32,9 %
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist, die <u>Frau</u> sich um Haushalt und Kinder kümmert und durch Erwerbstätigkeit <u>etwas dazuverdient</u>	27,8	29,6	26,0
Eine Partnerschaft, in der die <u>Frau die Hauptverdienerin</u> ist, der Mann sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	2,2	3,3	1,0
Eine Partnerschaft, in der Frau und Mann in gleichem Maße das Einkommen erwirtschaften und sich die Aufgaben für Haushalt und Kinder teilen	40,0	41,3	38,5
	53,8 %	55,3 %	52,0 %
Eine Partnerschaft, in der Frau und Mann in gleichem Maße Aufgaben für Haushalt und Kinder übernehmen, auch wenn eine/-r ein deutlich höheres Einkommen hat	13,8	14,0	13,5
Eine Partnerschaft, in der <u>die Frau die Hauptverdienerin</u> ist und sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	0,3	0,2	0,4
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist und sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	0,7	0,4	1,0
Eine Partnerschaft, in der für beide der Beruf das Wichtigste ist	4,1	2,9	5,4
Ein Leben als Single (ohne Partnerin/Partner) – ohne Kind	4,8	2,7	6,9
Ein Leben als Single (ohne Partnerin/Partner) – mit Kind(ern)	0,2	0,2	0,2
	100 %	100 %	100 %

Quelle: DELTA-Basisuntersuchung „Gleichstellung 2015“
© DELTA-Institut

Bevölkerung im Alter von 18 bis 29 Jahren

Bevorzugte Lebensform	Bevölkerung 18 bis 29 Jahre (%)	Frauen (%)	Männer (%)
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist, die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert und <u>selbst nicht erwerbstätig</u> ist	5,1	4,0	6,3
	27,8 %	26,4 %	29,4 %
Eine Partnerschaft, in der der Mann der Hauptverdiener ist, die <u>Frau</u> sich um Haushalt und Kinder kümmert und durch Erwerbstätigkeit <u>etwas dazuverdient</u>	22,7	22,4	23,1
Eine Partnerschaft, in der die <u>Frau die Hauptverdienerin</u> ist, der Mann sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	2,2	2,9	1,5
Eine Partnerschaft, in der Frau und Mann in gleichem Maße das Einkommen erwirtschaften und sich die Aufgaben für Haushalt und Kinder teilen	42,4	45,7	39,2
	57,6 %	61,7 %	52,6 %
Eine Partnerschaft, in der Frau und Mann in gleichem Maße Aufgaben für Haushalt und Kinder übernehmen, auch wenn eine/-r ein deutlich höheres Einkommen hat	15,2	16,0	14,4
Eine Partnerschaft, in der die <u>Frau die Hauptverdienerin</u> ist und sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	0,4	0,4	0,4
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist und sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	0,6	0,7	0,4
Eine Partnerschaft, in der für beide der Beruf das Wichtigste ist	4,3	4,0	4,6
Ein Leben als Single (ohne Partnerin/Partner) – ohne Kind	6,7	3,6	9,9
Ein Leben als Single (ohne Partnerin/Partner) – mit Kind(ern)	0,2	0,4	0,2
	100 %	100 %	100 %

Quelle: DELTA-Basisuntersuchung „Gleichstellung 2015“
© DELTA-Institut

Für die Mehrheit in den jungen und mittleren Generationen ist die herkömmliche Rollenteilung eine kulturelle Erblast, denn „eigentlich“ wollen sie ein **partizipatorisch-gleichgestelltes Partnerschaftsmodell**. Wenn trotzdem traditionelle Erwartungsmuster präsent und wirksam sind, verweist dies auf die inneren und äußeren Ambivalenzen, mit denen sie ringen.

	Wunsch zu leben		
	Traditionelle Aufgabenteilung	Teiltraditionelle Aufgabenteilung	Gleichgestellte Aufgabenteilung
Alter	%	%	%
70 Jahre und älter	21%	41%	31%
60 bis 69 Jahre	12%	31%	45%
50 bis 59 Jahre	7%	37%	46%
40 bis 49 Jahre	7%	38%	44%
30 bis 39 Jahre	7%	32%	50%
18 bis 29 Jahre	5%	21%	58%

„Männer stehen heute im Konflikt zwischen Beruf und Familie“ – ist die Wahrnehmung von 55 % aller Männer und 54 % aller Frauen. Vor allem für jüngere Männer soll Familie nicht mehr selbstverständlich stattfinden in den kurzen Zeitfenstern an den Rändern ihrer eigentlichen Vollzeit-Berufstätigkeit. Dass Männer sich selbst in einem unguten, konfliktbeladenen Spagat zwischen Familie und Beruf sehen, ist ein Signal für das **Bedürfnis nach neuen Arrangements von Zeiten für die Familie und für Berufstätigkeit**.

5.2 Noch bestehende Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Im Alltag leben viele Frauen und Männer aber längst nicht so gleichgestellt, wie sie das gern wollen. Wunsch und Wirklichkeit klaffen bei vielen auseinander. In der „Mitte des Lebens“ zwischen 30 und 65 Jahren leben 26 % aller Frauen und 16 % aller Männer nicht in einer gleichgestellten Partnerschaft oder Familie, obwohl das ihre bevorzugte Lebensform ist. Das Gefälle zwischen dem Wunsch nach gleichgestellter Partnerschaft und der Realität gibt Grund zu der Hypothese, dass es ein (zumindest kleiner) Beitrag zur Schließung der Lohnlücke wäre, wenn der Wunsch nach gleichgestellter Rollenteilung in der Partnerschaft auch realisiert würde.

Wunsch und Wirklichkeit der Lebensform

Frauen im Alter von 30 bis 65 Jahren

Lebensform	Wunsch (%)	Wirklichkeit (%)	Differenz Wunsch minus Wirklichkeit (%)
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist, die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert und <u>selbst nicht</u> erwerbstätig ist	7,7	9,8	-2,1
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist, die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert und durch Erwerbstätigkeit <u>etwas dazuverdient</u>	33,9	30,5	3,4
Eine Partnerschaft, in der die <u>Frau die Hauptverdienerin</u> ist, der Mann sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	1,1	1,1	0
Eine Partnerschaft, in der Frau und Mann in gleichem Maße das Einkommen erwirtschaften und sich die Aufgaben für Haushalt und Kinder teilen	32,7	13,5	19,2
Eine Partnerschaft, in der Frau und Mann in gleichem Maße Aufgaben für Haushalt und Kinder übernehmen, auch wenn eine/-r ein deutlich höheres Einkommen hat	16,3	8,9	7,4
Eine Partnerschaft, in der die <u>Frau die Hauptverdienerin</u> ist und sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	0,1	2,2	-2,1
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist und sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	1,1	0,4	0,7
Eine Partnerschaft, in der für beide der Beruf das Wichtigste ist	3,6	7,5	-3,9
Ein Leben als Single/ohne Partnerin/Partner – ohne Kind	3,1	19,6	-16,5
Ein Leben als Single/ohne Partnerin/Partner – mit Kind(ern)	0,3	6,3	-6,0
	100%	100%	

26,6%

Wunsch und Wirklichkeit der Lebensform

Männer im Alter von 30 bis 65 Jahren

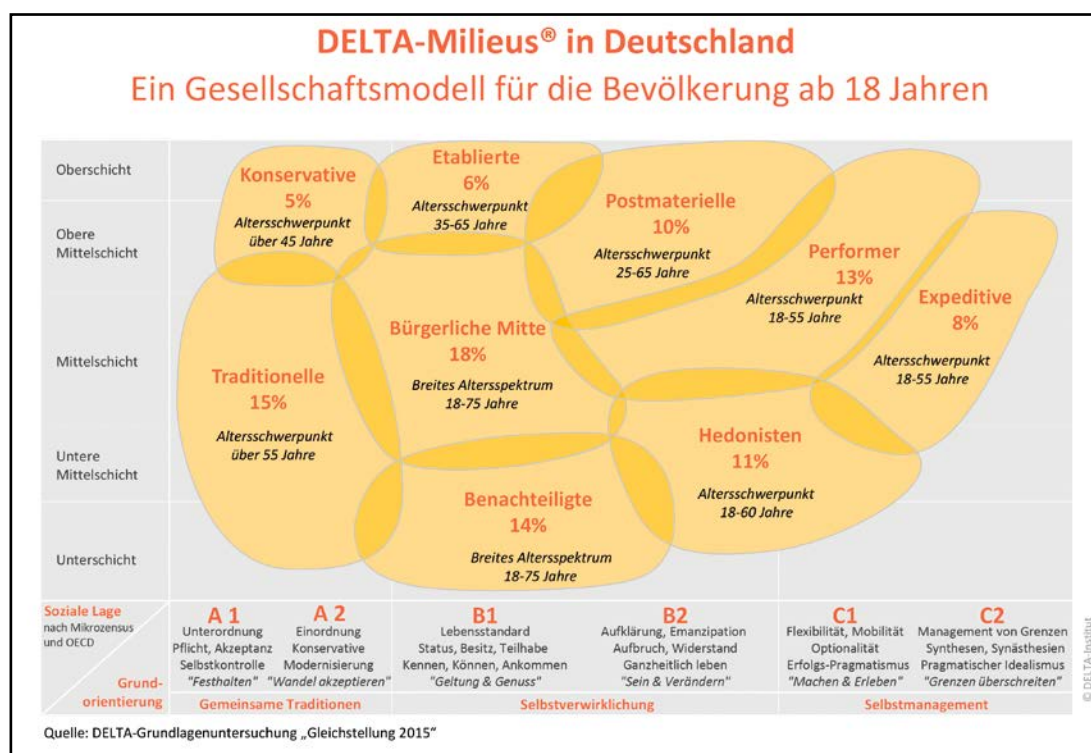
Lebensform	Wunsch (%)	Wirklichkeit (%)	Differenz Wunsch minus Wirklichkeit (%)
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist, die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert und <u>selbst nicht</u> erwerbstätig ist	6,9	7,0	-0,1
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist, die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert und durch Erwerbstätigkeit <u>etwas dazuverdient</u>	37,3	31,0	6,3
Eine Partnerschaft, in der die <u>Frau die Hauptverdienerin</u> ist, der Mann sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	1,9	1,8	0,1
Eine Partnerschaft, in der Frau und Mann in gleichem Maße das Einkommen erwirtschaften und sich die Aufgaben für Haushalt und Kinder teilen	30,3	17,9	12,4
Eine Partnerschaft, in der Frau und Mann in gleichem Maße Aufgaben für Haushalt und Kinder übernehmen, auch wenn eine/-r ein deutlich höheres Einkommen hat	12,9	8,9	4,0
Eine Partnerschaft, in der die <u>Frau die Hauptverdienerin</u> ist und sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	0,4	0,4	0
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist und sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	1,1	0,9	0,2
Eine Partnerschaft, in der für beide der Beruf das Wichtigste ist	5,0	6,8	-1,8
Ein Leben als Single/ohne Partnerin/Partner – ohne Kind	3,7	23,8	-20,1
Ein Leben als Single/ohne Partnerin/Partner – mit Kind(ern)	0,6	1,7	-1,1
	100%	100%	

Quelle: DELTA-Basisuntersuchung „Gleichstellung 2015“
© DELTA-Institut

5.3 Moderne Leitmilieus sind Treiber für mehr Gleichstellung

Wer und wo sind die Treiber für mehr Gleichstellung und Entgeltgleichheit? Zur Identifizierung und Verortung gesellschaftlicher Segmente ist ein rein soziodemografisches Schichtungsmodell (mit den Merkmalen Einkommen, Bildung, Berufsposition, aus denen die soziale Lagerung nach

Oberschicht, Mittelschicht, Unterschicht bestimmt wird) nicht mehr ausreichend. Die Lebenswirklichkeit der Menschen lässt sich genauer und näher erfassen durch ein Milieumodell, weil es die Alltagswelten der Menschen auch aus ihrer subjektiven Perspektive mit in den Blick nimmt. Das Milieumodell ist keine Alternative zum vormaligen, rein soziodemografischen Schichtungsmodell, sondern eine Erweiterung: Denn mit zunehmender Individualisierung und Pluralisierung der Gesellschaft ist die Schichtzugehörigkeit nicht mehr ausreichend, um die Einstellungen und Verhaltensmuster der Menschen zu verstehen und zu erklären. Insofern fassen Milieus Menschen zusammen, die sich in ihrer Lebensauffassung und Lebensweise ähneln; Menschen mit ähnlichen Werten (Einstellungen, Präferenzen, Weltanschauungen), ähnlichem Lebensstil (Routinen, Gewohnheiten, Verhaltensmuster) und ähnlicher sozialer Lage. Die folgende Grafik illustriert die Milieulandschaft für Deutschland, wie sie für 2015 bevölkerungsrepräsentativ bemessen wurde, mit den jeweiligen Milieuanteilen und Altersschwerpunkten.



Der Trend der jüngeren Generationen hin zu einer gleichgestellten Rollenteilung in Partnerschaft und Familie sowie zur etwa gleichen Partizipation für das Erwerbseinkommen spiegelt sich auch in der Milieulandschaft:

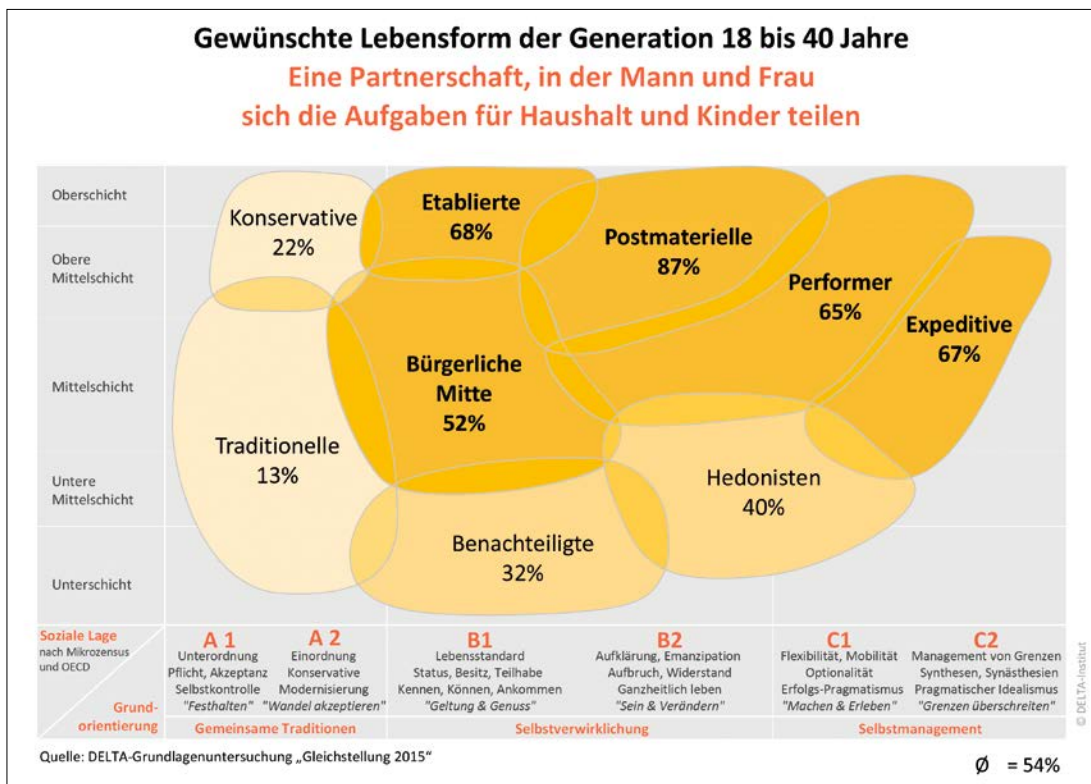
- Treiber und Avantgarde der Gleichstellung ist das Milieu der „Postmateriellen“: Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit sind vor allem für Frauen in diesem Milieu Kern ihrer Identität und Weltanschauung.
- In jedem gehobenen Leitmilieu wie bei den „Postmateriellen“, „Etablierten“, „Performern“ und „Expeditiven“ ist eine gleichgestellte Partizipation für Aufgaben im Haushalt und bei der Versorgung der Kinder das dominierende Wunschmodell.
- Eine konsequent traditionelle Rollenteilung mit dem Mann als Haupternährer und der Frau mit der exklusiven Zuständigkeit für die Familienarbeit ist das Normalitätsmodell in den Milieus der „Konservativen“ und „Traditionellen“. Doch diese Milieus haben einen hohen

Altersschwerpunkt. In den jüngeren Generationen sind sie eine Minderheit: Im Bevölkerungssegment von 18 bis 40 Jahren haben „Konservative“ einen Anteil von 1,5%, „Traditionelle“ einen Anteil von 2,4%.

In der Altersgruppe von 18 bis 40 Jahren hat allein das Milieu der „Performer“ einen Anteil von 20%; die Milieus sind wie folgt verteilt (nach Größe sortiert):

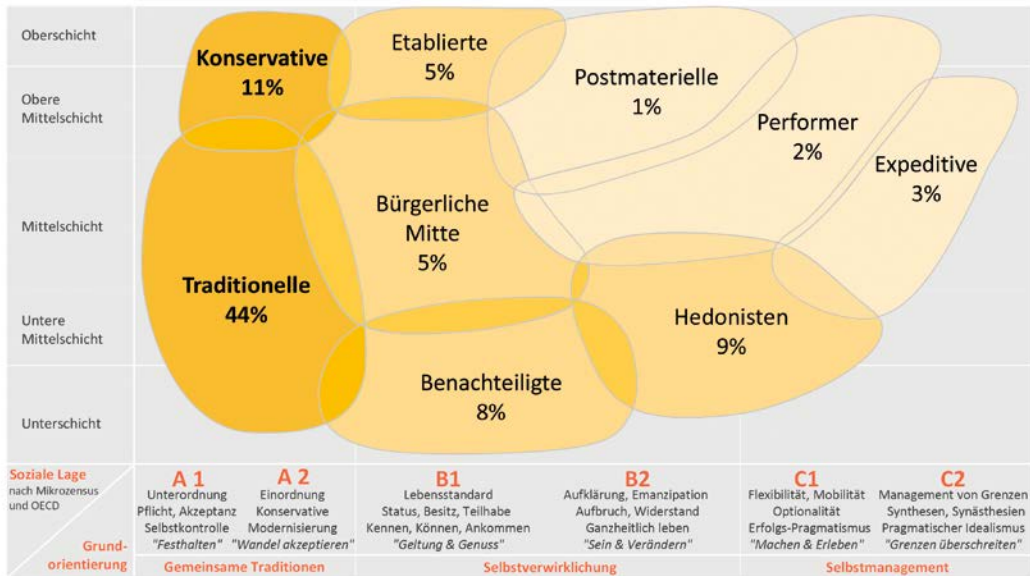
Performer	20,8%
Bürgerliche Mitte	18,5%
Expeditive	15,6%
Hedonisten	15,5%
Benachteiligte	13,1%
Postmaterielle	8,3%
Etablierte	4,2%
Traditionelle	2,4%
Konservative	1,5%

Dazu ist wichtig zu wissen: Die gesellschaftliche Dynamik ist in den Milieus am rechten und oberen Bereich der Milieulandschaft am stärksten: Hier werden i. d. R. Bedarfe und Ansprüche zuerst virulent und mehrheitsfähig, bis sie dann in die Mitte und andere Segmente der Gesellschaft strömen.



Gewünschte Lebensform der Generation 18 bis 40 Jahre

Eine Partnerschaft, in der der Mann der Hauptverdiener ist, die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert und selbst nicht erwerbstätig ist



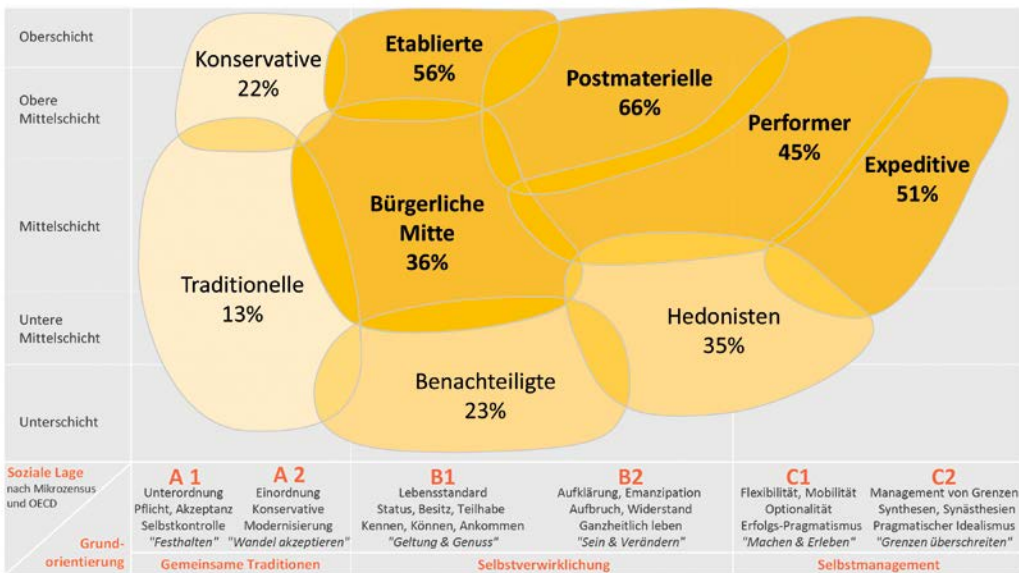
Quelle: DELTA-Grundlagenuntersuchung „Gleichstellung 2015“

∅ = 6%

© DELTA-Institut

Gewünschte Lebensform der Generation 18 bis 40 Jahre

Eine Partnerschaft, in der Mann und Frau in gleichem Maße das Einkommen erwirtschaften und sich die Aufgaben für Haushalt und Kinder teilen

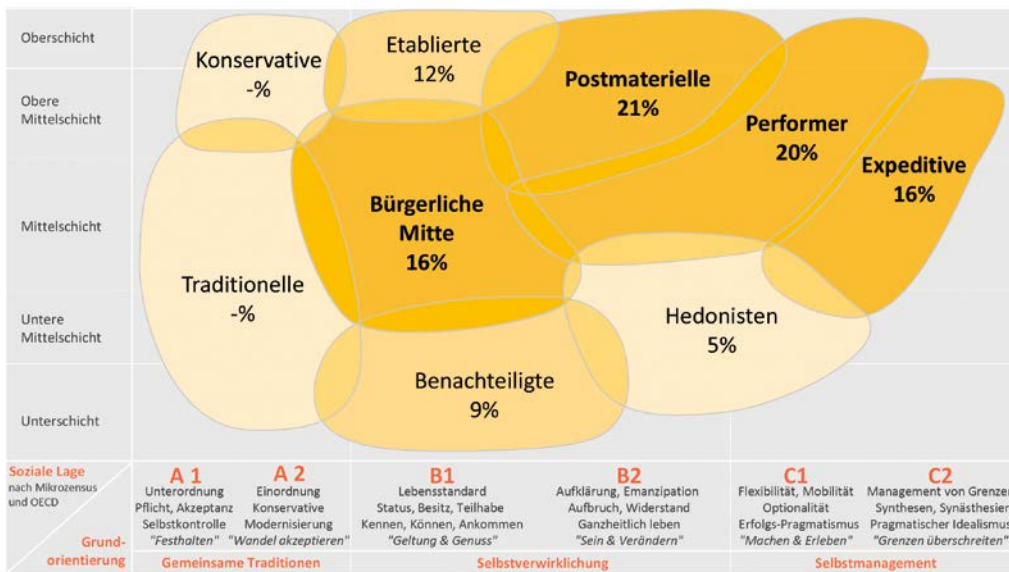


Quelle: DELTA-Grundlagenuntersuchung „Gleichstellung 2015“

∅ = 40%

© DELTA-Institut

Gewünschte Lebensform der Generation 18 bis 40 Jahre
Eine Partnerschaft, in der Mann und Frau
in gleichem Maße Aufgaben für Haushalt und Kinder übernehmen,
auch wenn eine/einer ein deutlich höheres Gehalt hat



Quelle: DELTA-Grundlagenuntersuchung „Gleichstellung 2015“

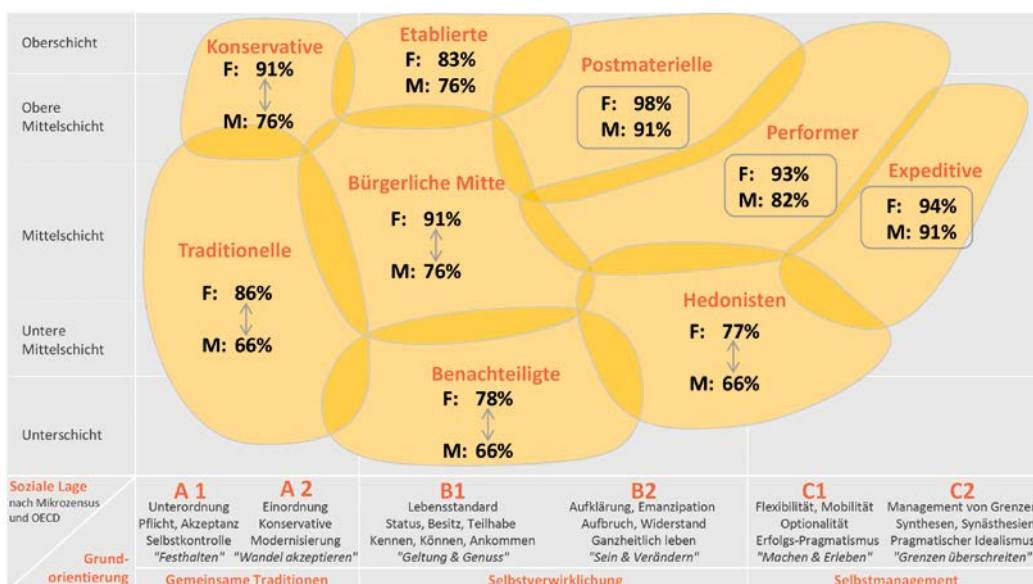
Ø = 14%

Unabhängig von der eigenen gewünschten oder praktizierten Lebensform ist in allen Milieus die Empörung groß, dass es heute noch Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern gibt. Die Empörung liegt bei Frauen in jedem Milieu stets über 75 %, bei Männern stets über 65 %, oft noch deutlich höher.

Besonders ausgeprägt ist die Empörung im Milieu der „Postmaterielen“; ähnlich bei „Expeditiven“ und „Performern“. Bei Frauen sind Protest und Skandalisierung der Entgeltungleichheit am größten, aber bei Männern dieser Milieus ist diese ähnlich groß.

Es ist empörend, dass es Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern heute immer noch gibt!

Frauen: 90%
Männer: 76%



Quelle: DELTA-Grundlagenuntersuchung „Gleichstellung 2015“

6.

Entgeltungleichheit in der Erwerbsbiografie

6.1 Berufswahl von Mädchen und von Jungen

Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen ist seit den 1970er-Jahren zwar stetig gestiegen, aber die Berufswahl junger Frauen beschränkt sich noch häufig auf ein begrenztes Spektrum an Berufen. Wie massiv Geschlechterrollenbilder auf die Ausbildungs- und Berufswahl von Mädchen und Jungen wirken, haben verschiedene Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), des Statistischen Bundesamts, des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) oder des Hamburger Weltwirtschaftsinstituts (HHWI) in den letzten Jahren dokumentiert.²¹ Untersucht wurde, ob die Berufswahl immer noch geschlechtsspezifisch erfolgt und inwiefern Auswahlen durch die Betriebe überkommene Klischees tradieren (Mädchen werden Friseurin, Erzieherin, Floristin u. a.; Jungen werden Mechaniker, Installateur, Fliesenleger u. a.).²² „Unter den dualen Ausbildungsberufen mit mindestens 500 Ausbildungsanfängern sind fast 60, bei denen die jungen Männer einseitig dominieren, ihr Anteil also bei über 80 % liegt. Bei 14 weiteren Berufen ist es umgekehrt, diese sind weiblich dominiert. Bei der nur sehr schleppenden Eroberung dieser Domänen durch das jeweils andere Geschlecht liegen jedoch die jungen Frauen vorn: Sie haben es immerhin in sieben männerdominierten Berufen geschafft, ihren Anteil im Vergleich der Jahre 2005 und 2012 – allerdings von einem niedrigen Niveau ausgehend – um mindestens vier Prozentpunkte zu steigern, die Männer hingegen nur in einem.“²³

Eine Analyse der am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe von Mädchen und Jungen zeigt, dass nur die **Ausbildungen** Industriekaufmann/-frau und Kaufmann/-frau im Einzelhandel bei beiden Geschlechtern ähnlich beliebt sind. Die verbleibenden Berufe scheinen sehr stark Geschlechterrollen oder Geschlechterstereotype widerzuspiegeln. Demnach fangen Jungen eher eine technische Ausbildung im Industriesektor an wie z. B. Mechatroniker, Industriemechaniker, Elektriker, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik, Fachinformatiker, Fachkraft für Lagerlogistik. Die bei Mädchen beliebtesten Ausbildungen entstammen hingegen eher dem Dienstleistungssektor wie medizinische Angestellte, Gesundheits- und Krankenpflegerin, Erzieherin, Friseurin, Verkäuferin, Floristin, Kauffrau für Bürokommuni-

21 Vgl. Statistisches Bundesamt/Destatis (2014): Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Wiesbaden. Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB (2015): Auszubildende 2013 nach Ausbildungsberufen (TOP 20) Frauen. Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB (Hrsg.) (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorversion, Wiesbaden. Boll, Christina/Bublitz, Elisabeth/Hoffmann, Malte (2015): Geschlechtsspezifische Berufswahl: Literatur- und Datenüberblick zu Einflussfaktoren, Anhaltspunkten struktureller Benachteiligung und Abbruchkosten. Pilotstudie des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HHWI) im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, Hrsg.) (9/2014): IAB-Kurzbericht. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. Nürnberg.

22 Vgl. Wippermann, Carsten (2013): Jungen und Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung zu Einstellungen und Verhalten von Jungen und Männern im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

23 Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB (2013): Pressemitteilung 12/2013 vom 23.04.2013.

kation, Fachverkäuferin für Lebensmittelhandwerk/Bäckerin, Bankkauffrau.²⁴ Vor diesem Hintergrund stellt das Statistische Bundesamt im Jahr 2014 fest: „Die Frauenanteile in den einzelnen Berufsgruppen haben sich seit Anfang der 1990er-Jahre insgesamt nur wenig verändert. **Mit der frauen- und männertypischen Berufswahl sind häufig Unterschiede im Verdienst und in den Karriereverläufen verknüpft.**“²⁵

Mit Blick auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern zeigt sich gleichzeitig, dass ...

- (1) die Ausbildungsvergütungen in Berufen mit einem hohen Frauenanteil deutlich geringer sind als in Berufen mit einem hohen Männeranteil²⁶; mit dem Effekt, dass
- (2) weibliche Auszubildende 2014 im dualen Ausbildungssystem in Westdeutschland durchschnittlich 781 Euro, männliche Auszubildende 815 Euro als monatliche Vergütung bekamen (**Entgeltlücke von 4,2 % im Westen**); in Ostdeutschland Frauen 708 Euro, Männer 752 Euro (**Entgeltlücke von 6,1 % im Osten**).
„Die abweichenden Vergütungsdurchschnitte resultierten ausschließlich aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe. In Berufen, in denen weit überwiegend junge Männer ausgebildet werden, waren die tariflichen Ausbildungsvergütungen teilweise sehr hoch. Umgekehrt waren in den Berufen, in denen sehr stark junge Frauen vertreten sind, häufiger relativ niedrige Vergütungen vereinbart.“²⁷
- (3) **in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen i. d. R. überhaupt keine Vergütung bezahlt wird** und dies Ausbildungen sind, die überwiegend von Frauen gewählt werden;²⁸
- (4) an Privatschulen und in vollzeitschulischen Ausbildungen i. d. R. Schulgeld zu entrichten ist,²⁹ zusätzlich Prüfungs- und Aufnahmegebühren sowie Gebühren für Materialkosten anfallen. Dies gilt **typischerweise für Ausbildungen, die mehrheitlich von Frauen gewählt werden** wie Logopädie, Ergotherapie, Physiotherapie und Kosmetik u. a.³⁰

24 Boll u. a. (2015), S. 5.

25 Statistisches Bundesamt/Destatis (2014): Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Wiesbaden, S. 16. Eigene Hervorhebung.

26 Vgl. Beicht, Ursula (2015): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2014: Deutliche Erhöhungen in West und Ost, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB, 07.01.2015; online unter <http://www.bibb.de/de/23679.php>. Vgl. Boll u. a. (2015), S. 45–47.

27 Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung (Vorversion), S. 273. Vgl. Beicht (2015), S. 7.

28 2013 starteten 68,6% aller Auszubildenden ihre Ausbildung im dualen System, parallel mündeten 30,1% ins i. d. R. nicht vergütete vollzeitschulische Ausbildungssystem ein. Der Frauenanteil lag im dualen System bei rund 40,6%, im vollzeitschulischen bei 77,6%. Zudem war fast jede vierte berufsbildende Schule 2013 in privater Trägerschaft und damit i. d. R. kostenpflichtig. Quellen: Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur. Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. 2014, S. 7–8. Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur. Private Schulen. 2014, S. 13. Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB (Hrsg.) (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Kapitel A3.1 Berufliche Wünsche und beruflicher Verbleib von Schulabgängern und Schulabgängerinnen, S. 74 ff., sowie Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB (Hrsg.) (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015.

29 2013/14 war fast jede vierte berufsbildende Schule in privater Trägerschaft und damit i. d. R. schulgeldpflichtig. Vgl. Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur. Private Schulen. 2014, S. 13.

30 Vgl. Boll u. a. (2015), S. 48 f.

Insofern spielen die Ausbildungs- und Berufswahl sowie die Ausbildungsvergütung eine entscheidende Rolle in Bezug auf gleiche Erwerbchancen, berufliche Perspektiven und gleiche Einkommen. Mit einem Beruf sind – ohne dass dies den Betroffenen transparent wäre – je eigene Korridore und vorgezeichnete Bahnen, Ausgangsniveaus und Niveaustufen für weitere Entwicklung, Karriere und Entgelte verbunden.

Vor diesem Hintergrund wurde die Einstellung der Bevölkerung zur Ausbildungs- und Berufswahl von jungen Frauen und Männern erhoben.

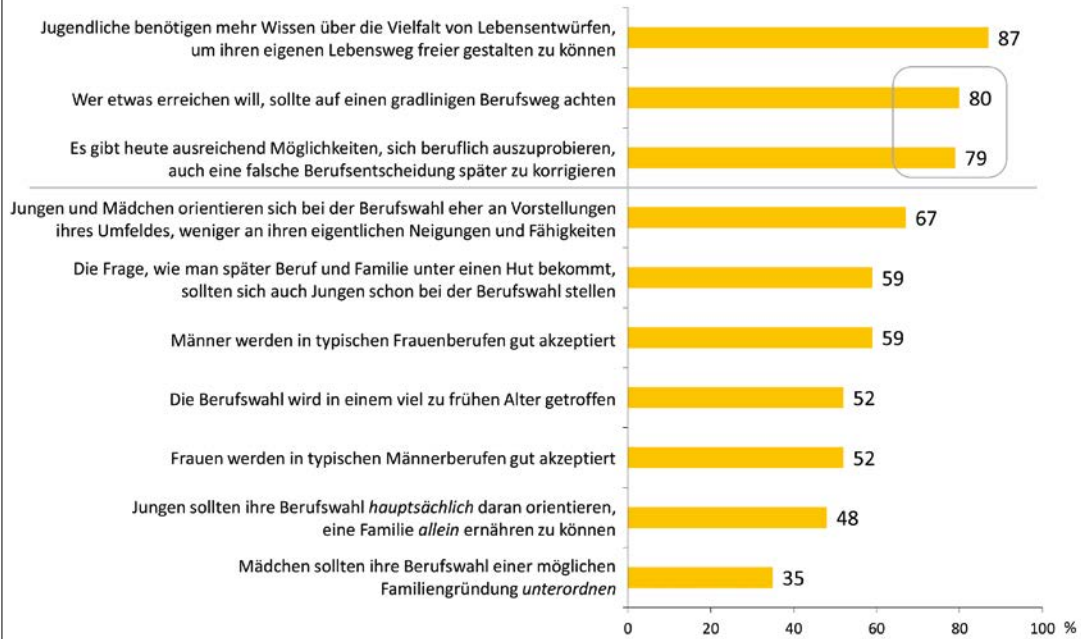
6.1.1 Einstellungen der Bevölkerung

In der Bevölkerung dominiert die Auffassung, dass Jugendliche mehr Wissen benötigen über die Vielfalt von Lebensentwürfen, um ihren eigenen Lebensweg freier gestalten zu können. Dies kann als Appell gedeutet werden, Jugendlichen (noch) mehr Wissen, Erprobungs- und Reflexionsmöglichkeiten zur Vorbereitung auf die Berufswahl und die damit verknüpfte Lebensplanung zu vermitteln.

Während der Ausbildung und des Berufseinstiegs sind – aus Sicht der Bevölkerung – *Zielorientierung und Flexibilität* heutzutage wichtige Maximen und Tugenden. Es gilt, sehr aufmerksam die Balance zu wahren: Einerseits erhöht ein gradliniger Berufsweg die Erfolgs- und Aufstiegschancen; andererseits gibt es heute – so die verbreitete Meinung – ausreichend Möglichkeiten, eine falsche Berufsentscheidung auch später noch zu korrigieren. Diese auf Erfahrung im Bekanntenkreis, auf Hoffnung oder Projektion beruhende Einstellung kann eine erhebliche entlastende Wirkung haben, ist aber trügerisch und riskant aufgrund der wissenschaftlich fundierten Tatsache, dass berufliche Kursänderungen nicht einfach möglich sind.

Doch die Einschätzung beruflicher Reversibilität und flexibler Optionen in den ersten Jahren nach der Berufseinmündung nimmt Jugendlichen nach der Schule den Druck, jetzt unbedingt die richtige Berufswahl zu treffen. Das ist vor dem Hintergrund wichtig, dass 67 % der Befragten davon überzeugt sind, dass Mädchen und Jungen sich bei der Berufsentscheidung weniger an ihren individuellen Neigungen und Talenten orientieren, sondern eher an den Vorstellungen ihres Umfelds. Mehr als die Hälfte der Bevölkerung ist der Auffassung, dass die Berufswahl zu früh getroffen werden muss. Beide Aspekte können dazu führen, dass Berufswege eingeschlagen werden, die sich auf Dauer als nicht tragfähig erweisen.

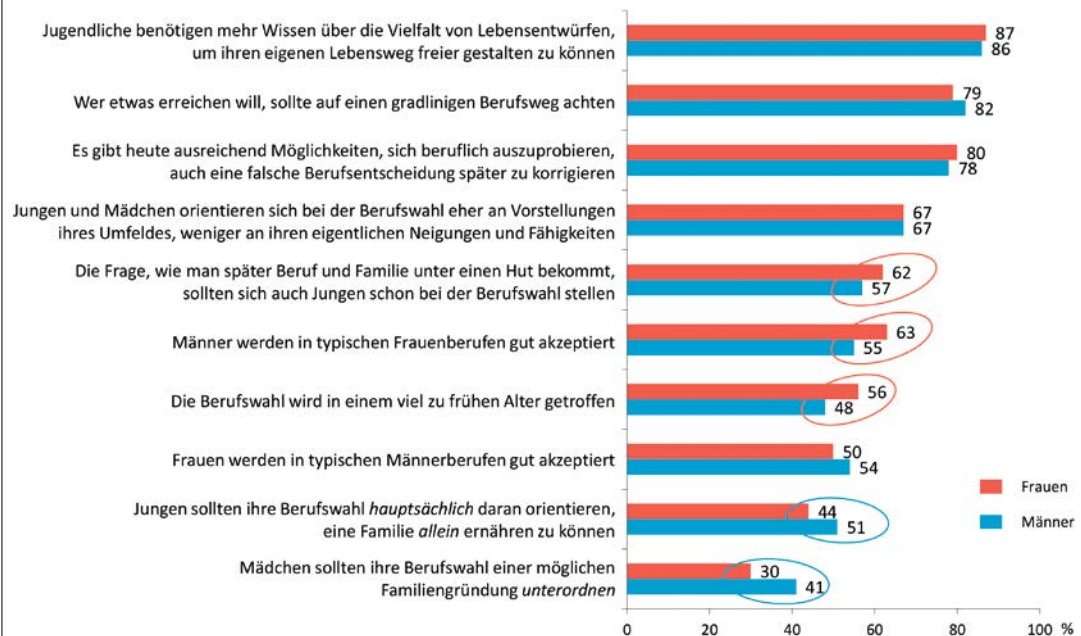
Berufswahl von Mädchen und Jungen Einstellung der Bevölkerung



Quelle: DELTA-Grundlagenuntersuchung „Gleichstellung 2015“
Top2-Werte (Zustimmung) einer vierstufigen Skala

© DELTA-Institut

Berufswahl von Mädchen und Jungen Einstellung der Bevölkerung



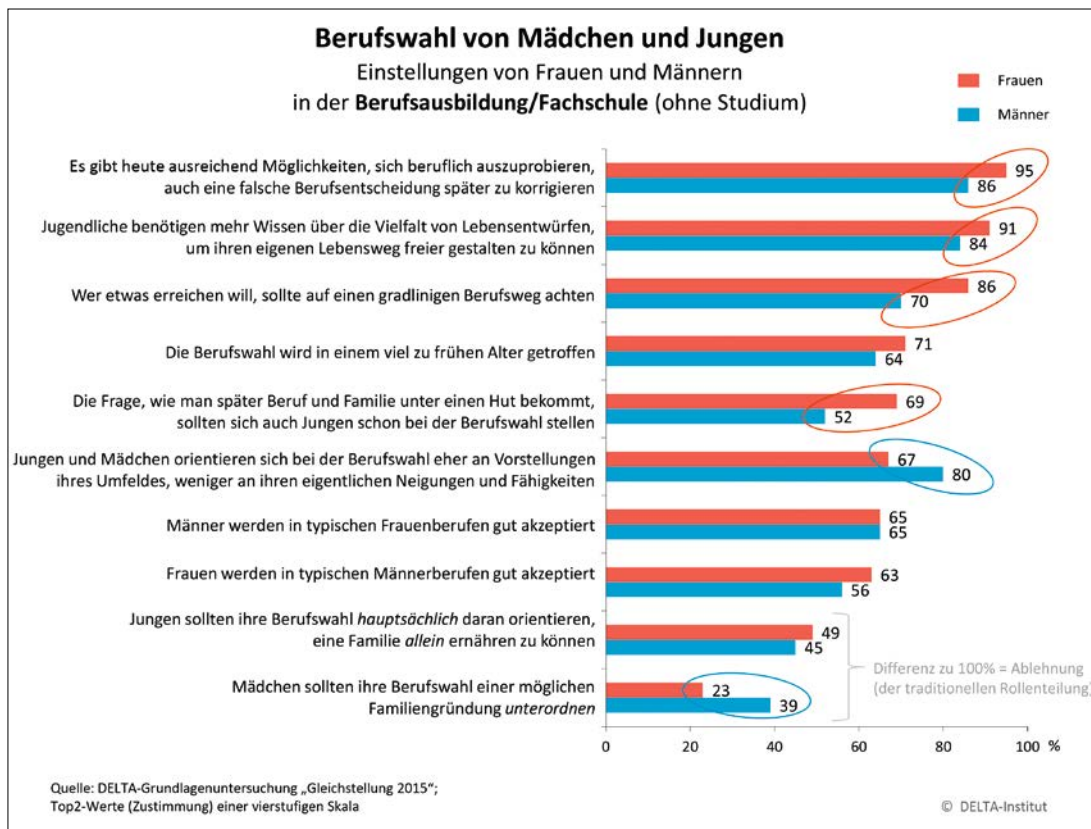
Quelle: DELTA-Grundlagenuntersuchung „Gleichstellung 2015“
Top2-Werte (Zustimmung) einer vierstufigen Skala

© DELTA-Institut

6.1.2 Einstellungen junger Frauen und Männer in einer Berufsausbildung

Wie denken die jungen **Frauen und Männer, die derzeit in einer dualen oder vollzeitschulischen Berufsausbildung sind**, selbst über Berufswahlen? Noch stärker als in der Gesamtbevölkerung ist bei jungen Frauen (95 %) und Männern (86 %) die Zuversicht, dass es heute ausreichend Möglichkeiten gibt, sich auszuprobieren und eine falsche Entscheidung später korrigieren zu können. Hoch ist bei Frauen (91 %) und Männern (84 %) der – zumindest geäußerte – Wissensbedarf über Lebensentwürfe und Lebensverläufe. Junge Frauen und Männer in einer Berufsausbildung haben zwar grundsätzlich ähnliche Einstellungen zur Berufswahl, doch es gibt einige markante Unterschiede:

- 86 % der Frauen und (deutlich weniger) 70 % Männer in einer Berufsausbildung meinen, dass man auf einen gradlinigen Berufsweg achten sollte, wenn man etwas erreichen will.
- 80 % der Männer und (deutlich weniger) 67 % der Frauen beobachten bei sich und in ihrem Umfeld, dass Jungen und Mädchen sich bei der Berufswahl weniger an ihren eigentlichen Neigungen und Fähigkeiten orientieren, sondern eher an Vorstellungen ihres Umfelds. Vor allem bei jungen Männern ist diese Tendenz deutlich stärker, als die Gesamtbevölkerung ohnehin vermutet.
- 39 % der jungen Männer, aber „nur“ 23 % der jungen Frauen in Ausbildung sind der Meinung, dass Mädchen ihre Berufswahl einer möglichen Familiengründung unterordnen sollten. Umgekehrt sind etwas mehr Frauen (49 %) als Männer (45 %) der Überzeugung, dass Jungen ihre Berufswahl *hauptsächlich* daran orientieren sollten, eine Familie *allein* ernähren zu können.
- Bemerkenswert ist, dass diese traditionellen Erwartungen und Maximen an das jeweils andere Geschlecht stärker adressiert werden als an sich selbst: Das gilt für Frauen mit Blick auf Männer ebenso wie für Männer mit Blick auf Frauen.
- Fast die Hälfte der Frauen (49 %) in dualer oder vollzeitschulischer Ausbildung erwartet von Jungen (ihrem künftigen Partner) die Berufswahl nach dem Modell des *hauptsächlich* Familienernährers; aber nur 23 % der Frauen wollen ihre eigene Berufswahl der möglichen Familiengründung unterordnen.
- 45 % der Männer in Ausbildung erwarten, dass sie künftig (vermutlich) Haupternährer ihrer Familie sein werden, und meinen daher, ihre Berufswahl entsprechend treffen zu müssen. Ob die künftige Rolle als Haupternährer das leitende Motiv ist (ex ante) oder Alibi-Legitimation (ex post), ist – auch den Betroffenen – nicht immer klar und eindeutig.
- Ebenso erwarten ähnlich viele junge Männer (39 %) von Frauen, dass diese ihre Berufswahl daran orientieren, später *hauptsächlich* die Familienarbeit (Kinder, Haushalt) zu übernehmen.



Die bei jungen Frauen häufiger und stärker ausgeprägte Sensibilität für die Vorteile einer gradlinigen Berufsbiografie bedeutet nicht unbedingt, dass Frauen dieser Maxime selbst folgen. Ihre hohe Wertschätzung einer strategischen Berufsplanung ist unter Umständen eine Reaktion auf ihre Beobachtung, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit für Familienaufgaben unterbrochen haben, diese danach keine kontinuierliche und gradlinige Berufsbiografie haben und nicht die Ziele erreichen wie Männer, die kontinuierlicher, stringenter an ihrer beruflichen Position und Karriere arbeiten.

Die Erwartung beruflicher Multioptionalität und Flexibilität einerseits, ein gradliniger Berufsverlauf andererseits sind Gegensätze. Es ist auffällig, dass Frauen die Gegenläufigkeit dieser Pole sehr viel stärker und ambivalenter wahrnehmen als Männer. Frauen scheint bei der Berufswahl die spätere Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker zu beschäftigen als Männer, die hier gelassener scheinen. Das spiegelt sich auch darin, dass junge Männer etwas seltener als Frauen das Gefühl haben, ihre Berufswahl in einem zu frühen Alter treffen zu müssen. Die Einstellungen junger Frauen in der Ausbildung sind – stärker als bei Männern – von zwei ambivalenten Perspektiven geprägt: Einerseits sehen Frauen die Vorteilhaftigkeit oder gar Notwendigkeit, schnell voranzukommen, um vor einer Familiengründung eine möglichst gute Position erreicht zu haben (von der aus sie später gut weitermachen können); andererseits haben sie das Vertrauen/die Hoffnung in den Arbeitsmarkt und ihre persönliche Kompetenz, sich flexibel neu orientieren und anpassen zu können.

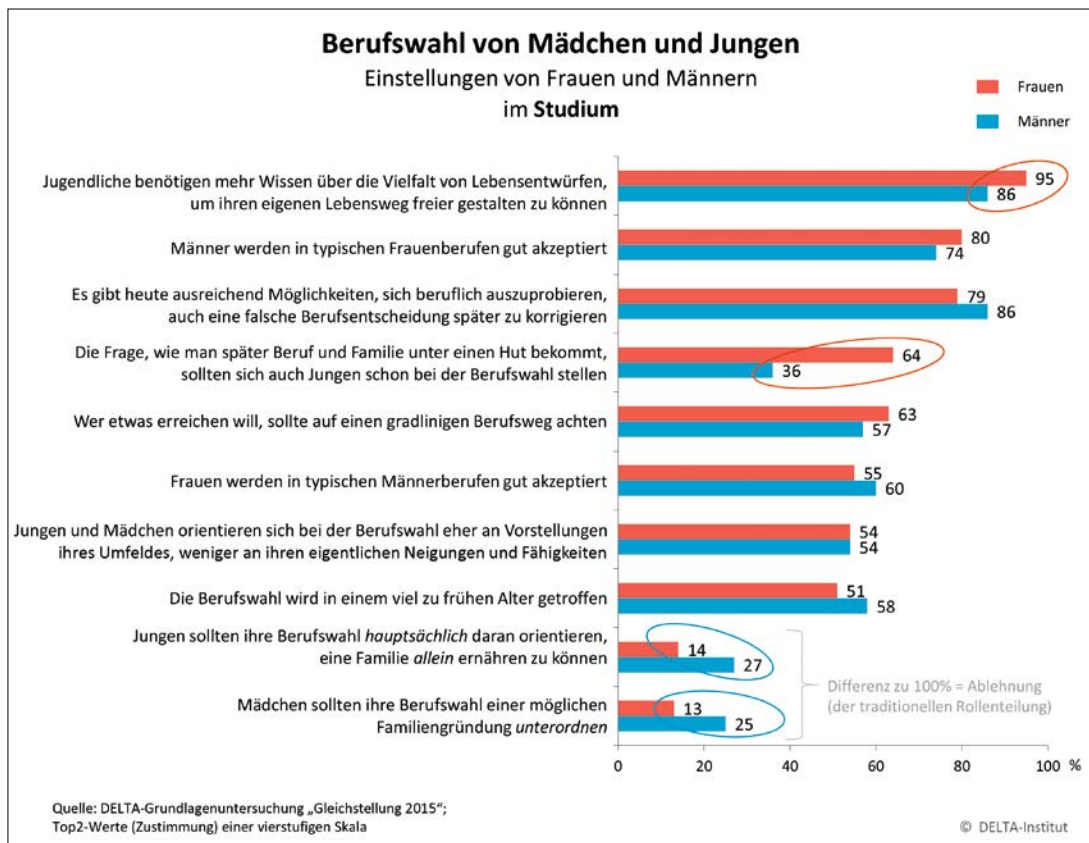
Gleichzeitig ist festzustellen, dass das **traditionelle Haupternährermodell** bei Männern in Berufsausbildung heute nicht mehr mehrheitlich angestrebt wird: Junge Männer wollen überwiegend (55 %) ihre Berufswahl explizit *nicht* daran orientieren, damit später eine Familie *allein* ernähren zu können. Auch 51 % der jungen Frauen lehnen dies ab und wollen keinen Mann, der sich von Anfang an als Hauptverdiener und Familienoberhaupt sieht: Sie wollen später für Einkommen und Familienarbeit mit ihrem Partner eine gleichgestellte Rollenteilung praktizieren. Ebenso distanzieren sich 77 % der jungen Frauen und 61 % der jungen Männer von der Vorstellung, Frauen sollten ihre Berufswahl einer möglichen Familiengründung unterordnen.

Zwei Drittel (65 %) der jungen Frauen und Männer sind optimistisch, dass Männer in typischen Frauenberufen gut akzeptiert werden. Ähnlich hoch ist der Optimismus, dass Frauen in typischen Männerberufen akzeptiert werden (63 % der Frauen und 56 % der Männer stimmen dem zu): Das gibt Anlass zu **Optimismus, dass die bisher geschlechterstereotype Berufswahl aufgebrochen werden kann, wenn entsprechende unterstützende Maßnahmen hinzukommen.**

6.1.3 Einstellungen junger Frauen und Männer im Studium

Bei Frauen und Männern in einer akademischen Ausbildung (Fachhochschule, Hochschule, Universität) ist die traditionelle Rollenerwartung und Anforderung an die Berufswahl deutlich geringer als bei jenen in einer (dualen oder vollzeitschulischen) Ausbildung.

- Nur 14 % der studierenden Frauen und 27 % der studierenden Männer haben die Erwartung, dass Männer ihre Berufswahl hauptsächlich mit Blick auf ihre künftige Rolle und Verantwortung als Haupternährer ihrer Familie treffen sollen.
- Ebenso meinen nur 13 % der Frauen und 25 % der Männer im Studium, dass Frauen ihre Berufswahl ihrer Familiengründung *unterordnen* sollten. So ist bei wenigen Studierenden eine traditionalistische Familienperspektive vorhanden, bei Männern allerdings doppelt so häufig wie bei Frauen.
- Noch deutlich größer als bei Frauen und Männern in (dualer, vollzeitschulischer) Berufsausbildung ist bei Studierenden die Kluft zwischen Frauen und Männern in der Erwartung, dass junge Männer bei ihrer Berufswahl sich die Frage stellen sollten, wie sie später Beruf und Familie unter einen Hut bekommen. 64 % der Frauen im Studium erwarten dies von Männern (ihrem aktuellen/künftigen Partner), aber nur 36 % der studierenden Männer von sich selbst. Die Erwartungen von Frauen an Männer hinsichtlich der späteren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ebenso die vorbereitenden Lebensentscheidungen in der Berufswahl sind erheblich – und werden von der Mehrheit der Männer nicht geteilt oder gesehen.



6.1.4 Entwicklungen

Etwa jeder vierte Mann im Studium und fast jeder zweite Mann in dualer/vollzeitschulischer Ausbildung hat die Möglichkeit einer späteren Hauptzuständigkeit für das Familieneinkommen im Blick. Jede achte Frau im Studium und jede fünfte Frau in dualer/vollzeitschulischer Berufsausbildung trifft ihre Berufswahl (noch) vor dem Hintergrund einer geplanten Familiengründung bzw. setzt sich mit dieser Erwartung auseinander.

Das kann bedeuten, dass diese Frauen einen Beruf wählen, der ihnen die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Teilzeit oder Erwerbsunterbrechungen) zu ermöglichen scheint. Gleichzeitig kann die hohe Priorität einer späteren Familie bedeuten, dass eher kurze Ausbildungswege geplant und Berufe ergriffen werden, die perspektivisch wenig Anpassungsfortbildung erfordern. Manchen mag aufgrund „geringer Bildung und damit verbundenen materiell wie auch inhaltlich wenig attraktiven Aussichten“ eine Familiengründung gar als Exit-Strategie aus der Berufswahlsituation dienen.³¹ Junge Männer erwarten mehrheitlich weder von sich noch von Frauen, dass die Berufswahl mit der Vereinbarungsfrage verknüpft wird. Dies steht im deutlichen Kontrast zur Erwartung junger Frauen, dass Männer sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf interessieren und sie auch bei ihrer Berufswahl bereits im Blick haben sollten. Hier drückt sich Erwartung oder Hoffnung von Frauen aus, dass Verantwortung für Familie eine partnerschaftliche Aufgabe ist, denn junge Frauen wollen ihre eigene Berufswahl mehrheitlich *nicht* einer möglichen Familiengründung unterordnen. Das gilt vor allem für Frauen

³¹ Vgl. Beirat Jungenpolitik (2013): Jungen und ihre Lebenswelten – Vielfalt als Chance und Herausforderung. Opladen, Berlin, Toronto, S. 212 f.

in einer akademischen Ausbildung, ist aber auch zu einem erheblichen Teil bei Frauen in dualer oder vollzeitschulischer Ausbildung vorhanden: Der Rollenwandel in der jungen Generation geht – zumindest während der Phase der Ausbildung – klar in Richtung gleichgestellter Partnerschaft und wird von deutlich mehr jungen Frauen getragen als von jungen Männern.

Mit Blick auf die – von vielen nicht gewollte – Retraditionalisierung der Rollenteilung zu Beginn der Familiengründung führt dies zu folgenden Erkenntnissen:

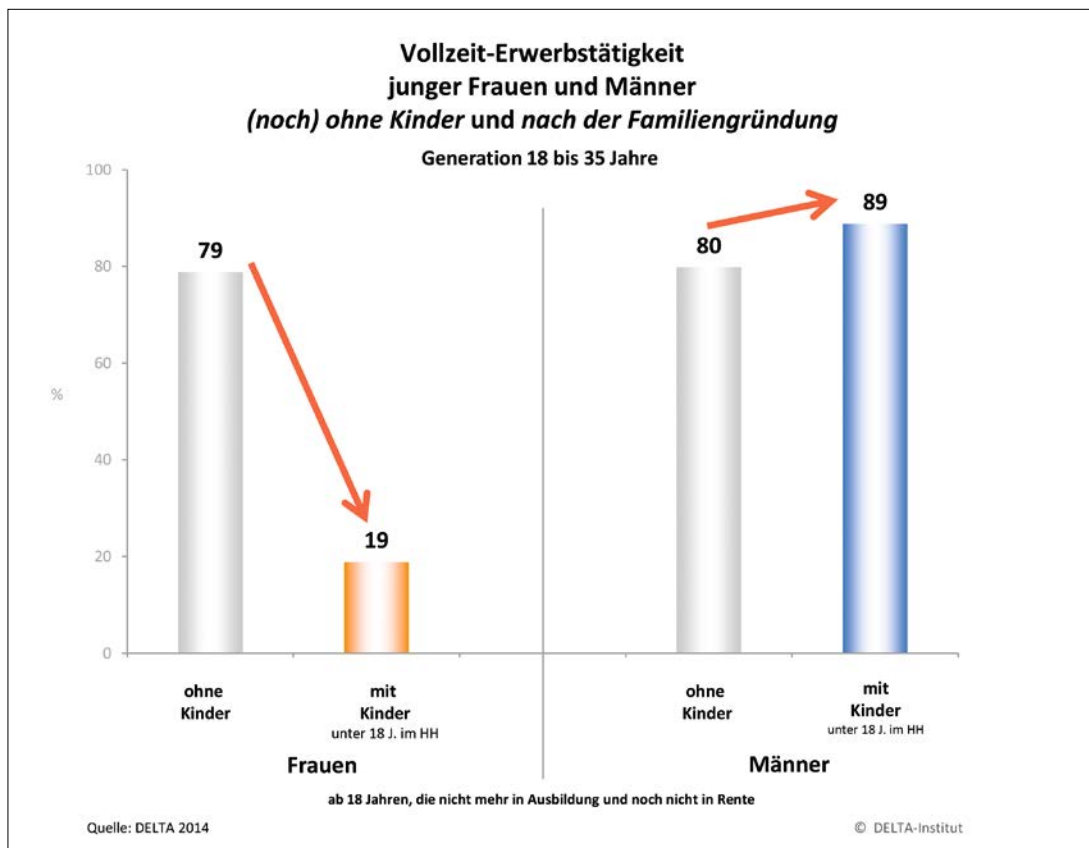
- Junge Frauen wollen heute – wie Männer – beruflichen Erfolg und finanzielle Eigenständigkeit. Das voreingestellte Lebens- und Partnerschaftsprogramm ist nicht die traditionelle Rollenteilung.
- Während der Ausbildung strebt nur eine Minderheit eine traditionelle Rollenteilung an. Sehr deutlich wird die Erwartung oder Hoffnung junger Frauen, dass die Verantwortung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein partnerschaftliches Thema sein sollte. Für Frauen in der Familienphase ist, auch wenn sie eine gleichgestellte Partnerschaft wollen, eine Phase traditioneller Rollenteilung kein Skandal, sondern wird als zeitlich befristete Phase erwartet und akzeptiert. Sie verliert aber ihre Akzeptanz und Normalität, wenn die traditionelle Rollenteilung dauerhaft bleibt und kaum mehr kurzfristige Anreize bestehen, diese zurückzudrehen. Doch mit der Einstellung beruflicher Flexibilität und ihrem Selbstbewusstsein „glauben“ die meisten jungen Frauen nicht, dass ihnen persönlich das passiert. Mit dieser lebensphasenangepassten Haltung aber ist ihr Berufsweg nicht gradlinig, führt weniger schnell und weniger hoch in der Einkommenshierarchie.
- Es gibt einen kleinen Teil junger Frauen und Männer, die eine traditionelle Rollenteilung in der Familie schon immer wollten. Für diese findet mit der Familiengründung *keine ungewollte Traditionalisierung* statt, sondern die Realisierung der Lebensform, die sie ohnehin schon immer wollten.
- Die Mehrheit geht davon aus, dass die Berufswahl sich mehr an den Vorstellungen und Empfehlungen des Umfeldes orientiert als an den eigentlichen Neigungen und Fähigkeiten. Dies birgt die Gefahr von Fehlentscheidungen und ist bedenklich, denn die Realität zeigt entgegen der positiven Annahme der Befragten zu Korrekturmöglichkeiten, dass Berufswechsel oft schwer sind und nicht unbedingt von den Jobcentern oder Arbeitsagenturen unterstützt werden können. Berufswechsel sind in Deutschland mit erheblichen Risiken für Einkommensverluste verbunden, erfolgen bei Frauen oft nicht freiwillig und oft unter dem Niveau ihrer Ausbildungsqualifikation. Das Bildungspotenzial von Frauen wird bei einem Berufswechsel (nach der Familiengründung beim beruflichen Wiedereinstieg; beim berufsbedingten Ortswechsel des Partners) sehr oft nicht ausgeschöpft. Berufswechsel sind vor allem für Frauen mit Verlusten der beruflichen Hierarchiestufe, mit Einkommens- und Statusverlust verbunden.
- Die Entscheidung für einen Beruf ist bei vielen jungen Frauen das Ergebnis einer vielschichtigen Abwägung, die in der Regel komplexer ist als bei Jungen, vor allem hinsichtlich späterer Lebensphasen und -optionen. Neben der Präferenz für Berufskreise oder einen bestimmten Beruf wird bei einem relevanten Teil der jungen Frauen auch die spätere Vereinbarkeit von Beruf und Familie mitgedacht. Männer hingegen blenden die Frage nach einer späteren Familie bei ihrer Berufswahl mehrheitlich aus. Für Frauen bedeutet dies, dass sie sich mit dem beruflichen Vorankommen beeilen und den Berufsweg flexibel gestalten müssen. Gleichzeitig entscheiden sie sich sehr häufig für sog. Frauenberufe in der Annahme, in diesen würden sich ihre Interessen und die Vereinbarkeitsfrage gut verbinden lassen. Jungen Männern ermög-

licht ihre Einstellung, sich weiterhin überwiegend für klassische Männerberufe entscheiden zu können, in denen Vollzeitbeschäftigung und zeitliche Verfügbarkeit erwartet werden.

6.2 Familiengründung: Retraditionalisierung und Vertiefung der Entgeltkluft

Junge Frauen und Männer erwerben heute selbstverständlich eine Berufsqualifikation, mit der sie in der Regel zeitnah in den Arbeitsmarkt einsteigen. In einer Partnerschaft sehen sich die meisten Frauen und Männer auf gleicher Augenhöhe und gleichberechtigt mit der (teils vorausgesetzten, teils explizit ausgesprochenen) Verabredung, wichtige Entscheidungen stets gemeinsam zu treffen – und diese so zu treffen, dass keiner in besonderer Weise benachteiligt wird.

Im Alter zwischen 18 und 35 Jahren haben nach Abschluss ihrer Ausbildung 79% der Frauen und 80% der Männer eine Vollzeitstelle, die i. d. R. zur Finanzierung der eigenen Existenz ausreicht und Chancen für die weitere Berufstätigkeit eröffnet.



Doch die Geburt des ersten Kindes führt – nicht in Ausnahmefällen, sondern bei der Mehrheit der Paare – zu einer tiefgreifenden Zäsur der Geschlechterrollen mit der praktischen Konsequenz der Veränderung von der gleichgestellten zur traditionellen Rollenteilung („Rolle rückwärts“). Auch bei Paaren, die mit der Vision gleichgestellter Partnerschaft angetreten sind, die beide erwerbstätig waren und sich bisher in ihrem Alltag ohne Kinder die Hausarbeit teilten, sind es in der Regel die Frauen, die nach der Geburt des ersten Kindes und von weiteren Kindern ihre Erwerbstätigkeit erheblich reduzieren oder aus dem Erwerbsleben (vorübergehend)

ausscheiden, hauptsächlich die Versorgung, Organisation und Erziehung des Kindes übernehmen sowie den Haushalt.

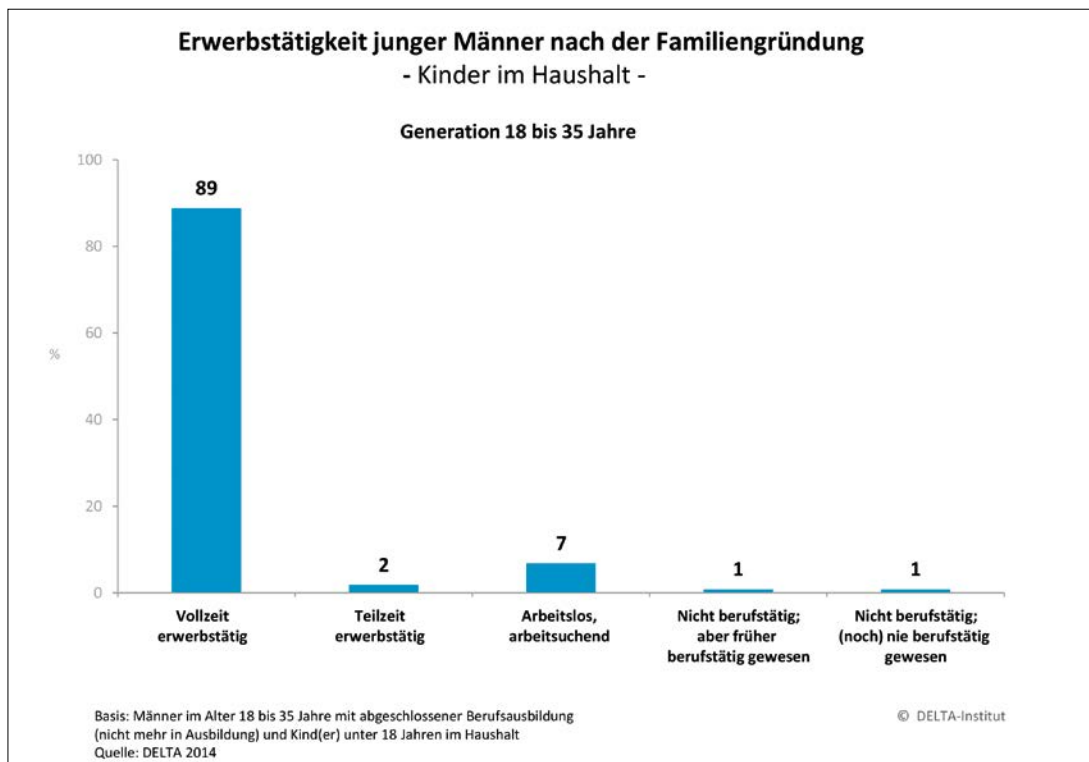
Mit der Geburt des ersten Kindes sehen Männer sich (und Frauen ihren Partner) reflexhaft in der hauptsächlichlichen Verantwortung zur materiellen Versorgung der Familie. Mit jedem weiteren Kind empfinden Männer sich noch stärker und unbedingter in der Pflicht, ein noch höheres Einkommen für die größer gewordene Familie zu verdienen: Während Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes ihre Arbeitszeit reduzieren oder gar ganz aus dem Arbeitsmarkt aussteigen (vorübergehend, mit der Perspektive des späteren schrittweisen Wiedereinstiegs), steigt bei Männern der finanzielle Druck zu höherem Familieneinkommen.

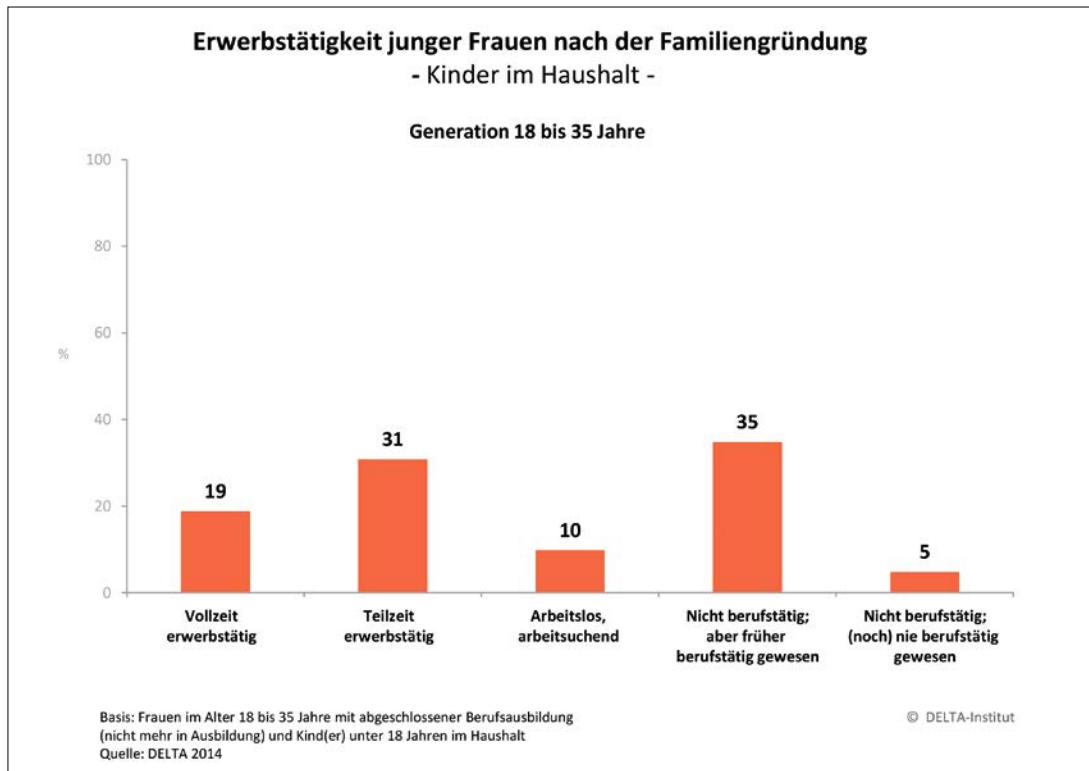
Bis zur Familiengründung verliefen Berufstätigkeit/Einkommenserwerb bei Frauen und Männern synchron. Mit der Familiengründung erfolgt ein Auseinanderdriften (Bifurkation) der aktuellen Aufgaben und Einkommensperspektiven: Im Alter zwischen 18 und 35 Jahren sind zwar 79% der Frauen ohne Kind Vollzeit erwerbstätig, aber nur noch 19% der Frauen mit Kind(ern). 80% der Männer ohne Kinder haben eine Vollzeitstelle, aber 89% der Männer mit Kindern. Männer werden auf die Rolle des Haupternährers der Familie fokussiert mit der Maxime, ein möglichst hohes Einkommen zu erwirtschaften (mit den Implikationen: in Gehaltsgesprächen tough verhandeln, länger arbeiten, beruflich aufsteigen).

Frauen verzichten zu Beginn der Familiengründung ganz oder zu erheblichen Teilen auf eigenes Einkommen mit erheblichen Konsequenzen für das eigene Einkommen und für das relative Entgelt: Stundenlöhne von Teilzeitbeschäftigten liegen deutlich unter den Stundenlöhnen von Vollzeitbeschäftigten. Frauen mit Familie verhandeln ihr Gehalt nicht mit der „Härte“ a) wie ihr eigener Partner (von dem sie solches aber seinerseits erwarten), b) wie andere Männer im Unternehmen, c) wie Frauen ohne Familie.

Wenn Frauen nach Monaten oder Jahren hauptsächlichlicher Familienarbeit beruflich wiedereinsteigen oder ihre Arbeitszeit aufstocken wollen, bekommen sie i. d. R. nicht die gleichen Löhne wie Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrochen haben und (dauerhaft) Vollzeit erwerbstätig waren. Für Frauen mit kleinen Kindern und für Frauen in der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von größter Relevanz – und in den meisten Fällen wichtiger als ein möglichst hohes Gehalt. Ein höheres oder gar höchstes Gehalt ist gefühlt und faktisch verbunden mit der Erwartung von „bedingungslosem“ und (zeitlich) „grenzenlosem“ Einsatz für das Unternehmen. Damit würden sie aber die Balance riskieren – ihre persönliche sowie die der Familie. Da es Frauen explizit um eine gute Vereinbarkeit geht, zeigen sie bei Einstellungs- und Mitarbeitergesprächen (teils reflexhaft, teils taktisch) das Verhaltensmuster, kein besonders hohes Gehalt erzielen zu wollen, um sich nicht neben der Kindererziehung unter zusätzlichen Sozialdruck und Leistungsdruck zu setzen. Anfangs ein „nur“ moderates Gehalt erzielen zu *wollen*, ist aus der Perspektive von Frauen a) in Einstellungsgesprächen eine Reaktion auf das Risiko, die Stelle eventuell nicht zu bekommen und b) in der Kleinkindphase sowie im beruflichen Wiedereinstieg „verantworteter Selbstschutz“, um für ihr Kind in der Kita und Schule (z. B. bei Krankheit) flexibel da sein zu können. Diese Frauen merken erst nach mehreren Jahren, dass ihr geringeres Gehalt den Effekt hat, dass auch ihre weitere Entgeltentwicklung moderater ausfällt als bei Männern und auch als bei Frauen ohne Kinder.

„Hinzuverdienerin“ zu sein, ist für Frauen aus dem Milieu der „Bürgerlichen Mitte“ nach wie vor kein Manko und keine Defizitrolle, sondern ein positiv konnotiertes Selbstbild. Sie sehen sich als moderne, vom traditionellen Hausfrauenmodell emanzipierte Frauen, die aber am normativen Rollenbild der „guten Mutter“ orientiert sind und all diesen Leistungserwartungen gerecht werden wollen. Sie tragen durch Teilzeitarbeit neben der Versorgung und dem Management der Familie zusätzlich etwas zum Familieneinkommen bei. Sie selbst realisieren eine große Lebensleistung und verhandeln – so ihre Selbstwahrnehmung – klug, denn es geht ihnen nicht nur um das Gehalt, sondern um ein ganzes (Entgelt-)„Paket“, zu dem Flexibilität für ihre Familie gehört. Dabei verkennen oder verdrängen sie die (Spät-)Folgen für ihr eigenes Einkommen, für das Einkommen ihrer Familie, ihre eigene Alterssicherung und das Risikomanagement ihrer Familie.





Diese Befunde zeigen,

- dass die bestehende **Entgeltungleichheit** auch in **asymmetrischen Geschlechterrollenbildern** gründet, die durch verschiedene Anreizsysteme gefördert werden (Ehegattensplitting, Lohnsteuerkartensystem, kostenlose Krankenmitversicherung der Partnerin beim Hauptverdiener u. a.);
- dass Frauen bei ihrer – mit dem Partner getroffenen – Entscheidung für eine (längere) **familienbedingte Erwerbsunterbrechung** mehrheitlich die Konsequenzen für ihre Einkommensperspektiven nicht (er)kennen;
- dass Frauen bei der Überlegung über ihren **beruflichen Wiedereinstieg** nicht wissen, welche kurz- und langfristigen Einkommensperspektiven mit den verschiedenen Strategien verbunden sind: dass beispielsweise der Weg über eine geringfügige Beschäftigung (Minijob) in der Regel nicht zu einer existenzsichernden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung führt, sondern zur Dauererwerbsform und dauerhaften Abhängigkeit vom Einkommen des Partners und/oder staatlichen zu Transferleistungen.³²

³² Vgl. Wippermann, Carsten (2012): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Sozialwissenschaftliche Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Bei allein oder gemeinsam getroffenen Entscheidungen kennen Frauen (und ihre Partner) die kurzfristigen Konsequenzen für ihr Einkommen. Aber in der Regel haben sie wenig Aufmerksamkeit und Wissen über die **dauerhaften und langfristigen Folgen ihrer Entscheidungen** bezüglich der Erwerbstätigkeit (und Familienarbeit) für ihre Einkommenschancen. Hier besteht bei den betroffenen Frauen und Männern nahezu **keine Transparenz** – aber hohe existenzielle Relevanz.

6.3 Unzureichende Nutzung des Erwerbspotenzials von Frauen

In der Bevölkerung ab 18 Jahren sind 47,4 der Männer und 42,2 % der Frauen erwerbstätig,³³ weitere 6,4 % der Männer und 6,8 % der Frauen in (schulischer, beruflicher, akademischer) Ausbildung.³⁴ Auch in der von der amtlichen Statistik gemessenen **Erwerbsquote** der Bevölkerung von 15 bis 64 Jahren ist der Anteil der Männer (77,7 %) höher als der Anteil der Frauen (68,8 %).³⁵ Die Erwerbstätigenquote sagt nichts über den Umfang der Erwerbstätigkeit oder den ausgeübten Beruf aus. Die differenzierte Betrachtung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung zeigt, dass 2012 in Deutschland fast jede zweite erwerbstätige Frau (45 %) in Teilzeit arbeitete, hingegen weniger als jeder zehnte Mann (9,1 %).

Tatsächliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit

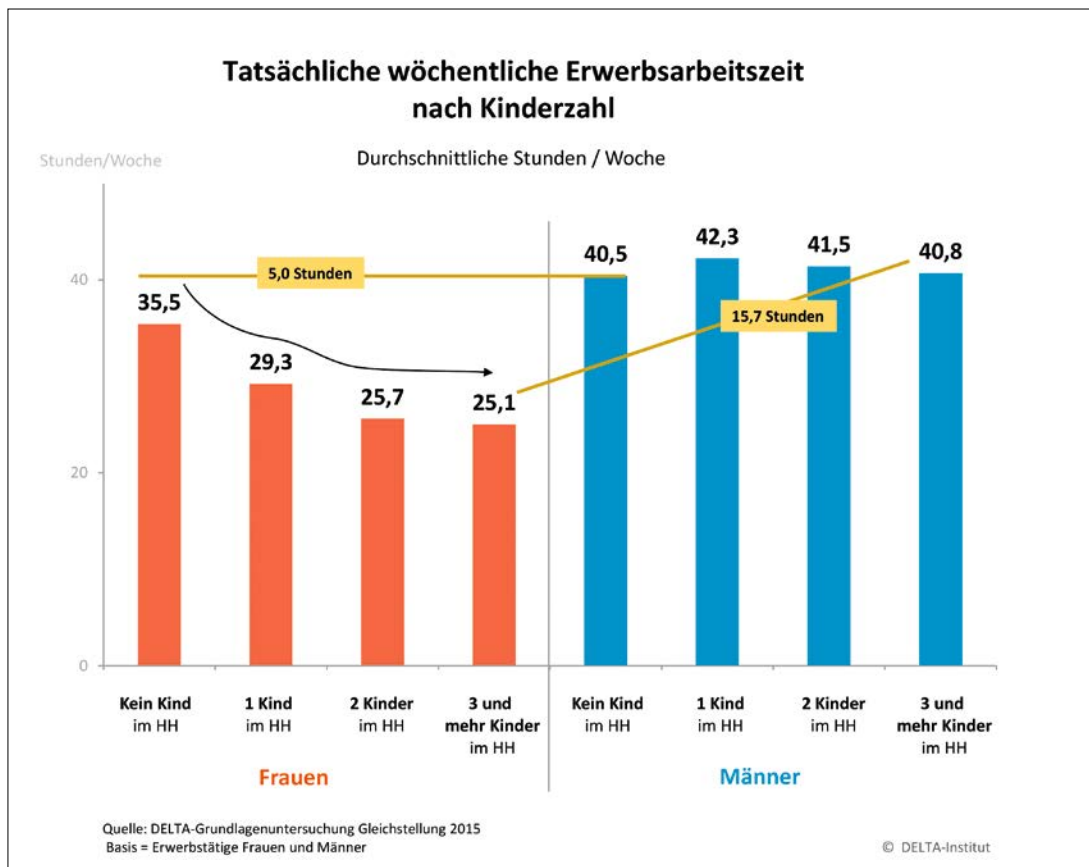
Bei der tatsächlichen wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit gibt es erhebliche Geschlechterunterschiede, die mit der Zahl der Kinder immer größer werden.

- Frauen ohne Kinder erreichen – im Durchschnitt – nicht die wöchentliche Stundenzahl wie Männer ohne Kinder (Männer 40,5 Stunden pro Woche; Frauen 35,5 Stunden pro Woche).
- Bei Männern steigt mit dem ersten Kind die wöchentliche Arbeitszeit von 40,5 auf 42,3 Stunden pro Woche. Bei weiteren Kindern bleibt die tatsächliche Erwerbsstundenzahl von Männern auf dem Niveau, beträgt bei zwei Kindern im Haushalt 41,5 Stunden; bei drei und mehr Kindern 40,8 Stunden pro Woche.
- Bei Frauen hingegen sinkt mit dem ersten Kind die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit erheblich von 35,5 auf 29,3 Stunden; beim zweiten Kind auf 25,7 Stunden und ab drei Kindern auf 25,1 Stunden.

33 Die amtliche nationale und europäische Statistik berechnet die Erwerbsquote für die Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen. Damit schneidet sie „oben“ ab. Angesichts des zunehmend immer späteren Renteneinstiegsalters und der steigenden Erwerbstätigkeit von Rentnerinnen und Rentnern ist in der dieser Publikation zugrunde liegenden sozialwissenschaftlichen Untersuchung die Altersgrenze bewusst nicht gesetzt worden.

34 DELTA-Basisuntersuchung „Gleichstellung 2015“; Bevölkerungsrepräsentative Basis = 3.011 Fälle.

35 Quelle: eurostat – Employment rates for selected population groups, 2003–13. Vgl. auch Statistisches Bundesamt/ Destatis (2014): Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Wiesbaden, S. 15.

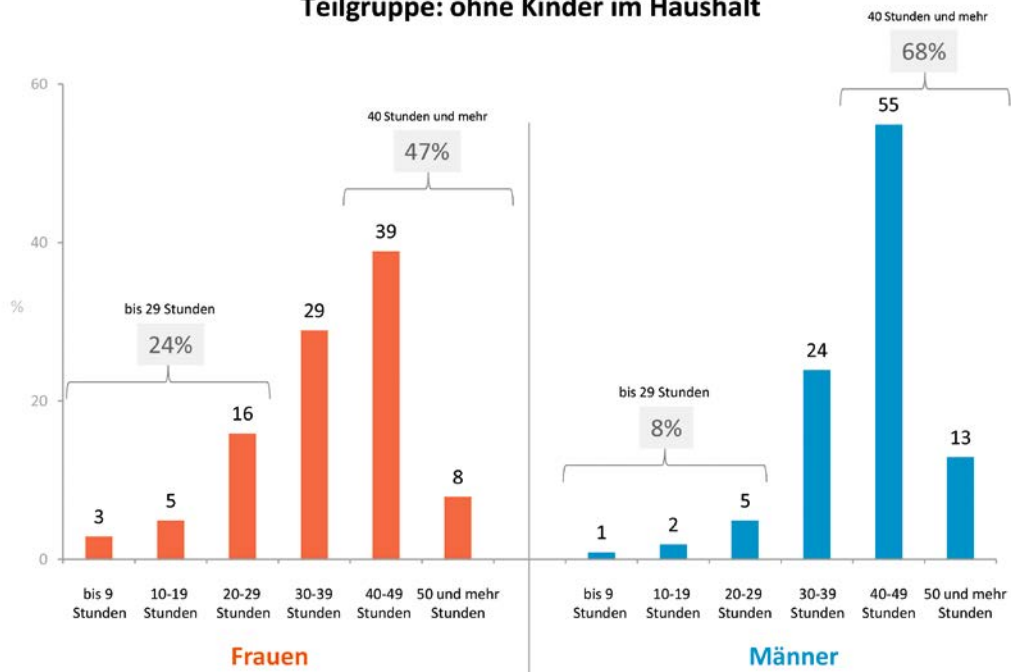


- Schon vor der Familiengründung beträgt die Differenz zwischen kinderlosen Frauen und Männern in der wöchentlichen Arbeitszeit 5 Stunden – obwohl es im Qualifikationsniveau keine Nachteile von Frauen gegenüber Männern mehr gibt (im Gegenteil).
- Im weiteren Lebens-, Partnerschafts- und Familienverlauf nimmt die Kluft der wöchentlichen Erwerbszeit von Frauen und Männern immer mehr zu und ist bei Familien mit drei und mehr Kindern bereits fünfmal so groß (15,7 Stunden) wie bei jenen ohne Kind.

Damit sind **Familiengründung und Familienwachstum** ein indirekter – und vom Gesetzgeber nicht gewollter – **Katalysator für die Entgeltgleichheit** von Frauen und Männern in der Gesellschaft sowie innerhalb einer Partnerschaft.

Mittelwerte der wöchentlichen Erwerbszeit sind aufschlussreich, bieten aber nicht den Blick auf die Verteilung. Dabei zeigt sich, dass das Spektrum (Varianz) bei Frauen deutlich größer ist als bei Männern: Von jenen **ohne Kinder** im Haushalt arbeiten 24% der Frauen, aber nur 8% der Männer weniger als 30 Stunden pro Woche.

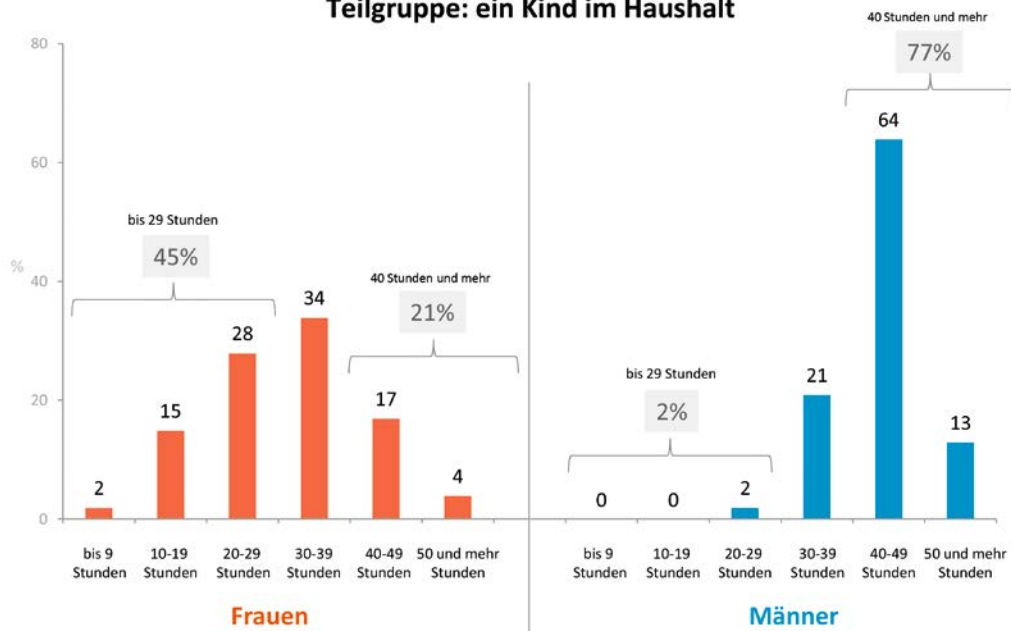
Tatsächliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit Teilgruppe: ohne Kinder im Haushalt



Quelle: DELTA-Grundlagenuntersuchung Gleichstellung 2015;
Basis = Erwerbstätige Frauen und Männer

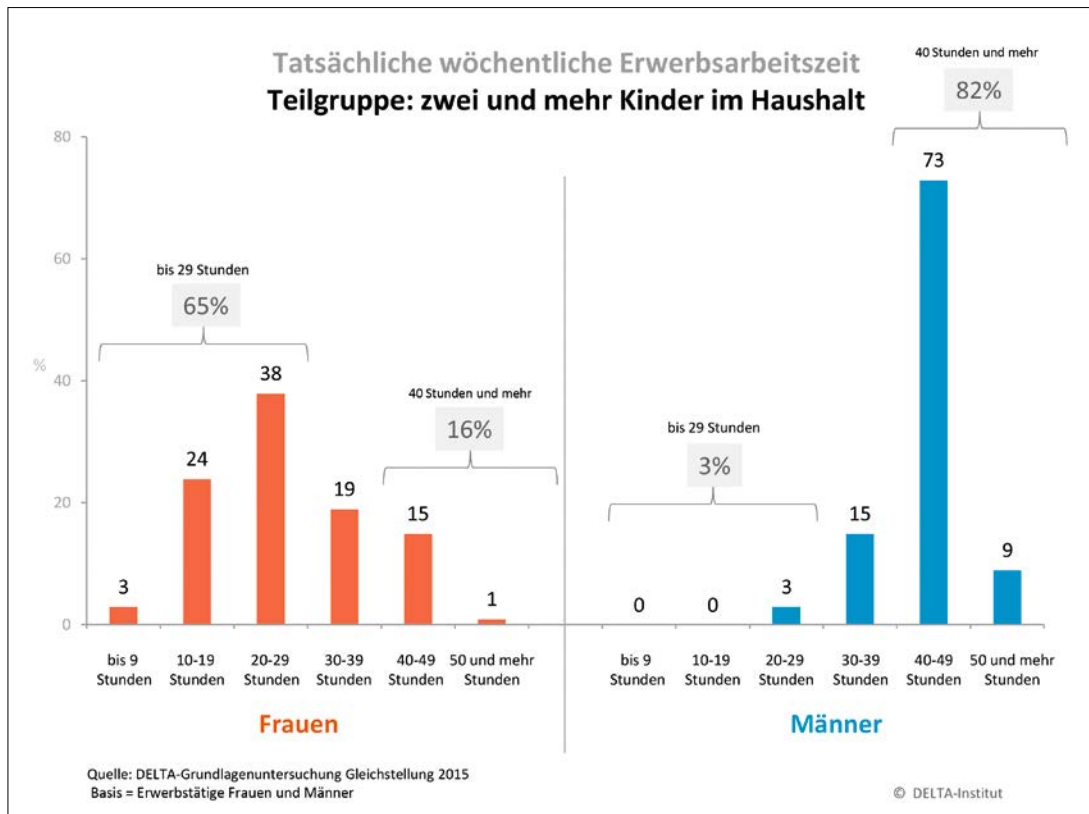
© DELTA-Institut

Tatsächliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit Teilgruppe: ein Kind im Haushalt

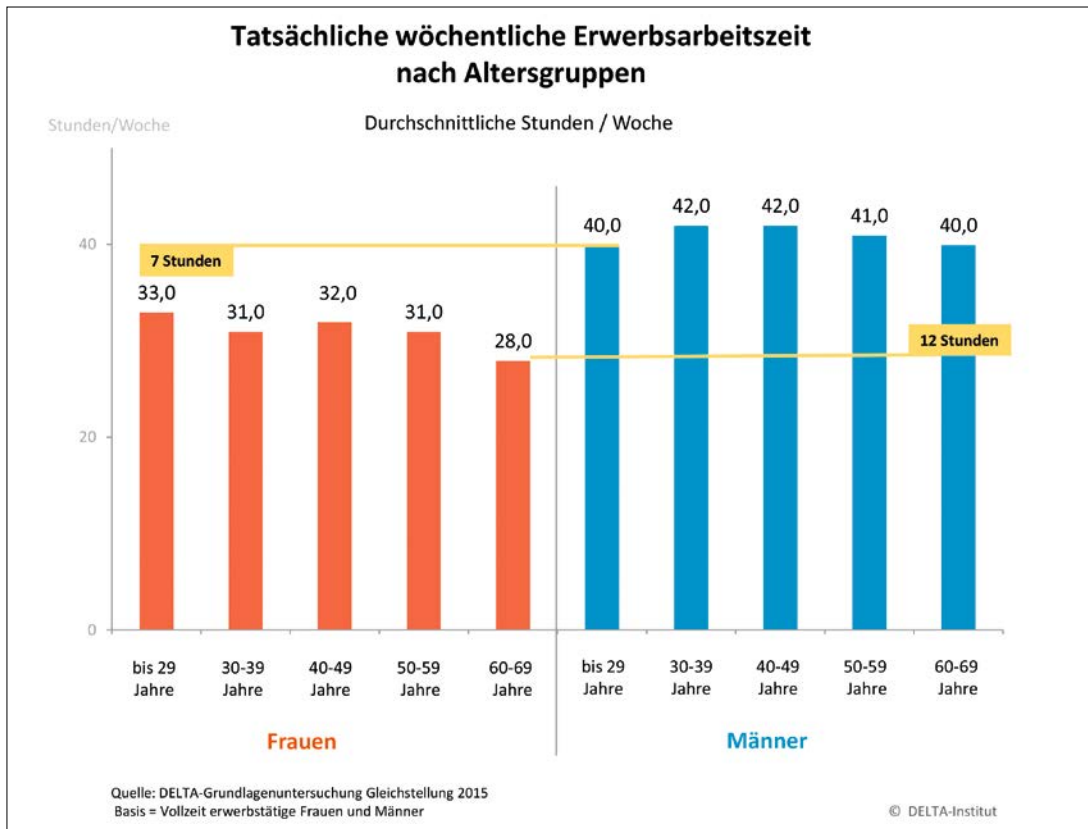


Quelle: DELTA-Grundlagenuntersuchung Gleichstellung 2015;
Basis = Erwerbstätige Frauen und Männer

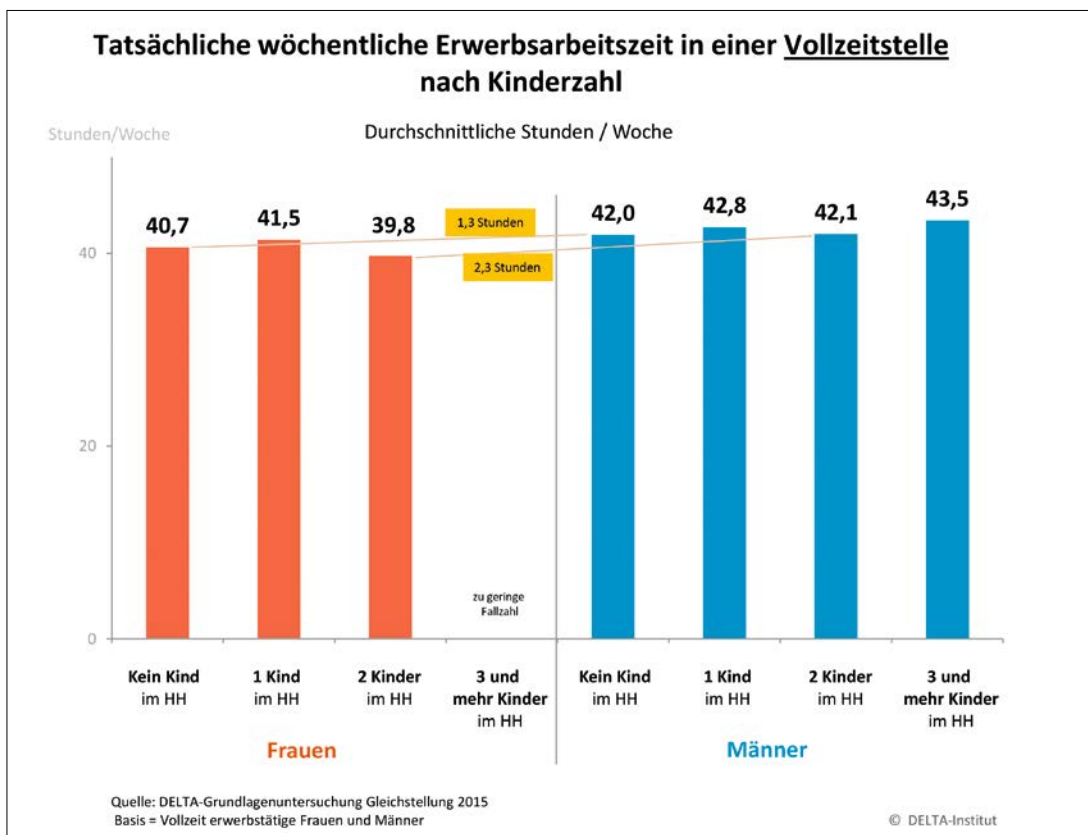
© DELTA-Institut



In den einzelnen Altersgruppen ist – ohne Berücksichtigung der Kinderzahl – die Kluft zwischen Frauen und Männern in der tatsächlichen Erwerbsarbeitszeit dauerhaft groß.



Der Unterschied in der Erwerbsarbeitszeit zwischen Frauen und Männern nivelliert sich beim Fall der Vollzeit erwerbstätigkeit beider Geschlechter:



Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

Die tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit ist wesentlich größer als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit: Im Durchschnitt haben erwerbstätige **Frauen** eine vertragliche Erwerbsarbeitszeit von 26,7 Stunden und eine tatsächliche Arbeitszeit von 32,7 Stunden – sie arbeiten im Durchschnitt 6 Stunden pro Woche länger als vertraglich vereinbart (dazu kommt die Arbeit in der Familie). **Männer** haben im Durchschnitt einen Arbeitsvertrag mit 34,0 Stunden pro Woche, arbeiten aber tatsächlich im Durchschnitt 40,9 Stunden pro Woche – 6,9 Stunden pro Woche mehr als vertraglich vereinbart (die Arbeit in der Familie nicht gerechnet).

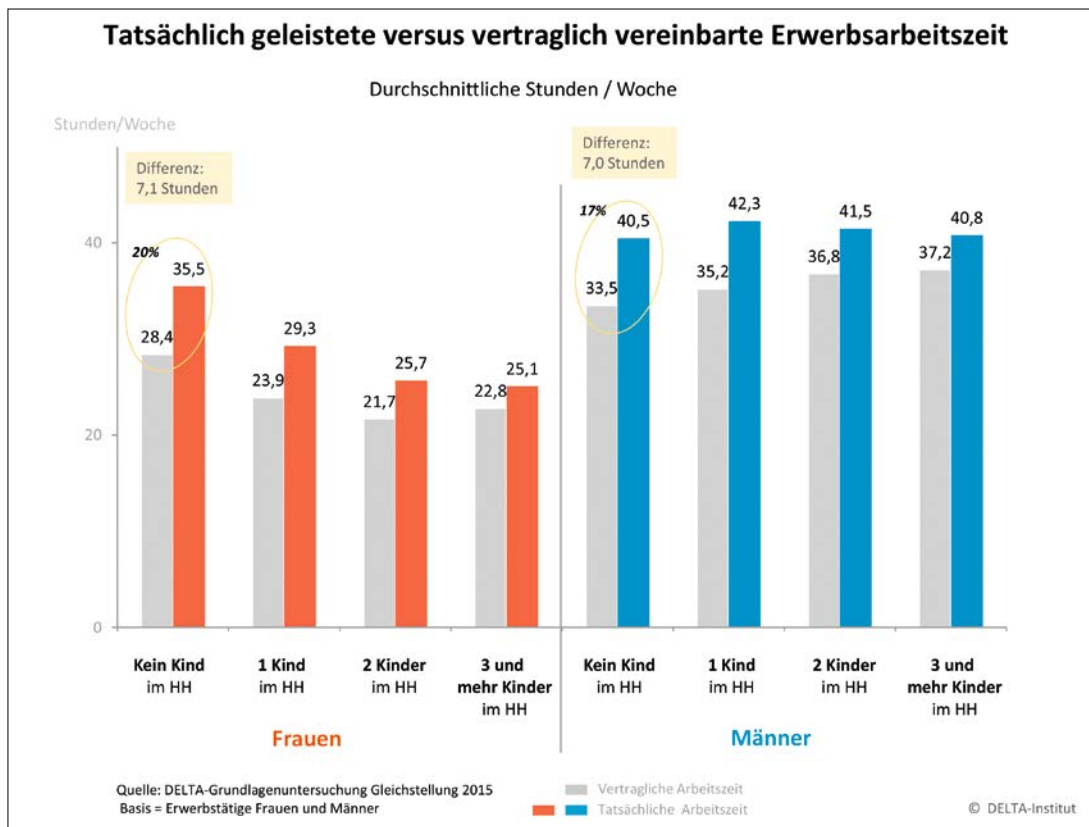
Diese Mehrarbeit kann vergütet werden (Ausbezahlen von Überstunden) und es gibt Grund zu der Annahme, dass es hier branchenspezifische Besonderheiten gibt. In gehobenen (Führungs-)Positionen sind Überstunden selbstverständlicher Teil im Vertragsverhältnis: In vielen dieser Arbeitsverträge ist zwar eine reguläre Wochenarbeitszeit definiert, aber auch, dass Überstunden nicht bezahlt werden, sondern in Freizeit ausgeglichen werden sollen – sofern dies der Arbeitsalltag störungsfrei zulässt. Gerade in gehobenen Positionen ist es leitenden Mitarbeitenden nicht möglich (oder strategisch mit Blick auf mehr Verantwortung und Karriere nicht klug), Freizeitausgleich zu nehmen oder sich Überstunden auszahlen zu lassen. Viele Überstunden zu haben ist in einigen Unternehmen ein Statusmerkmal und Symbol für überdurchschnittliche Leistung.³⁶

Vor allem **Frauen ohne Kinder** arbeiten faktisch deutlich mehr als vertraglich vereinbart (7,1 Stunden pro Woche): ein Fünftel (20%) ihrer realen Arbeitsleistung. Ähnlich bei **Männern ohne Kinder**: Bei ihnen beträgt die Differenz zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit zwar auch 7,0 Stunden pro Woche; aber gemessen an der Gesamtstundenzahl werden bei ihnen 17% nicht vergütet oder durch Überstunden ausbezahlt.

Mit zunehmender Zahl der Kinder wird der Abstand zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit – bei Frauen und Männern – kontinuierlich kleiner, ohne vollständig geschlossen zu werden: Frauen mit drei und mehr Kindern arbeiten im Durchschnitt 2,3 Stunden, Männer 3,6 Stunden pro Woche mehr als vereinbart. Im Unterschied zu Erwerbstätigen ohne Kinder sind Mütter und Väter mit zunehmender Kinderzahl immer weniger flexibel für ihren Arbeitgeber und gezwungen zu einem präzisen Zeitmanagement für ihren Beruf *und* für ihre Familie.

Damit sind die Gelegenheiten und Chancen für Überstunden (und den damit verbundenen Konsequenzen) zwischen jenen ohne Kinder und jenen mit Kindern sehr ungleich, sodass sich jene (meist Männer) mit Überstunden besser im Betrieb profilieren, ihre Karriere vorantreiben und höhere Einkommen erzielen können.

³⁶ In zahlreichen Unternehmen werden Überstunden erwartet ohne jegliche Kompensation in Form von Freizeit ausgleich oder Geld. Vor allem von Führungskräften wird seitens der Unternehmens-/Bereichsleitung erwartet, dass sie – bei Bedarf, der aber in der Praxis normal ist – selbstverständlich Überstunden machen und diese nicht ausbezahlt werden. Vgl. Wippermann, Carsten (2010): Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.



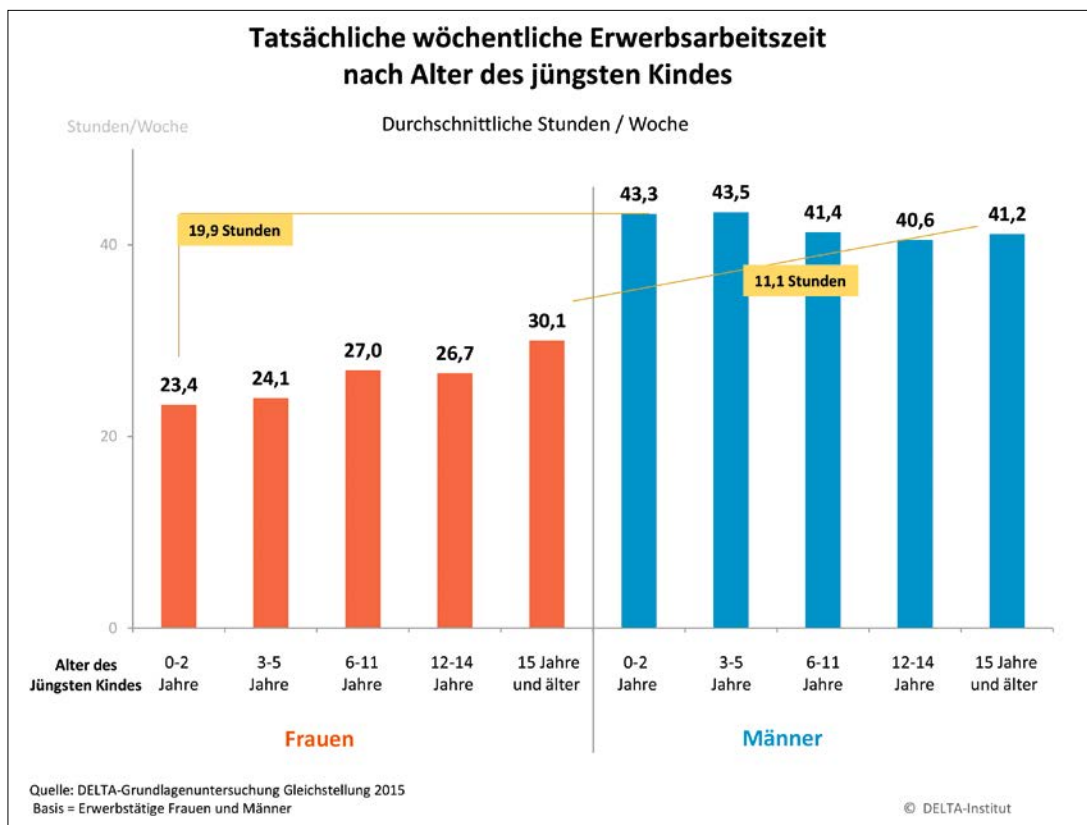
Erwerbsstunden beim Alter des jüngsten Kindes

Das **Alter des jüngsten Kindes** im Haushalt verweist auf einen weiteren, die Entgeltkluft verstärkenden Faktor:

- Die (tatsächliche) Arbeitszeit von Müttern mit einem jüngsten Kind bis zwei Jahre beträgt im Durchschnitt 23,4 Stunden/Woche; bei Vätern hingegen 43,4 Stunden/Woche (Differenz von 20 Arbeitsstunden) mit dem entsprechenden – geschlechterdifferenten – Einkommen.³⁷
- Mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes erhöhen Mütter zwar ihren Erwerbsumfang auf durchschnittlich 27 Stunden beim Alter von 6 bis 11 Jahren; auf 30 Stunden beim Alter von über 15 Jahren des jüngsten Kindes. Doch die Erwerbsstunden von Männern in der gleichen Familienphase erreichen Frauen in der Regel nicht: Männer – gleich, wie alt ihre Kinder sind – haben eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich über 40 Stunden. Das bedeutet:
 - Ist das jüngste Kind über 15 Jahre alt und bedarf es nicht mehr der gleichen zeitintensiven elterlichen Versorgung wie in früheren Phasen, beträgt die Differenz im Erwerbsumfang von Frauen (30,1 Stunden/Woche) und Männern (41,2 Stunden/Woche) im Durchschnitt 11,1 Stunden.

³⁷ Sehr ähnliche Befunde ermittelte schon 2008 die Europäische Arbeitskräftestichprobe Labour Force Survey (EU-LFS): Für Mütter mit einem jüngsten Kind im Alter bis zwei Jahre betrug die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 23,6 Stunden, bei Männern 40,2 Stunden. Dabei lag Deutschland deutlich unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (Frauen 32,1 Stunden; Männer 41,1 Stunden).

- Die Familiengründung hat für die Erwerbszeit- und Einkommenswirklichkeiten für Frauen und Männer faktisch sehr unterschiedliche Konsequenzen: Für Männer verändert sich die Erwerbstundenzahl kaum (sie steigt sogar). Aber für Frauen bedeutet die Geburt des ersten Kindes einen erheblichen Rückgang der wöchentlichen Erwerbstunden und des eigenen Erwerbseinkommens.
- Die zu Beginn der Familiengründung entstandene (in einer Partnerschaft meist bewusst gewählte, akzeptierte bzw. in Kauf genommene) Differenz im Erwerbsumfang hat langfristige Folgen für die Chancen und tatsächlichen Realisierungen der Erwerbsarbeitszeit – und damit des Entgelts – von Frauen.
- Die zu Beginn der Familiengründung bestehende Differenz von 19,9 Arbeitsstunden pro Woche zwischen Frauen und Männern wird in späteren Phasen der Familie nicht einmal zur Hälfte reduziert. Die anfängliche Kluft wird im Durchschnitt zwar geringer (von 19,9 Stunden beim Kind unter zwei Jahren auf 11,1 Stunden, wenn das jüngste Kind älter als 14 Jahre ist). Aber Frauen erreichen, auch wenn die Kinder älter sind („und aus dem Größten raus“), im Durchschnitt 30,1 Stunden pro Woche – und somit dauerhaft ein Viertel (25 %) einer regulären Vollzeitstelle. Den in den meisten Arbeitsverträgen vereinbarten Stundenumfang von 38 bis 40 Stunden pro Woche übertreffen Männer in allen Phasen der Familienentwicklung.



Die Befunde zeigen, dass Frauen (1) in frühen Phasen der Familie auf einen erheblichen Teil ihrer Erwerbszeit verzichten (Männer steigern ihren in dieser Phase) und (2) in späteren Familienphasen – im Durchschnitt – nicht mehr auf ihre frühere Erwerbszeit kommen und längst nicht auf den Erwerbsumfang ihres Partners (auch wenn sie gleiche/gleichwertige Berufsabschlüsse haben). Daraus ergeben sich neue Voraussetzungen, Wahrnehmungen und Entscheidungslogiken mit Folgen für das weitere Einkommen von Frauen:

- Als Teilzeitkraft bekommen Frauen nicht die gleiche Verantwortung. Damit sammeln sie nicht die Erfahrung und Bewährungen für weitere „höhere“ Aufgaben und Positionen.
- Wer eine Teilzeitstelle hat, ist bei Krankheit der Kinder flexibler, sich um das Kind zu kümmern, als jemand mit einer Vollzeitstelle. Auch gegenüber dem Arbeitgeber erscheint es für die Familie ein geringeres Risiko, wenn die Frau die notwendige Flexibilität für ihre Familie einfordert als für den Mann mit Vollzeitstelle und Haupteinkommen.
- In der Partnerschaft reduziert in der Regel die Frau ihre Erwerbstätigkeit, wenn ein weiteres Kind kommt oder eine Angehörige bzw. ein Angehöriger pflegebedürftig ist.³⁸
- Als Teilzeitkraft bekommen Frauen geringere Stundenlöhne und deutlich moderatere Gehaltssteigerungen als eine Vollzeitkraft (Entgeltungleichheit von Teilzeitstellen in Bezug auf Vollzeit → siehe nächstes Kapitel).

Die Folge ist eine stetige, akkumulierende, weitgehend irreversible Entgeltkluft zwischen Frauen und Männern im Erwerbsverlauf.

6.4 Entgeltungleichheit zwischen Teilzeit- und Vollzeiterwerbstätigkeit

Der durchschnittliche Bruttostundenlohn in einer Vollzeitbeschäftigung beträgt 18,11 Euro, von einer Teilzeitbeschäftigung 14,37 Euro. Teilzeitstellen werden also im Durchschnitt deutlich schlechter bezahlt als Vollzeitstellen; die **Lohnlücke von Teilzeit in Bezug auf Vollzeit** beträgt **20,7 %**.³⁹ Das geringere Entgelt von Teilzeit- gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung ergibt sich somit nicht nur aus dem geringeren Stundenumfang, sondern auch durch den geringeren Bruttostundenlohn einer Teilzeitstelle.

- In **Vollzeitstellen** haben Frauen einen Bruttostundenlohn, der 20,4 % unter dem Bruttostundenlohn von Männern liegt.
- In **Teilzeitstellen** liegt der Bruttostundenlohn von Frauen 11,3 % unter dem von Männern.

38 Das ist in verschiedenen qualitativen und quantitativ-repräsentativen Befragungen in den letzten Jahren belegt: vgl. z. B. Wippermann, Carsten (2012): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Ders. (2011): Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Ders. (2009): Entgeltungleichheit – gemeinsam überwinden, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Ders./Wippermann, Katja (2008): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern – Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap“, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Dies. (2008): Perspektive Wiedereinstieg: Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Dies. (2008): Beruflicher Einstieg nach der Familiengründung – Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

39 Statistisches Bundesamt 2015; Datenquelle: Verdienststrukturerhebung 2010.

- ❖ Bei **Frauen** beträgt die Lohnlücke im Bruttostundenverdienst einer Teilzeitstelle (13,92 €) zu einer Vollzeitstelle (15,38 €) im Durchschnitt 9,5 %. Frauen in Teilzeit haben im Durchschnitt einen Bruttostundenlohn, der ein Zehntel geringer ist als bei Frauen in Vollzeitbeschäftigung.
- ❖ Bei **Männern** beträgt die Lohnlücke des Bruttostundenlohns zwischen Teilzeit (15,69 €) und Vollzeit (19,33 €) im Durchschnitt 18,8 %. In Teilzeit bekommen Männer einen Bruttostundenlohn, der fast ein Fünftel geringer ist als der Bruttostundenlohn in Vollzeit.

Beschäftigungsart	Frauen	Männer	Gender Pay Gap
	Bruttostundenverdienst		
Vollzeit	15,38 €	19,33 €	20,4 %
Teilzeit	13,92 €	15,69 €	11,3 %
Differenz (Euro) Vollzeit minus Teilzeit	1,46 €	3,64 €	
Prozentuale Lohnlücke von Teilzeit in Bezug auf Vollzeit	↓ 9,5 %	↓ 18,8 %	

Statistisches Bundesamt 2015
 Datenquelle: Verdienststrukturerhebung 2010,
 eigene Berechnungen

Die Entgeltkluft zwischen Teilzeit- zu Vollzeit-Bruttostundenverdienst ist bei Frauen deutlich geringer als bei Männern. Das ist allerdings nur kein „Vorteil“ von Frauen, sondern wirkt sich im Gegenteil fatal aus. Denn die beiden Entgeltlücken (1) Teilzeit/Vollzeit sowie (2) Frauen/Männer spielen hier auf ungute Weise zusammen und führen als „**Doppeleffekt**“ zur Verstärkung und Verfestigung der Entgeltungleichheit:

Die beiden verzahnten Entgeltlücken haben Konsequenzen für die Entscheidungen in den Übergangsphasen wie der Familiengründung oder Pflege von Angehörigen. In der Regel erscheint es den meisten Paaren sinnvoll bzw. wird die Entscheidung so getroffen, dass nicht beide ihre Erwerbstätigkeit geringfügig reduzieren, sondern ein Partner stärker reduziert, der andere hingegen zur finanziellen Existenzsicherung der Familie (bzw. zur Kompensation des geringeren Einkommens des Partners) den eigenen Erwerbsumfang erweitert und ein höheres Einkommen durch Karriere und Gehaltsverhandlung anstrebt.

Die bei Frauen und Männern unterschiedlichen Vollzeit-Teilzeit-Lohnlücken stellen **asymmetrische ökonomische Anreize dar und präjudizieren Entscheidungen in Richtung einer traditionellen Rollenteilung zulasten der Einkommenschancen von Frauen**: Es scheint – mit *kurzfristiger* ökonomischer Perspektive – rational zu sein, dass die Frau ihre Vollzeiterwerbstätigkeit aufgibt und auf Teilzeit geht. Dies gilt und wiederholt sich bei verschiedenen Zäsuren im Lebenslauf: bei der Familiengründung, der Pflege von Angehörigen, dem beruflichen Wiedereinstieg – grundsätzlich bei der Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit. Dieser Anreizfaktor bietet eine Erklärung dafür,

- (1) warum bei Zäsuren im Lebenslauf Männer bei der Familiengründung verstärkt in Vollzeit gehen, hingegen Frauen von Vollzeit auf Teilzeit reduzieren;
- (2) warum Männer in der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs ihrer Partnerin ihre eigene Erwerbstätigkeit nicht reduzieren und vermehrt Familienaufgaben übernehmen, um ihr den Wiedereinstieg zu ermöglichen, zu erleichtern, zu sichern.

- ❖ **Männer in Teilzeit bekommen im Durchschnitt einen etwas höheren Bruttostundenlohn (15,69 €) als Frauen in Vollzeit (15,38 €) → Entgeltkluft von 2,0%.**
- ❖ **Frauen in Teilzeit bekommen im Durchschnitt einen deutlich geringeren Bruttostundenlohn (13,92 €) als Männer in Vollzeit (19,33 €): → Entgeltkluft von 28,0%.**

Insofern ist auch die Entgeltungleichheit zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsformen eine erhebliche, direkt und mittelbar wirksame Ursache der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Damit wäre auch eine Annäherung von Teil- und Vollzeit im Bruttostundenlohn über eine **Aufwertung und Anerkennung von Teilzeitbeschäftigung** (auch in Führungspositionen) einer der **Hebel für Entgeltgleichheit von Frauen und Männern**.

7.

Einstellungswandel zur Berufstätigkeit von Frauen und Männern

In den jüngeren Generationen (18 bis 40 Jahre) wollen 65 % der Frauen und 68 % der Männer in ihrer Partnerschaft *keine* traditionelle Aufgabenteilung. Gleichzeitig sagen 80 % aller Männer und 70 % der Männer dieser Generation, dass die Frau ihrem berufstätigen Mann den Rücken freihalten sollte. Das ist keineswegs ein (widersprüchlicher) Rückfall in alte Muster, denn auch Männer wollen heute ihrer berufstätigen Frau den Rücken freihalten: 81 % der Frauen und 75 % der Männer im Alter bis 40 Jahre haben die Einstellung, dass Männer selbstverständlich aus Gründen partnerschaftlich-familiärer Solidarität und Subsidiarität für die Erwerbstätigkeit ihrer Partnerin praktische Familien- und Hausarbeit übernehmen. Wenn die Praxis in der Regel dennoch anders gestaltet wird, muss nach den Ursachen und (falschen) Anreizen gesucht werden.

7.1 Berufstätigkeit von Frauen

Auf den ersten Blick scheinen die Einstellungen zur Berufstätigkeit von Frauen lediglich das Fortbestehen oder sogar die Renaissance des traditionellen Rollenbildes der Frau als fürsorgliche gute Mutter, die für ihre Familie ihre beruflichen Ziele reduziert, zu spiegeln. 94 % der Frauen und der Männer ab 18 Jahren sind der Auffassung, dass eine Frau in den ersten Lebensmonaten eines Kindes zu Hause bleiben sollte. 91 % meinen, dass die Mutter ihre Berufstätigkeit reduzieren sollte, solange die Kinder noch klein sind. Familienarbeit erhält eine große Wertschätzung in der Bevölkerung und nimmt weiterhin Frauen in die Pflicht.

Doch neu ist, dass heute in der Bevölkerung sehr deutlich (1) die Ambivalenzen von beruflich qualifizierten Frauen gesehen und respektiert werden, (2) dass auch Männer in der Verantwortung und Pflicht gesehen werden, für ihre Familie ihre eigene Erwerbstätigkeit zu reduzieren und ihrer berufstätigen Partnerin den Rücken freizuhalten:

- Aufgrund der beruflichen Qualifikation von Frauen, ihres persönlichen Wunsches und der finanziellen Rationalität zu eigenem Erwerbseinkommen, gleichzeitig aufgrund des persönlichen Wunsches nach Zeit für Familie und des sozialen Drucks zum Normbild der „guten Mutter“ sehen 82 % der Frauen wie der Männer, dass Frauen heute im *Konflikt* zwischen Familie und Beruf stehen.

In der Untersuchung wurde nicht nach „Spagat“, sondern nach „*Konflikt*“ zwischen Familie und Beruf gefragt. Insofern sind die überaus hohen Zustimmungswerte bemerkenswert. In der Lebenswirklichkeit von Frauen haben sich die Sphären der Familie und die Sphären der Berufstätigkeit so entwickelt, dass es für Frauen (und Männer) um mehr geht als um ein zu optimierendes individuelles Zeitmanagement und um Balance im Alltag. „*Konflikt*“ verweist

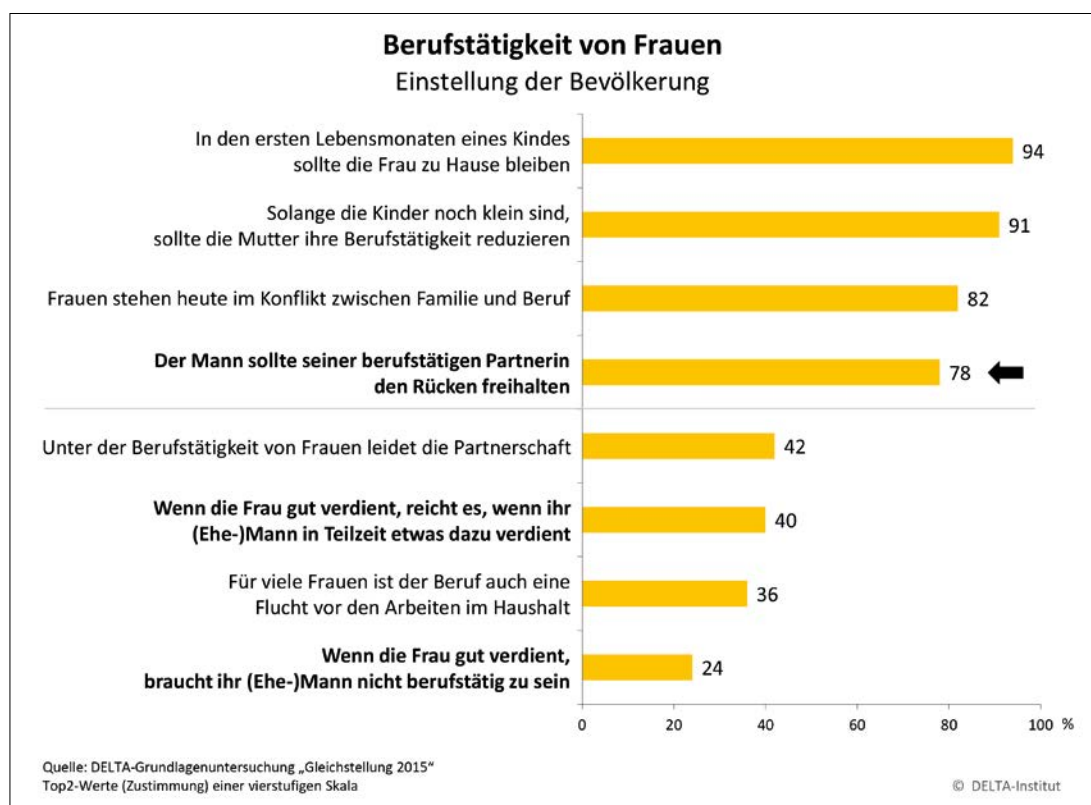
auf eine *strukturelle Asymmetrie* und auf ein grundlegendes Problem, für dessen Lösung die Frauen und Männer derzeit nicht den geeigneten Rahmen haben.

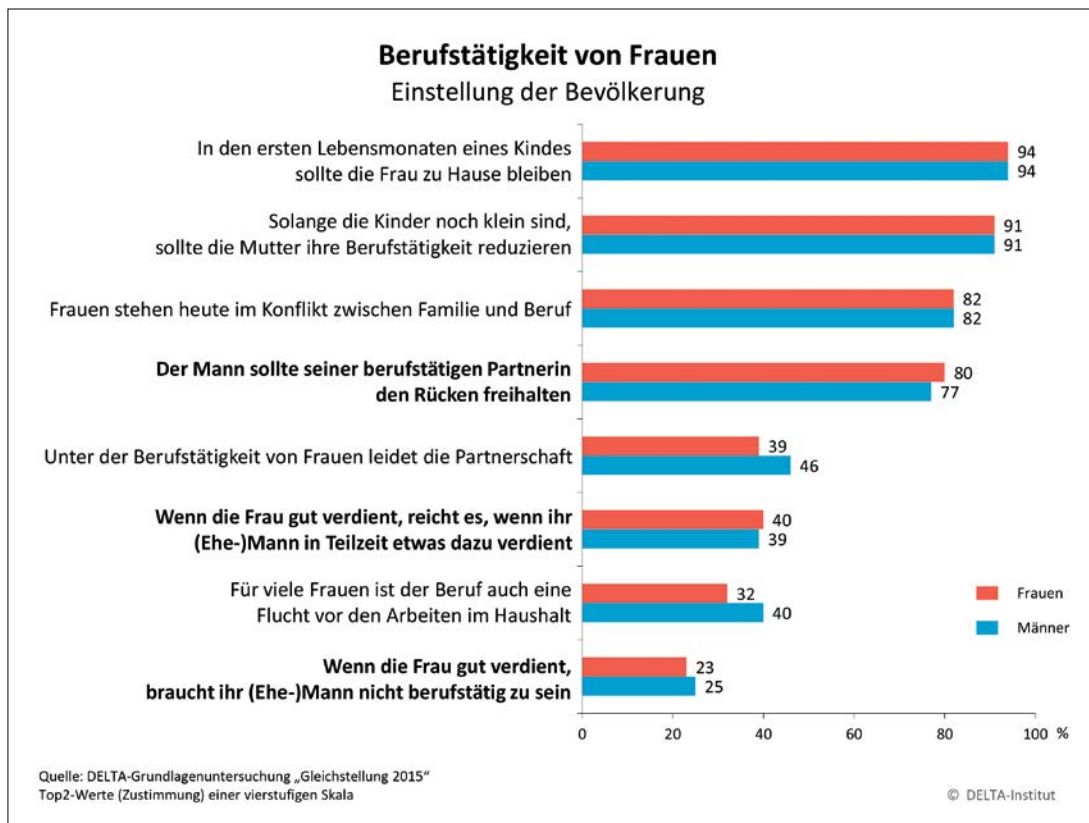
- In der Wahrnehmung und Einstellung zur Berufstätigkeit gibt es bei der überwiegenden Mehrheit der Frauen und Männer keinen Graben zwischen den Geschlechtern, sondern Konsens und Einvernehmen. Doch hoch ist das Risiko, zur Lösung oder Dämpfung des Konflikts auf altbewährte Muster zurückzugreifen: Die Frau reduziert ihre Erwerbstätigkeit. Wie real dieses Risiko ist und wie häufig Frauen und Männer diesen Weg der Retraditionalisierung der Rollenteilung gehen, zeigt sich bei Übergängen im Lebenslauf, etwa der Geburt des ersten Kindes.

Die Vermutung einer generellen traditionellen Rollenteilung aber greift zu kurz. Zentral ist ein **erheblicher Rollenwandel der Mehrheit der Männer (und Frauen) in Bezug auf die Unterstützungsleistung des Mannes für die Erwerbstätigkeit seiner Partnerin:**

- 80% der Frauen und 77% der Männer sind der Meinung, der Mann sollte seiner berufstätigen Partnerin den Rücken freihalten. Diese partnerschaftliche Solidarität ist ein hohes Gut, stabilisiert Partnerschaft und sichert ihre materielle Grundlage. Die Tatsache, dass „den Rücken freihalten“ für die Berufstätigkeit des je anderen nicht mehr monolinear die Verpflichtung der Frau für den Mann, sondern in fast ebenso hohem Maße des Mannes für die Frau ist, dokumentiert den Wunsch der Bevölkerung nach symmetrischer Unterstützung für die Berufstätigkeit der Partnerin/des Partners.
- 40% der Bevölkerung haben die Einstellung, wenn die Frau gut verdient, reicht es, wenn ihr Partner in Teilzeit etwas hinzuverdient. 24% (fast ein Viertel!) haben die Einstellung, dass der Mann gar nicht erwerbstätig sein müsste, wenn seine Partnerin gut verdient.

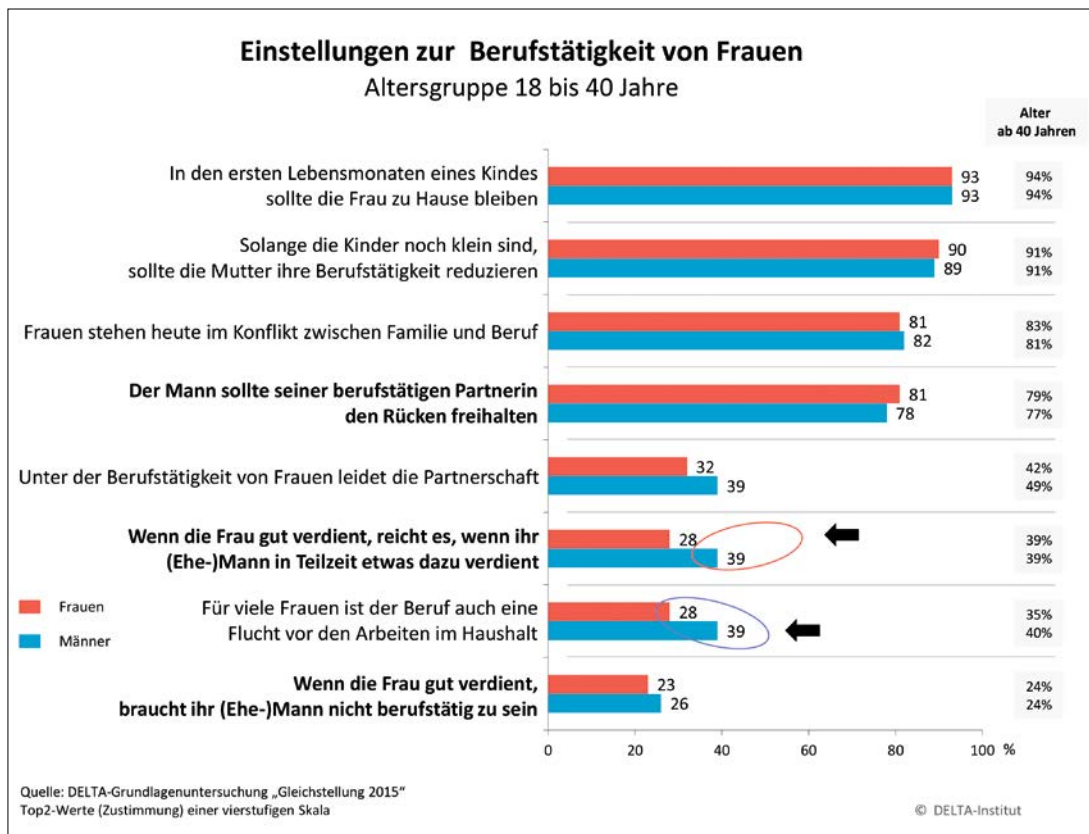
Diese Einstellungsmuster gehen weit über die bekannte traditionelle Rollenteilung hinaus und signalisieren, dass in den Köpfen der Frauen und Männer **auch umgekehrte Arrangements von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit denkbar und akzeptiert sind.**





Subsidiarität von Frauen und Männern hat ihre Wurzeln in der traditionellen Rollenteilung mit einer moralisch, funktional und anthropologisch begründeten Geschlechtertrennung für Erwerbseinkommen (Männer) und Familienarbeit (Frauen): Es bedeutete **normals** eine komplementäre Rollenteilung, mit funktionaler Spezialisierung und Zuständigkeit („Separation“) der Geschlechter.

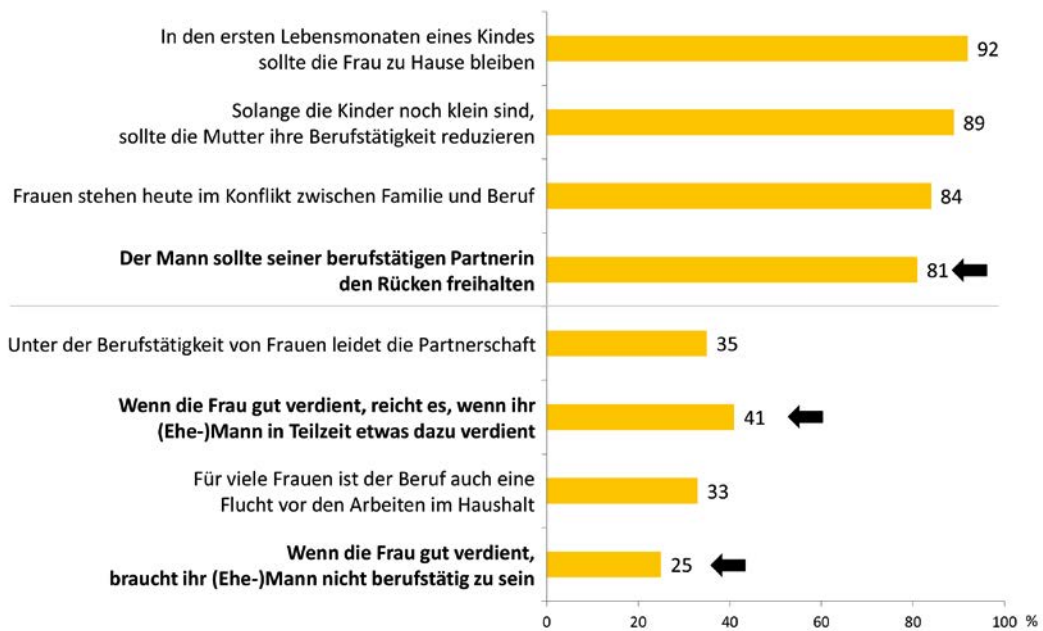
Hier hat bereits ein Generationenwandel stattgefunden, zumindest in der Einstellung. Hier gibt es zwischen Frauen und Männern kaum noch Unterschiede. Auch in den Alterskohorten 18 bis 29 Jahre und 30 bis 39 Jahre sind die Zustimmungen bei Frauen und Männern nahezu identisch. Vor dem Hintergrund der Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit hinken die Rahmenbedingungen und Anreize noch hinterher oder unterlaufen das eigentliche Lebenskonzept.



Heute wollen die (jüngeren) Generationen in immer höherem Maße selbstverständlich **wechselseitige Subsidiarität der Geschlechter**. Dieses Prinzip ist in den Haltungen und Visionen der Frauen und Männer verankert, aber nicht in ihrer Lebenswirklichkeit. Zu kraftvoll sind Anreize und geschlechterdifferenzierende Strukturen bei der Berufswahl sowie in den beruflichen Sektoren und Hierarchien, die mit den im Erwerbs- und Partnerschaftsverlauf getroffenen Entscheidungen die Entgeltlücke erst erzeugen und dann immer größer werden lassen.⁴⁰ Die im Berufsverlauf immer größere Entgeltungleichheit erzeugt Anreize für eine asymmetrische einseitige Solidarität und Aufgabenteilung – vor allem bei Paaren, die eine *gleichberechtigte* Partizipation für Familienarbeit *und* Erwerbseinkommen praktizieren wollen.

⁴⁰ Vgl. Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Deutscher Bundestag, Drucksache 17/6240 vom 16.06.2011; Wahlperiode vom 16.06.2011. Vgl. auch: Welskop-Deffaa, Eva-Maria (2012): Lebenslaufpolitik – Anforderungen an Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit in einer Gesellschaft des langen Lebens. In: Heimbach-Steins, Marianne (Hrsg.): Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften. 53. Band/2012: Sozialethik für eine Gesellschaft des langen Lebens, Münster, S. 17–35. Vgl. auch Wippermann, Carsten (2012): Wandel von Lebensverlaufsmustern – Herausforderungen für politisches Handeln. In: ebd., S. 37–56.

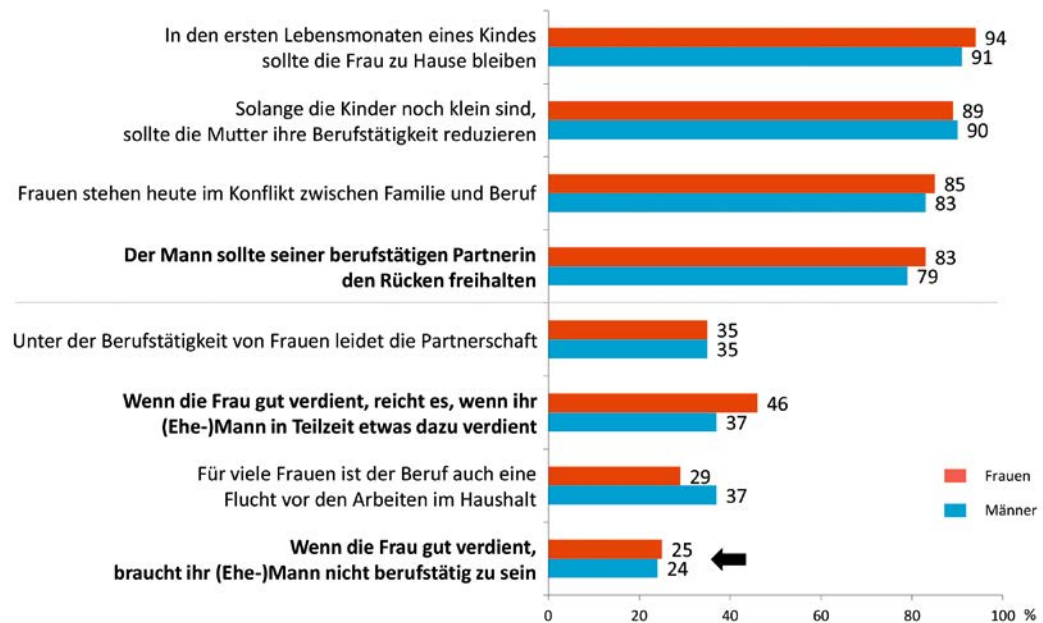
Berufstätigkeit von Frauen Einstellung der Generation 18 bis 29 Jahre



Quelle: DELTA-Grundlagenuntersuchung „Gleichstellung 2015“
Top2-Werte (Zustimmung) einer vierstufigen Skala

© DELTA-Institut

Berufstätigkeit von Frauen Einstellung der Generation 18 bis 29 Jahre



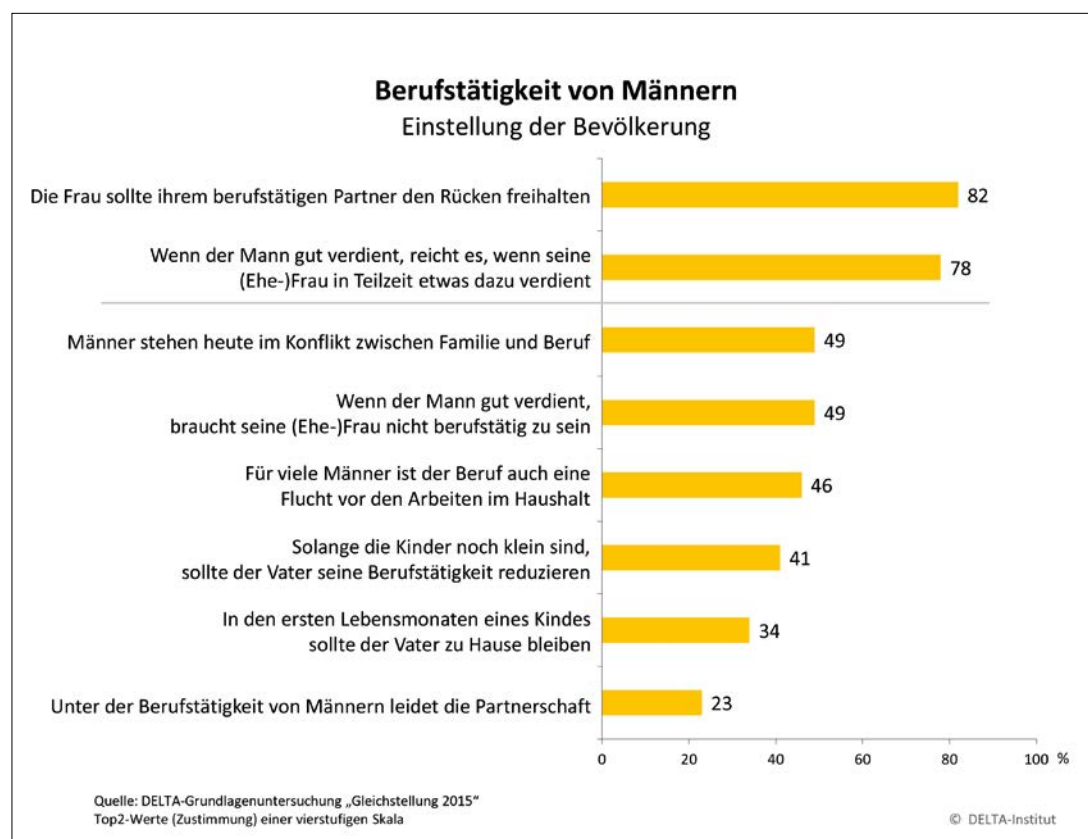
Quelle: DELTA-Grundlagenuntersuchung „Gleichstellung 2015“
Top2-Werte (Zustimmung) einer vierstufigen Skala

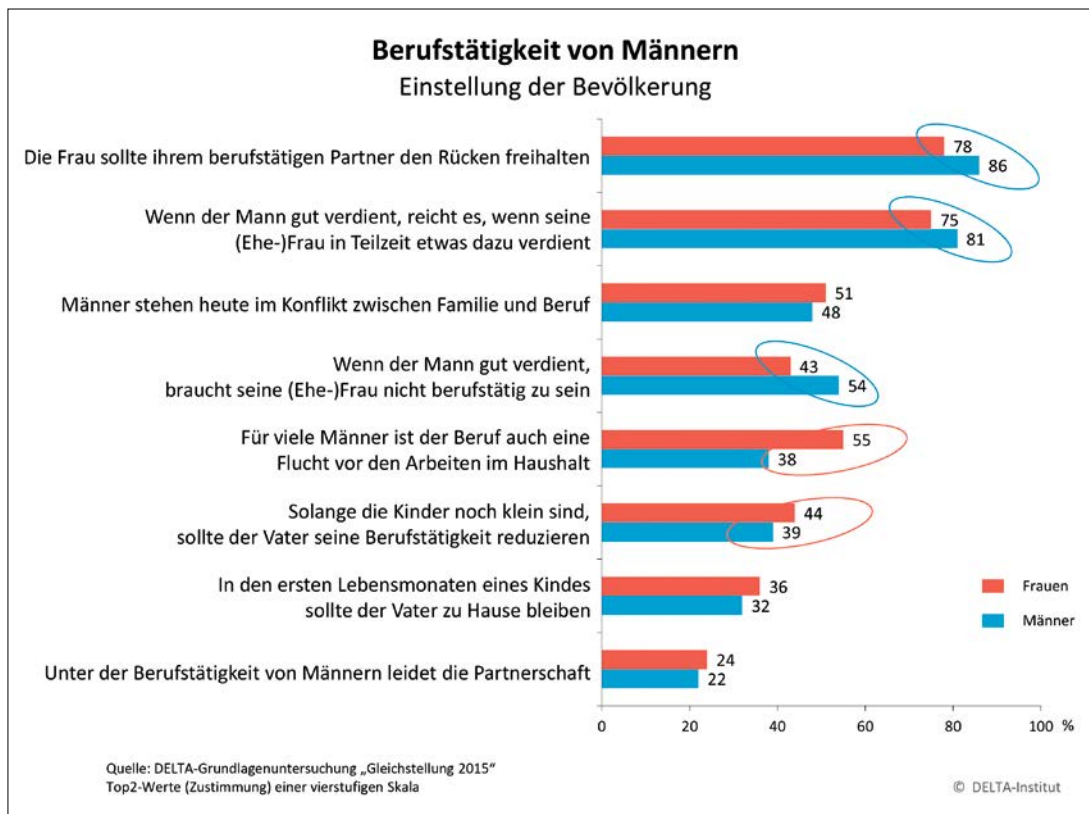
© DELTA-Institut

7.2 Berufstätigkeit von Männern

Obwohl die Mehrheit keine Über-/Unterordnung von Männern und Frauen mehr will, obwohl Frauen in gleichem Maße wie Männer berufsqualifiziert sind, obwohl Frauen eigenes Einkommen erwirtschaften wollen, obwohl Entgeltgleichheit für Frauen und Männer mehrheitliche Norm ist, sind weiterhin traditionelle Geschlechterrollenbilder wirkmächtig. Der Erwartungshorizont für die Berufstätigkeit von Männern ist von Grundhaltungen und (vorbewussten) Einstellungen über die Pflichten und Zuständigkeiten von Männern und Frauen in einer Partnerschaft durchzogen (traditionelle Rollenteilung, der Mann ist Haupternährer der Familie), die in der Vergangenheit eine große normative Kraft mit unbedingter Geltung hatten und von denen ein Teil der Männer heute weiterhin überzeugt sind, während es einem anderen Teil der Männer nicht leicht fällt, sich von diesen freizumachen.

- Wenn der Mann gut verdient, reicht es, wenn seine (Ehe-)Frau in Teilzeit etwas dazuverdient, meinen 77% (81% der Männer; 74% der Frauen).
- Wenn der Mann gut verdient, braucht seine (Ehe-)Frau gar nicht berufstätig zu sein, meinen 49% der Bevölkerung (54% der Männer; 43% der Frauen).





Die **Neuorientierung von Männern** erweist sich nicht als eine bloße Forderung von Frauen an ihren Partner, sondern ist im Kern eine von Männern selbst getragene Haltung und Vision, die sie im Alltag aber nur selten realisieren (können). Das gilt vor allem für die Männer (und Frauen) der jüngeren Generationen: Männer der jüngeren Generation sehen sich selbst viel stärker in der Verantwortung für Versorgungs- und Erziehungsarbeit nach der Familiengründung als Männer älterer Jahrgänge.

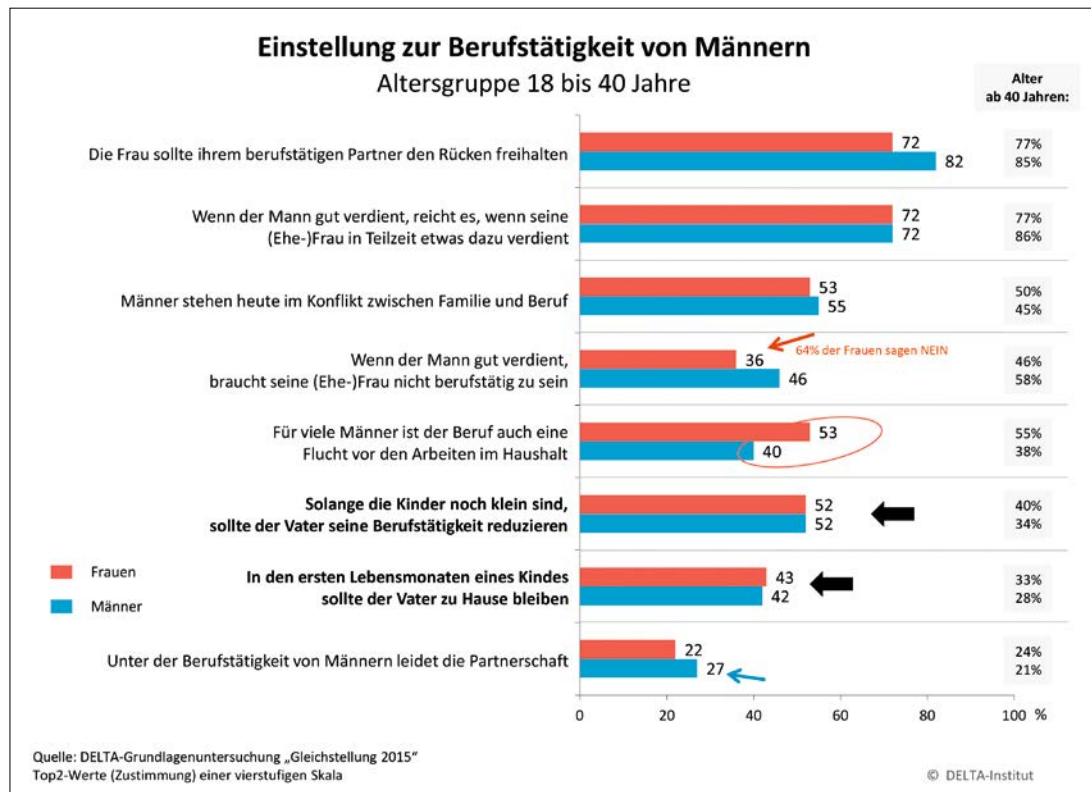
- 52% der Männer im Alter bis 40 Jahre sagen, dass der Vater seine Berufstätigkeit reduzieren sollte, solange die Kinder noch klein sind (in der Altersgruppe über 40 Jahren 34% der Männer);
- 42% der Männer bis 40 Jahre meinen, dass der Vater in den ersten Lebensmonaten seines Kindes zu Hause bleiben sollte (im Alter über 40 Jahren 28% der Männer).

Diese Befunde sind Ausdruck eines Kulturwandels bei Männern! Dahinter steht die wachsende Selbstverpflichtung, dass Haushalt und Familienarbeit keine Tabusphären für Männer/Väter mehr sind, sondern auch ihr Zuständigkeitsbereich.

- Wenn 27% der Männer ihre eigene Berufstätigkeit als Belastung für die Partnerschaft erleben, verweist das auf eine Verschiebung der Werte und Wahrnehmungen. Die Reflexion und Deutung überhaupt zuzulassen, dass die Partnerschaft unter der Berufstätigkeit *des Mannes (!) leidet*, zeigt, dass in den Maßstäben der Frauen und Männer die Erwerbsarbeit des Mannes nicht mehr sakrosankt unbedingte Priorität hat. Die Ansprüche zu Partizipation von und an Familie sind deutlich gestiegen.

Gleichzeitig sind weiter traditionell anmutende Einstellungen wirksam: 72% auch der jüngeren Männer (und auch Frauen) unter 40 Jahren meinen, dass eine Teilzeiterwerbstätigkeit ausreicht, wenn der Mann gut verdient. 46% der Männer (und 36% der Frauen) meinen sogar, dass bei einem guten Verdienst des Mannes die Partnerin gar nicht erwerbstätig sein müsste.

Das bedeutet aber umgekehrt: 64% der Frauen lehnen einen Verzicht auf eine eigene Erwerbstätigkeit ab, nur weil der Mann gut verdient. Und mehr als die Hälfte (54%) der jüngeren Männer wollen keine Partnerin, die nicht erwerbstätig ist.

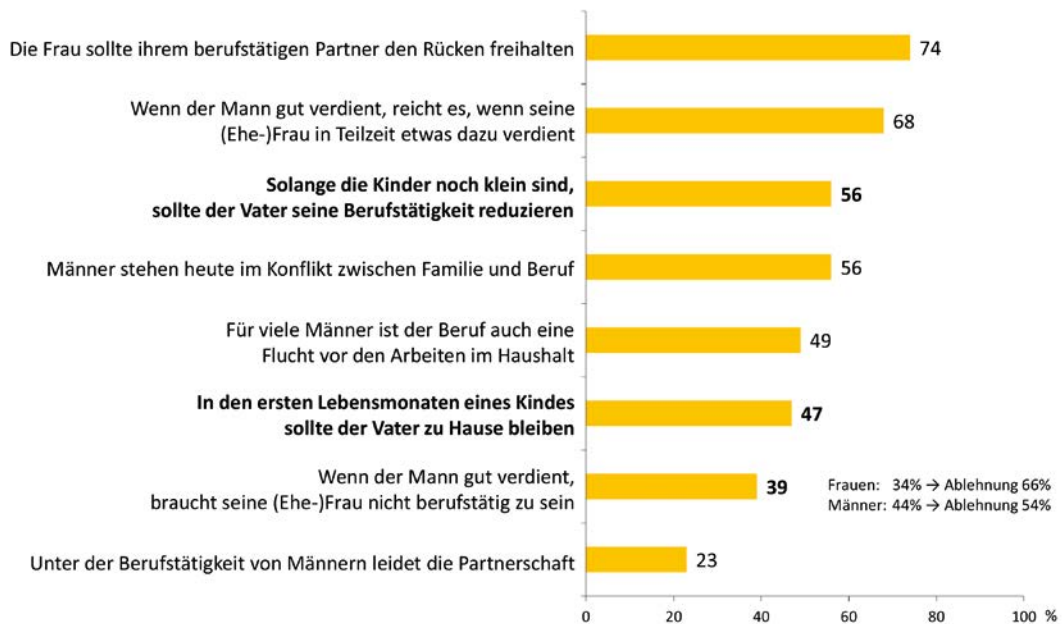


In der **Altersgruppe unter 30 Jahren** ist dieser Einstellungswandel besonders markant und setzt sich offenbar fort. Dabei erweisen sich Frauen als dynamischere Kraft, ohne „Treiber“ von Männern zu sein.

- 82% der Männer im Alter unter 30 Jahren erwarten, dass ihre (aktuelle oder künftige) Partnerin ihnen beruflich den Rücken freihält – und noch 68% der Frauen sind dazu bereit: Das ist partnerschaftliche Solidarität und Subsidiarität, die auch umgekehrt gefordert wird.
- 55% der Männer und 58% der Frauen wollen, dass ein Vater seine Erwerbstätigkeit reduziert, wenn die Kinder noch klein sind.
- 41% der Männer und 53% der Frauen meinen, dass ein junger Vater in den ersten Lebensmonaten eines Kindes zu Hause bleiben sollte.
- 66% der Frauen und 54% der Männer lehnen ab, dass die Frau auf eigene Berufstätigkeit ganz verzichtet, wenn der Mann gut verdient.

Berufstätigkeit von Männern

Einstellung der Generation 18 bis 29 Jahre

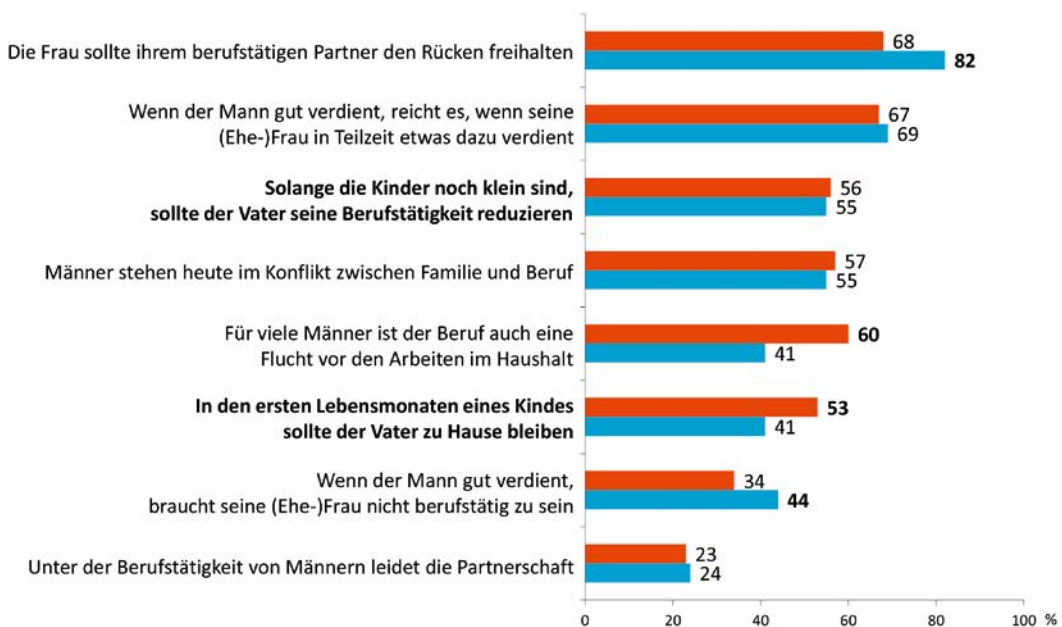


Quelle: DELTA-Grundlagenuntersuchung „Gleichstellung 2015“
Top2-Werte (Zustimmung) einer vierstufigen Skala

© DELTA-Institut

Berufstätigkeit von Männern

Einstellung der Generation 18 bis 29 Jahre



Quelle: DELTA-Grundlagenuntersuchung „Gleichstellung 2015“
Top2-Werte (Zustimmung) einer vierstufigen Skala

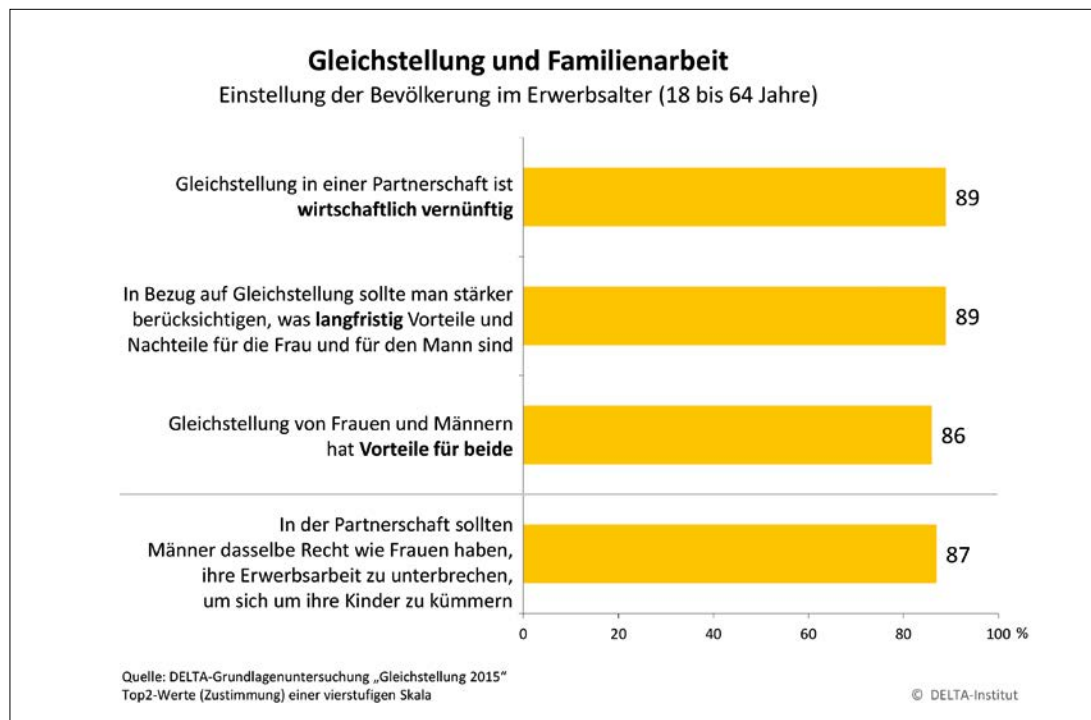
Frauen
Männer

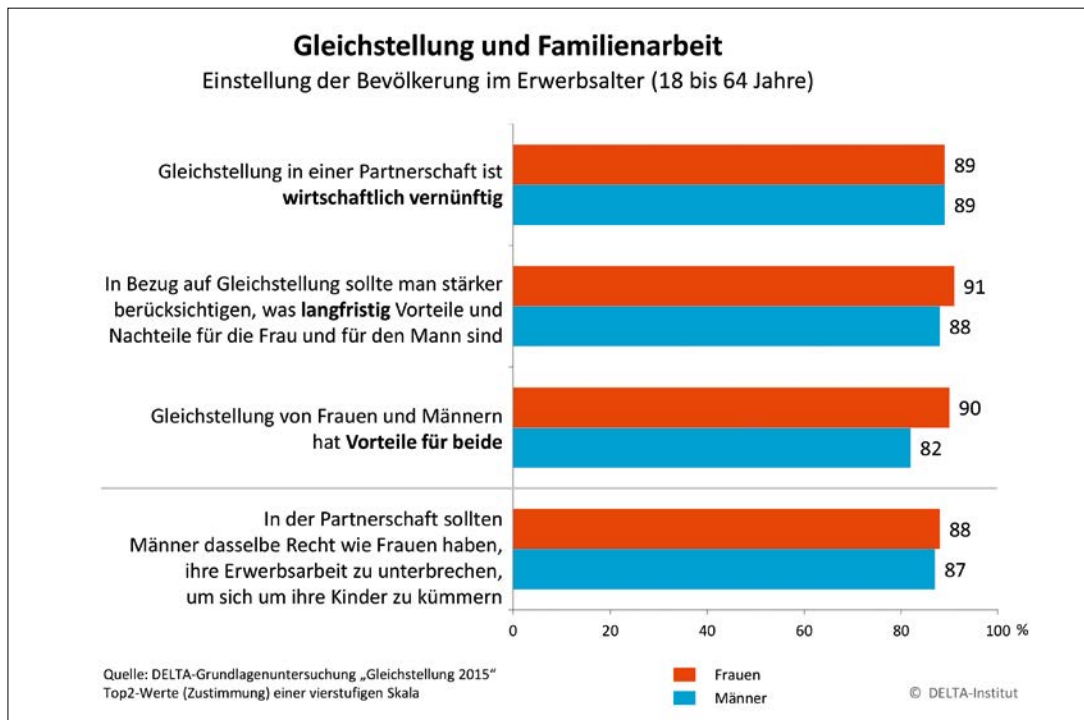
© DELTA-Institut

7.3 Ökonomische und langfristige Vorteile der Gleichstellung für beide

Gleichstellung und Entgeltgleichheit sind aus Sicht der Bevölkerung nicht nur ein moralisches Gebot sozialer Gerechtigkeit, sondern sind auch ökonomisch rational, vor allem langfristig.

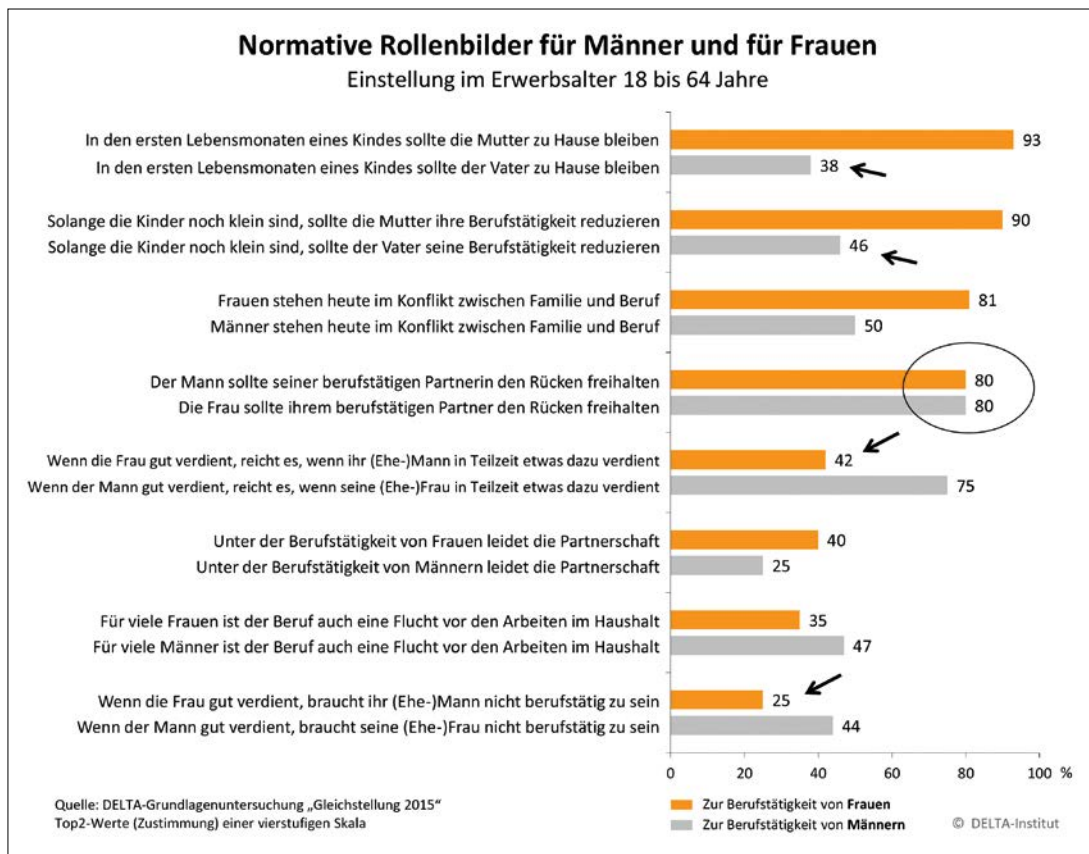
- 89% der Bevölkerung im Erwerbsalter (18 bis 64 Jahre) sind der Ansicht, dass Gleichstellung in der Partnerschaft **wirtschaftlich vernünftig** ist (90% der Frauen; 88% der Männer).
- Ebenso viele (90% Frauen; 88% Männer) betonen zugleich die **langfristige Perspektive** und fordern, dass man in der Gleichstellung stärker berücksichtigen sollte, was langfristig Vorteile und Nachteile für die Frau und für den Mann sind. Es geht um eine faire Verteilung der Risiken und Chancen in der Partnerschaft im Lebens- und Berufsverlauf.
- 86% sind überzeugt, dass Gleichstellung von Frauen und Männern **Vorteile für beide** hat. 90% der Frauen und 81% der Männer betrachten Gleichstellung nicht als Verteilungskampf der Partner gegeneinander, nicht als einseitige (Frauen-)Förderung, sondern als Haltung und Rahmung, die für beide Partner einen – gemeinsamen und individuellen – Gewinn darstellen.





Mit **Blick auf Männer** bedeutet Gleichstellung (nicht nur als „Zugeständnis“, sondern genuin), dass diese in Partnerschaft und Familienzeit dasselbe Recht wie Frauen haben sollten, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, um sich um ihre Kinder zu kümmern: 87% der Frauen und 87% der Männer wollen diese Verwirklichungschance für Männer. Das verlangt Akzeptanz, Anreize und Rahmungen in der Gesellschaft und in den Unternehmen. Diesen Vorstellungen und Forderungen nach *symmetrischer Gleichstellung* stehen einige Einstellungen zu den Aufgaben für Beruf und Familienarbeit *paradoxal* entgegen.

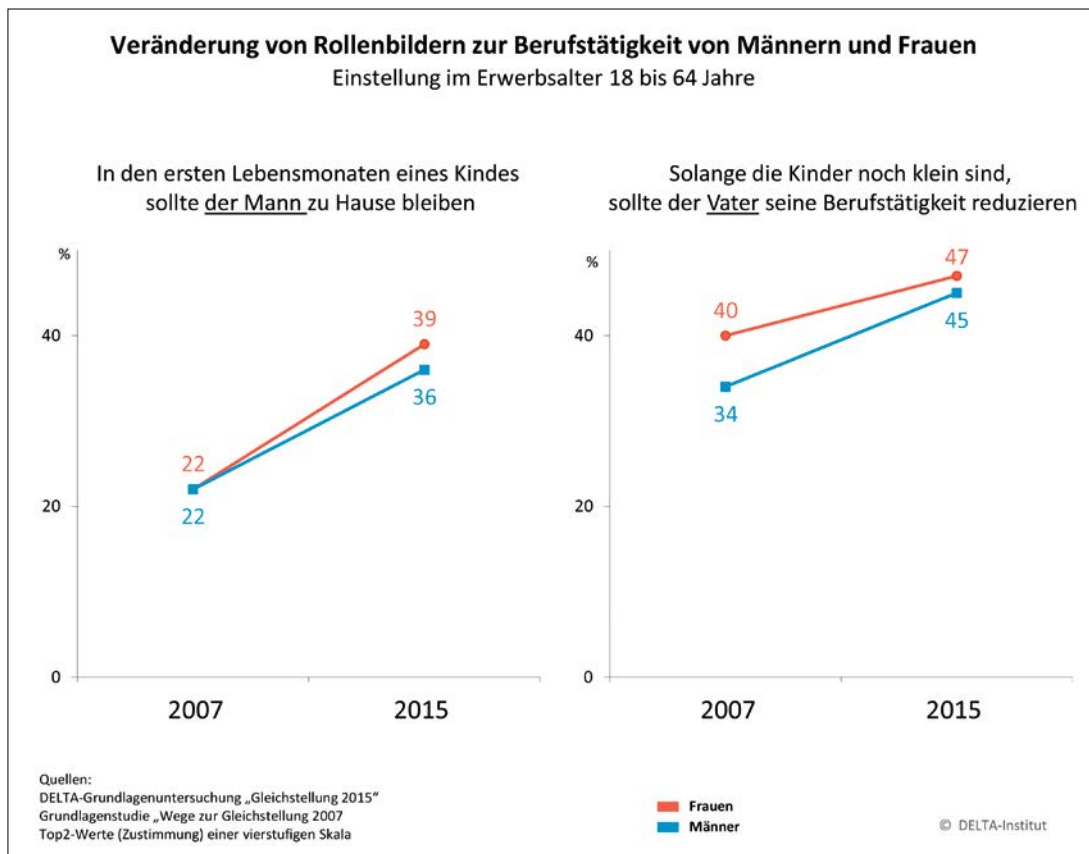
- Die Mutter sollte in den ersten Lebensmonaten ihres Kindes zu Hause bleiben, sagen 93% der Bevölkerung im Erwerbsalter: Frauen sind definitiv zuständig, doch Frauen sind nicht mehr exklusiv zuständig: Auch der Vater sollte in den ersten Lebensmonaten seines Kindes zu Hause bleiben, sagen 38% der Bevölkerung.
- Die Erwerbstätigkeit zu reduzieren, solange die Kinder noch klein sind, ist die gesellschaftliche Norm von 90% der Erwerbsbevölkerung im Alter bis 64 Jahren. Aber umgekehrt wird heute von 46% der Bevölkerung auch von Vätern erwartet, dass diese ihre Erwerbstätigkeit reduzieren.
- Dass Frauen im Konflikt zwischen Familie und Beruf stehen, glauben 81% der Bevölkerung; dass aber auch Männer in diesem Konflikt stehen, meinen bereits 50% der Bevölkerung.
- Für 75% ist es ausreichend, dass die Frau teilzeiterwerbstätig ist, wenn der Mann gut verdient. Wenn umgekehrt die Frau gut verdient, akzeptieren („nur“, „schon“) 42%, wenn der Mann in Teilzeit etwas dazuverdient.
- Dass bei gutem Verdienst des Mannes die Frau gar nicht berufstätig zu sein bräuchte, meinen („noch“) 44%. Dass umgekehrt der Mann nicht erwerbstätig sein muss, wenn seine Frau gut verdient, befürworten („schon“) 25% der Bevölkerung im Erwerbsalter.
- Eindrucksvoll ist die erreichte Geschlechtersymmetrie in der Einstellung zur Erwerbstätigkeit: 80% der Männer und 80% Frauen der sind der Auffassung, dass sie ihrer Partnerin/ ihrem Partner den Rücken freihalten sollte für deren/dessen Erwerbstätigkeit.



7.4 Fortschritte im Rollenwandel 2007 bis 2015

In der sozialwissenschaftlichen Grundlagenuntersuchung „Wege zur Gleichstellung 2007“ – mit gleicher Untersuchungsmethode und Stichprobe wie in der hier vorliegenden Untersuchung 2015 – wurden einige Fragen identisch gestellt. Dadurch ist ein Zeitvergleich in der Einstellungsentwicklung der Bevölkerung zwischen 2007 und 2015 möglich.

In diesen acht Jahren haben sich die Einstellungen zur Berufstätigkeit von Frauen sowie zur Familienarbeit von Männern in einzelnen Aspekten erheblich verändert. Die Familie erfährt nach wie vor eine große Wertschätzung, doch Familienarbeit wird heute deutlich häufiger auch an Männer adressiert und von jungen Vätern selbst gefordert als noch 2007.

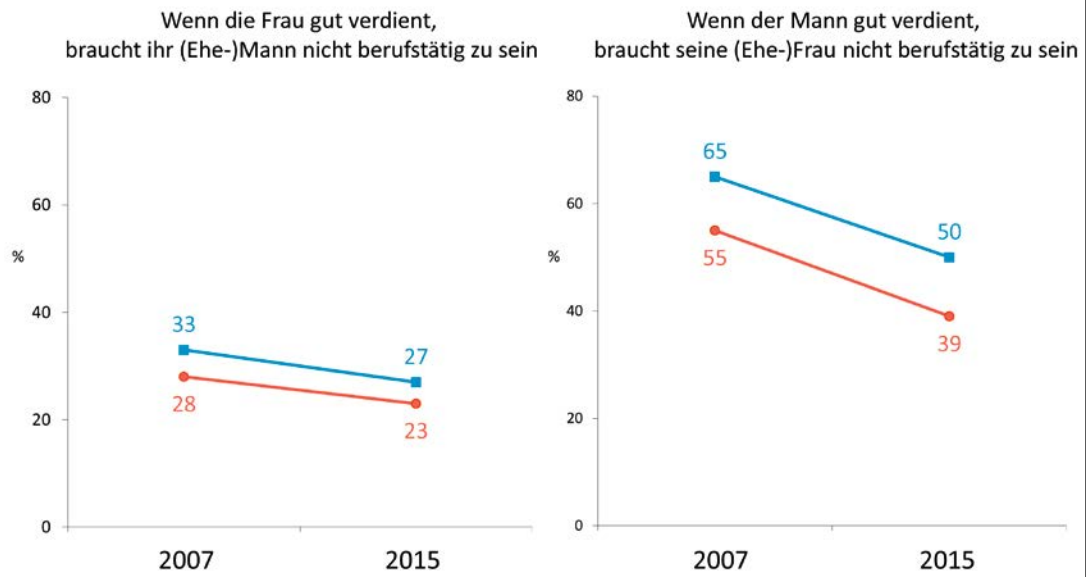


- | 2007 sagten bereits 40% der Frauen und 34% der Männer im Alter zwischen 18 und 64 Jahren, dass der Vater seine Berufstätigkeit reduzieren solle, solange die Kinder noch klein sind. Bis zum Jahr 2015 sind diese Anteile bei Frauen auf 47% (+7 Prozentpunkte) und bei Männern auf 45% (+11 Prozentpunkte) gestiegen.
- | 2007 waren 22% der Frauen und der Männer der Meinung, dass Männer in den ersten Lebensmonaten ihres Kindes ganz zu Hause bleiben sollten. 2015 stimmen dem 39% der Frauen und 36% der Männer zu: Familienarbeit auch Männern zu ermöglichen, wird in immer mehr Bevölkerungsteilen zur partnerschaftlichen Norm. Dies kann als Auftrag an die Gleichstellungspolitik interpretiert werden.

Gesunken sind hingegen Indikatoren, dass Frau und Mann auf eigene Erwerbstätigkeit verzichten sollten, wenn der Partner/die Partnerin gut verdient. In den Haltungen und Überlegungen für die Existenzsicherung der Familie bis zur Alterssicherung setzt sich allmählich das vorsorgende Kalkül durch, dass beide Partner erwerbstätig sein sollten und es ein Risiko ist, wenn die Partnerschaft/Familie (dauerhaft) nur auf ein substanzielles Einkommen setzt.

Veränderung von Rollenbildern zur Berufstätigkeit von Männern und Frauen

Einstellung im Erwerbsalter 18 bis 64 Jahre



Quellen:
DELTA-Grundlagenuntersuchung „Gleichstellung 2015“
Grundlagenstudie „Wege zur Gleichstellung 2007“
Top2-Werte (Zustimmung) einer vierstufigen Skala

Frauen
Männer

© DELTA-Institut

8.

Forderungen der Bevölkerung

8.1 Entgelttransparenz

Die deutliche Mehrheit der Bevölkerung fordert Entgeltgleichheit sowie gleiche Chancen für Frauen und Männer für Erwerbsarbeit und Einkommen aus Gründen der Gerechtigkeit.⁴¹ Daraus folgen die Beseitigung direkter (diskriminierender) Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern sowie die Beseitigung indirekter, struktureller Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Doch trotz dieser – schon seit Jahren bestehenden – Mehrheitsmeinung ist in Deutschland die Entgeltlücke seit Jahren stabil groß. In den Analysen der verschiedenen Ursachen gibt es ein durchgehendes Moment: **Intransparenz** für Frauen (und Männer) über die Entgeltgleichheit/-ungleichheit ihres **eigenen Gehalts**.

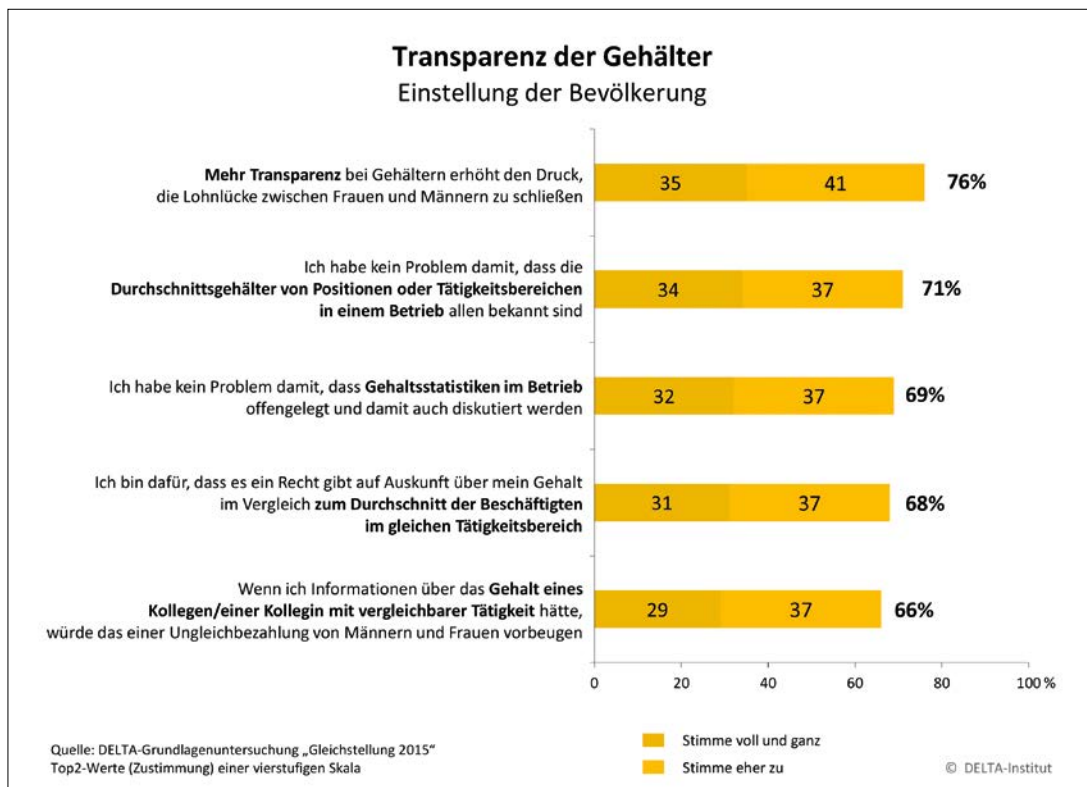
Transparent und bekannt sind i. d. R. nur der einmal im Jahr im Zusammenhang mit dem *Equal Pay Day* veröffentlichte Prozentwert zum Gender Pay Gap insgesamt sowie einzelner Berufsgruppen – in hohem Maße aggregierte statistische Durchschnittswerte. Damit wissen Frauen mit Blick auf ihr eigenes Gehalt aber nicht, ob es (1) bei ihrem eigenen Arbeitgeber, (2) in ihrer Abteilung, (3) in ihrer Position und Hierarchiestufe, (4) in der Region, (5) bei Wettbewerbern u. a. Entgeltgleichheit gibt bzw. wie groß die jeweilige Entgeltkluft bei ihnen ist. Es gibt keine konkreten, belastbaren, in Gehaltsverhandlungen strategisch und argumentativ verwendbaren Referenzwerte. Eine vergleichende Einschätzung des eigenen Gehalts ist nicht möglich; die Offenlegung des Durchschnittsgehalts von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde bisher tabuisiert. **Intransparenz ist offenbar ein die Entgeltungleichheit befördernder Faktor.**

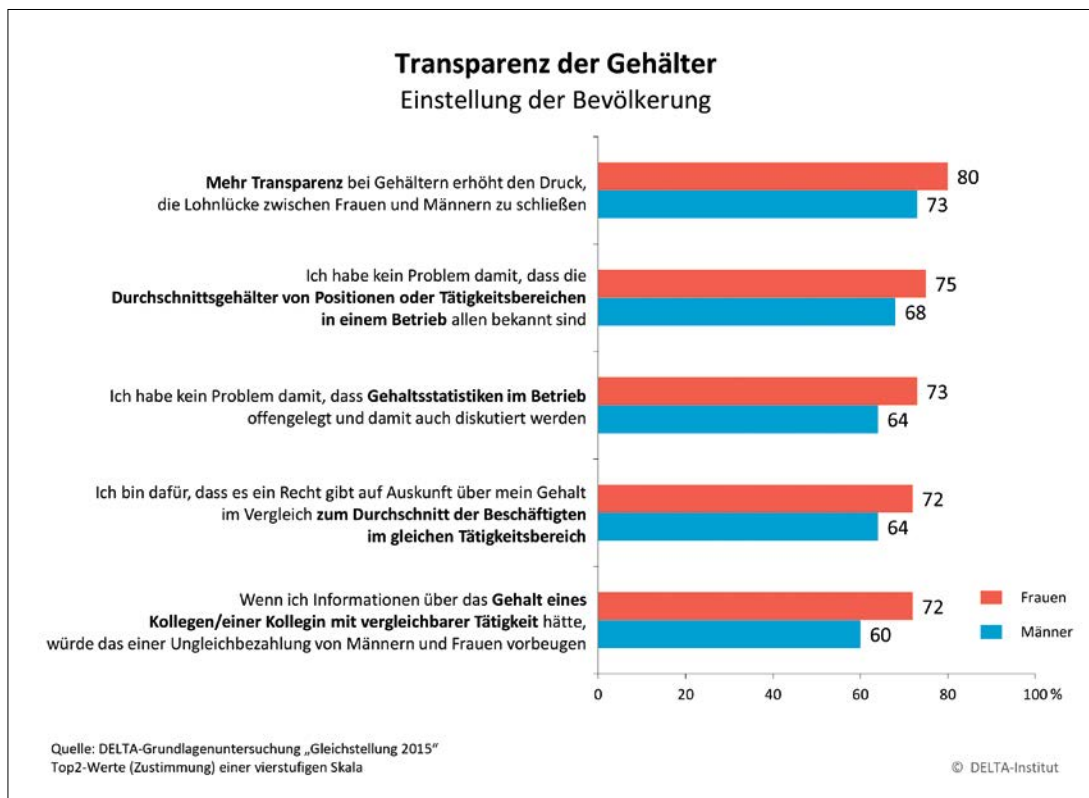
Dabei geht es nicht um Offenlegung des individuellen Einkommens, sondern um Referenzeinkommen von Berufsgruppen, Funktionen, Positionen, Gruppen im Betrieb mit ähnlichen Tätigkeiten.

⁴¹ Zu den rechtlichen Voraussetzungen und Ableitungen vgl. Kocher, Eva (2011): Grundsatz der Entgeltgleichheit im AGG. In: Klammer, Ute/Motz, Markus (Hrsg.): Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Wiesbaden, S. 165–197, zur Entgelttransparenz, S. 173 f.

- Nach Überzeugung von **76 %** der Bevölkerung (80 % der Frauen; 73 % der Männer) **ist Transparenz von Gehältern ein wirksamer Hebel** und würde in den Unternehmen den Druck erhöhen, **die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen**.
- 71 % der Bevölkerung (75 % der Frauen; 68 % der Männer) befürworten, dass die Durchschnittsgehälter von Positionen und Tätigkeitsbereichen im Betrieb allen bekannt sind.
- 69 % der Bevölkerung (73 % der Frauen; 64 % der Männer) befürworten, dass Gehaltsstatistiken im Betrieb offengelegt und dann auch offen diskutiert werden.
- 68 % der Bevölkerung (72 % der Frauen; 64 % der Männer) würden es befürworten, wenn es ein *Recht* auf Auskunft über ihr Gehalt im Vergleich zum Durchschnitt der Beschäftigten im gleichen Tätigkeitsbereich geben würde.

Der Kulturwandel weg von der Anonymisierung und Tabuisierung des Gehalts und hin zur Transparenz und Vergleichbarkeit ist in der Grundhaltung der Bevölkerung längst vollzogen.





Zwei Drittel – 72% der Frauen; 60% der Männer – betonen den **präventiven Effekt von Gehalts-transparenz**. Sie sind überzeugt oder hoffen, dass eine innerbetriebliche Transparenz sowie eine überbetriebliche Information über Gehälter vergleichbarer Tätigkeiten und Positionen der Ungleichbezahlung von Frauen und Männern vorbeugen würden. Arbeitgeber würden es aus ökonomischen Gründen (Fachkräfte-/Mitarbeiterbindung und -rekrutierung), zur Sicherung des innerbetrieblichen Friedens und auch aus Imagegründen weniger wagen, Frauen schlechter zu bezahlen oder ihnen schlechter bezahlte Rahmenbedingungen anzubieten als Männern. Das gilt auch für tarifvertragliche Vereinbarungen und Zulagen. **Transparenz hätte eine wettbewerbsbefördernde Wirkung, wäre leistungsgerecht und geschlechtergerecht.**

In den **jüngeren Generationen** sind – bei Frauen und bei Männern – der Wunsch bzw. die Forderung nach Transparenz und Vergleichbarkeit der Gehälter **noch etwas stärker ausgeprägt** und **weiter verbreitet** als in der Gesamtbevölkerung.

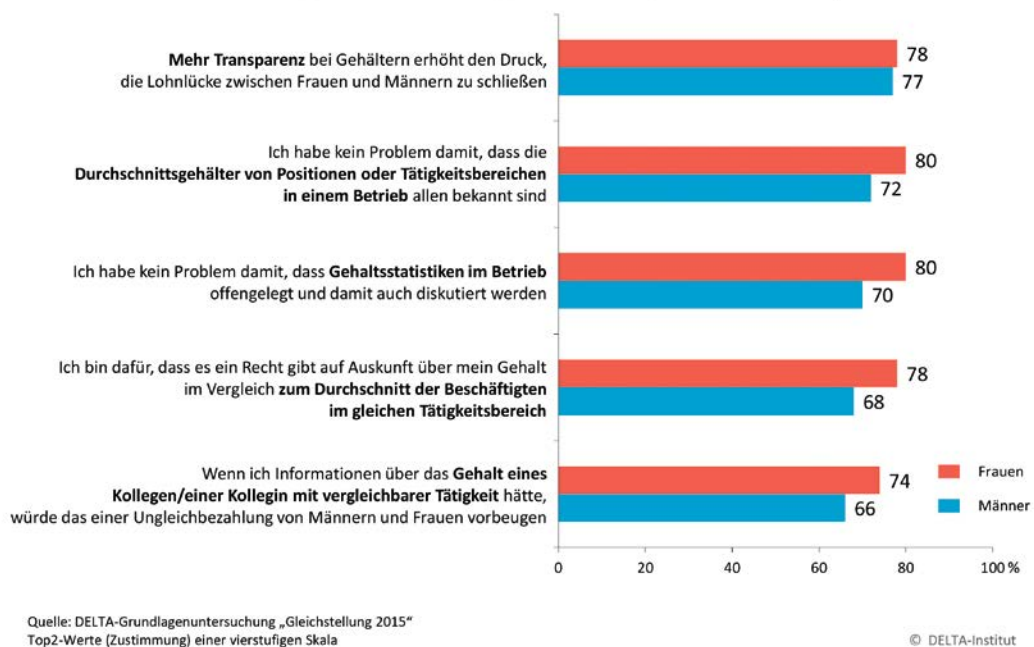
Transparenz der Gehälter

Einstellung der Bevölkerung im Alter von 18 bis 40 Jahren



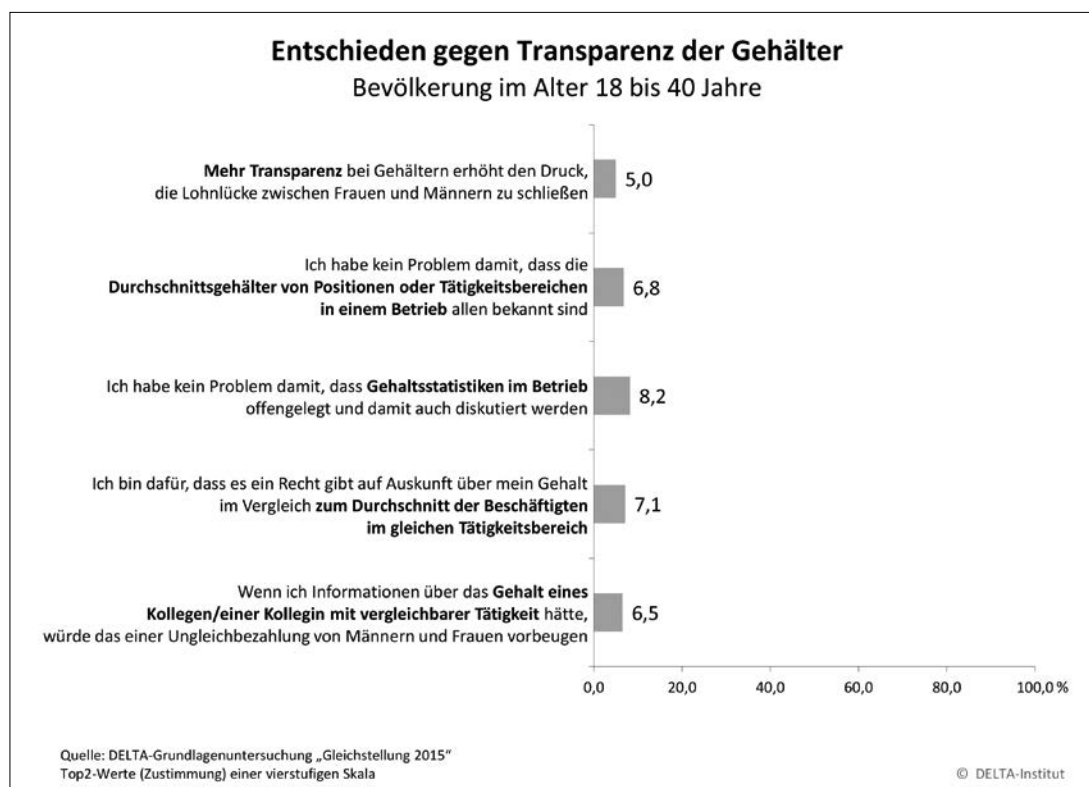
Transparenz der Gehälter

Einstellung der Bevölkerung im Alter von 18 bis 40 Jahren

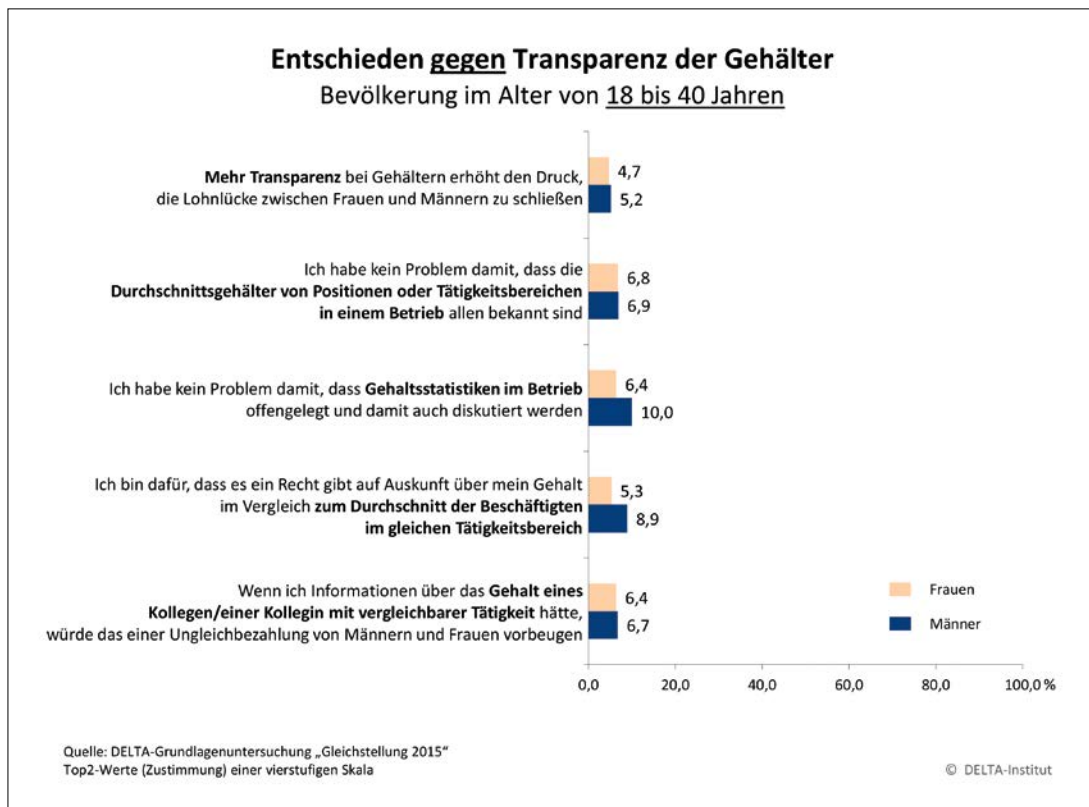


Die Gruppe derer, die sich klar gegen eine Transparenz der Gehälter aussprechen, ist klein. Deutlich unter 10 % liegt der Anteil jener, die Argumente für mehr Entgelttransparenz voll und ganz ablehnen. Das ist ein Signal, dass der Widerstand gegen Maßnahmen für mehr Entgelttransparenz seitens der jüngeren Generationen keine breite Basis hat, sondern die Meinung einer sehr kleinen Minderheit darstellt.⁴²

Mit Blick auf den sozioökonomischen Status dieser Minderheitssegmente zeigt sich, dass Transparenzgegner überwiegend selbstständig oder in leitender Funktion sind. Hier werden die bekannten Bedenken gegenüber der Transparenz deutlich: Wenn die Belegschaft über Gehälter der Kolleginnen und Kollegen informiert wäre, würde womöglich der Betriebsfrieden gestört. Es käme zur Neiddebatte im Betrieb und Personalentscheiderinnen und -entscheider müssten sich für ihre Entscheidungen rechtfertigen; zudem bestünde die Gefahr, dass falsche Einstufungen und Vergünstigungen aufgedeckt würden. Auch einzelne leitende Angestellte haben Bedenken, da sie ihr Gehalt mit Boni etc. selbst überdurchschnittlich gut verhandelt haben. Die Vermutung liegt nahe, dass gerade dieser Teil verhindern möchte, dass jede Kollegin bzw. jeder Kollege weiß, wie viel sie bzw. er „wert“ ist. Die Ergebnisse korrespondieren auch mit den noch immer existierenden Verbotsklauseln in Arbeitsverträgen, die den Beschäftigten verbieten, mit ihren Kolleginnen und Kollegen über ihr Gehalt zu sprechen. Diese Verbotsklauseln sind jedoch rechtswidrig und damit nichtig (Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern vom 21.10.2009 – 2 Sa 237/09).



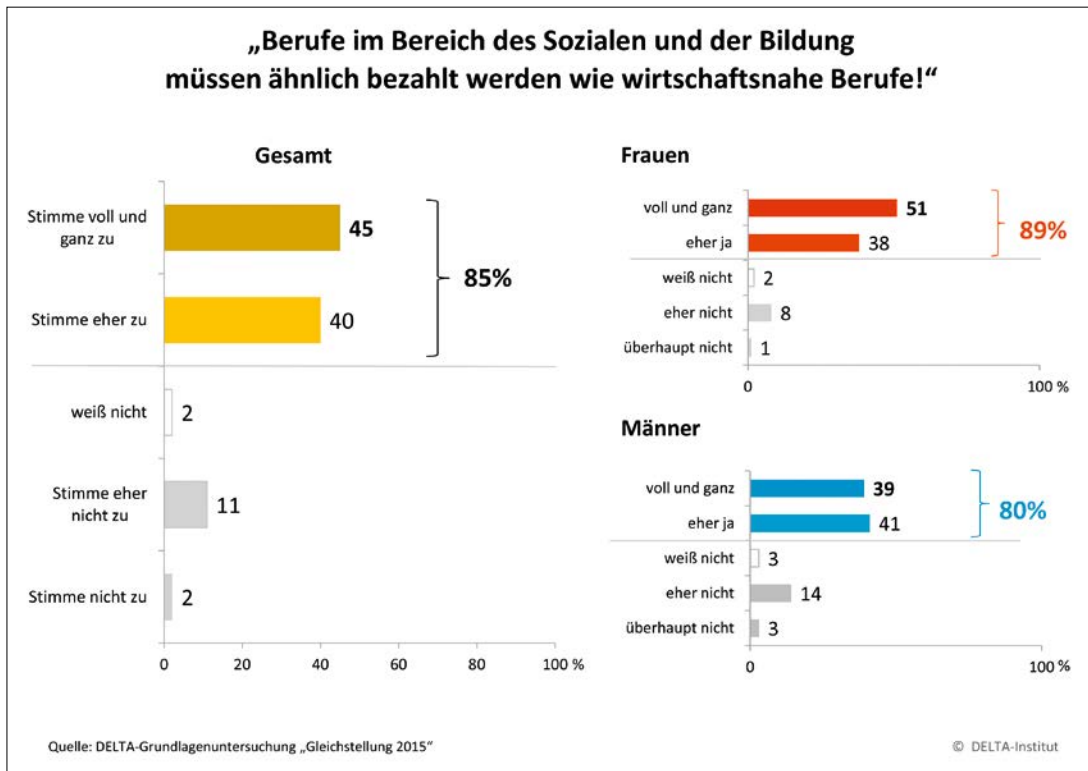
⁴² In allen Berufsgruppen wird Entgelttransparenz mit großer Mehrheit befürwortet. Es gibt aber bestimmte Berufsgruppen, in denen bei Männern der Widerstand etwas größer ist: Selbstständige mit 10 bis 49 Beschäftigten (Ablehnung der verschiedenen Formen von Entgelttransparenz im Durchschnitt 29%); Selbstständige mit bis zu 10 Beschäftigten (Ablehnung 21%); Freiberufler (Ablehnung 16%); leitende Angestellte (Ablehnung 14%); qualifizierte Angestellte (Ablehnung 12%); Beamte im mittleren und gehobenen Dienst (Ablehnung 10%). In anderen Berufsgruppen und Positionen ist die Ablehnung von Entgelttransparenz deutlich geringer und die (starke) Zustimmung für Entgelttransparenz entsprechend hoch.



8.2 Ähnliche Bezahlung im Bereich Soziales und Bildung wie in der Wirtschaft

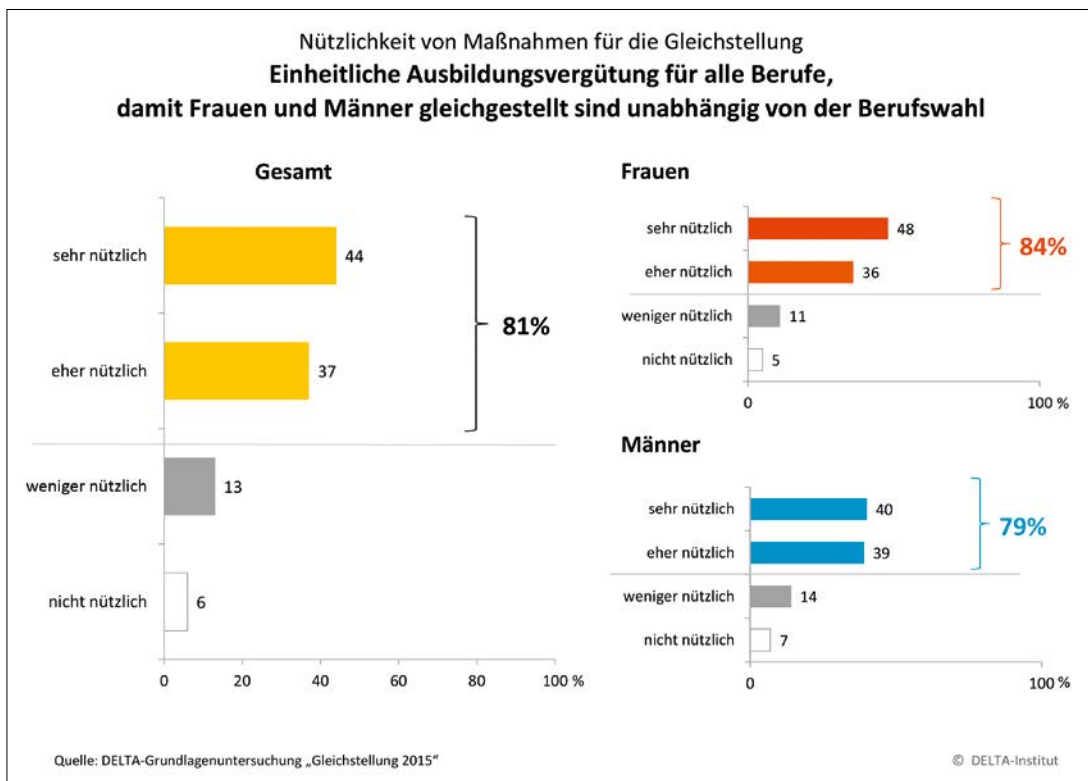
In engem Zusammenhang mit dem Wunsch nach mehr Transparenz steht die Forderung der Bevölkerung, dass Berufe im Bereich der Bildung und des Sozialen ähnlich bezahlt werden *müssen* wie wirtschaftsnahe Berufe: 89% der Frauen und 80% der Männer halten das erheblich geringere Gehaltsniveau im Bildungs- und Sozialbereich (in denen überwiegend Frauen erwerbstätig sind) im Vergleich zu anderen Branchen für nicht akzeptabel.

Die Beseitigung der „sektoralen Verdienstnachteile“ würde vor allem der Tatsache Rechnung tragen, dass dies Branchen sind, die für die Gesellschaft elementare und unverzichtbare Leistungen produzieren, auf die niemand verzichten will und kann (Beispiel: Kitas, Schulen, Pflege, Gesundheitsversorgung).



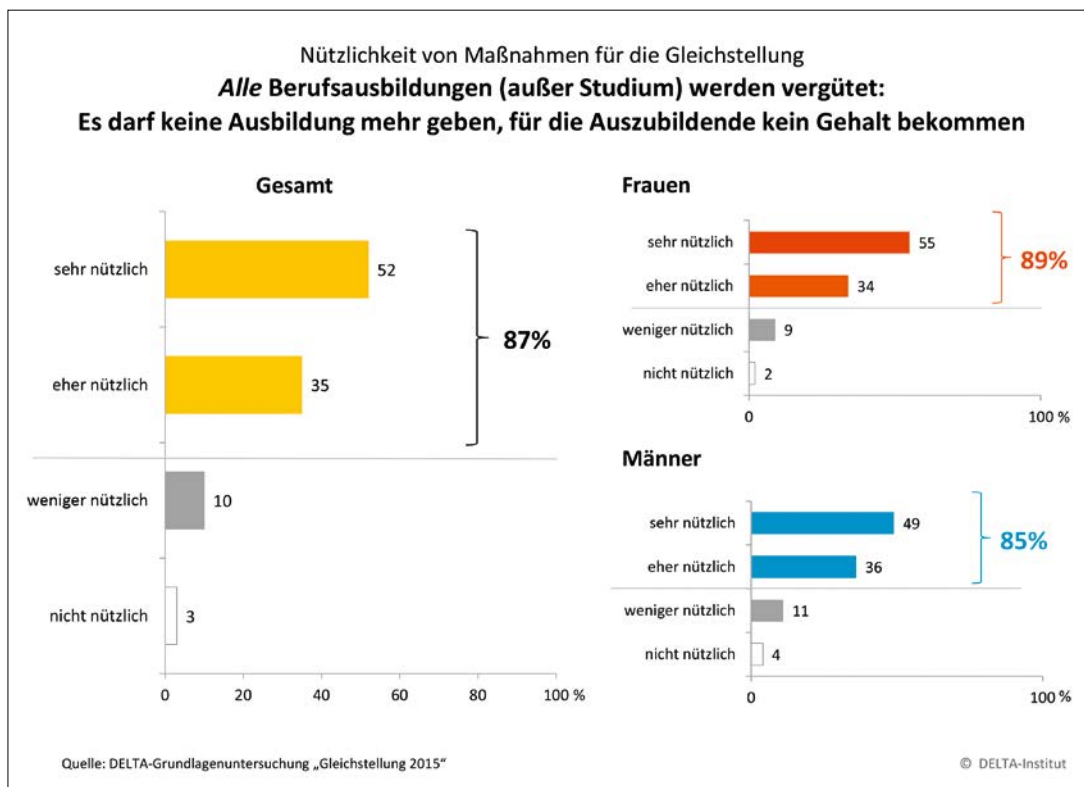
8.3 Einheitliche Ausbildungsvergütung für alle Berufe

Vor dem Hintergrund ungleicher Vergütungen schon während der Ausbildung hält die Bevölkerung eine einheitliche Ausbildungsvergütung für alle Berufe für nützlich mit Blick auf das Ziel der Gleichstellung und Entgeltgleichheit: 84% der Frauen und 79% der Männer befürworten eine gleiche bzw. sogar einheitliche Ausbildungsvergütung.



8.4 Vergütung in *allen* Ausbildungsberufen

Noch höher ist die Forderung der Bevölkerung, dass künftig *alle* Ausbildungen (außer dem Studium) vergütet werden: 89% der Frauen und 85% der Männer sind der Meinung, dass es keine Ausbildung mehr geben darf, für die Auszubildende kein Gehalt bekommen. Hintergrund ist, dass viele Ausbildungen, die mehrheitlich von Frauen gewählt werden, gar nicht vergütet werden oder nur ein sehr geringes Ausbildungsentgelt vorsehen.



9. Fazit

Die Untersuchung zeigt, dass Entgeltungleichheit ursächlich auch in Geschlechterrollenbildern gründet, dass Geschlechterrollen kulturell zwar tief verwurzelt sind, sich aber in den letzten Jahren sukzessive gewandelt haben in Richtung Gleichstellung. Trotzdem ist die Lohnlücke in Deutschland (und in Europa) stabil auf hohem Niveau. Allein durch einen Einstellungswandel in Bezug auf gleiche Partizipation von Frauen im Arbeitsmarkt sowie zu gleicher Partizipation von Männern an Familienarbeit hat sich die Entgeltkluft nicht verringert. Der Rollenwandel hat überwiegend in der – bei Frauen und Männern etwa gleichen – *Einstellung* stattgefunden, kaum aber im praktischen Verhalten. Es gibt eine große Dynamik im Mentalen bei gleichzeitiger Verhaltensstarre im Praktischen. Es bedarf ergänzender anschiebender Maßnahmen.

Die Politik hat dies offenbar erkannt und erwägt Transparenzregelungen in den Vergütungsstrukturen und die Notwendigkeit, die Arbeit unter anderem in der Pflege, Betreuung und frühkindlichen Bildung weiter aufzuwerten. Dies wird von der Bevölkerung mit großer Mehrheit unterstützt. Das passt zu zwei politischen Bestrebungen der Bundesregierung und der EU-Kommission:

Im Koalitionsvertrag der 18. Legislaturperiode haben sich CDU/CSU und SPD im Dezember 2013 darauf verständigt, dass die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern nicht zu akzeptieren ist. Die Bundesregierung setzt auf ein sozialpartnerschaftliches Modell, bei dem sie gemeinsam mit den Tarifpartnern die Feststellung des Wertes von Berufsfeldern, von Arbeitsbewertungen und die Bewertung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen voranbringen will. Sie plant ebenfalls, die Berufsberatung konsequent geschlechtergerecht auszurichten mit verbindlichen Informationen über alle Berufs- und Verdienstmöglichkeiten für Mädchen und Jungen.

Anlässlich des Internationalen Frauentages am 08.03.2014 hat die EU-Kommission die Mitgliedstaaten dazu aufgefordert, sich um mehr Transparenz bei Löhnen und Gehältern zu kümmern. *„Wenn Unternehmen den Grundsatz ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ wirklich befolgen, dürften sie nichts zu verbergen haben“*, so EU-Justizkommissarin und Kommissionsvizepräsidentin Viviane Reding. *„Frauen dürfen nicht schlechter bezahlt werden, nur weil sie im Unklaren darüber gelassen werden, was ihre männlichen Kollegen verdienen. Mehr Transparenz wird dazu beitragen, das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen aus der Welt zu schaffen.“*⁴³ Die Kommission empfiehlt den Mitgliedstaaten eine Reihe von

⁴³ Europäische Kommission: Pressemitteilung IP/14/222 vom 07.03.2014: „Internationaler Frauentag: Kommission geht gegen Lohngefälle zwischen Männern und Frauen vor“.

Maßnahmen zur Verbesserung der Transparenz, unter anderem Auskunftsrechte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Sachen Löhne und Gehälter, Berichterstattungspflichten für Unternehmen, Entgeltaudits für Großunternehmen und die Einbeziehung von Aspekten der Lohngleichheit in die Tarifverhandlungen.

Die Befunde der 2015 durchgeführten und hier vorgestellten Repräsentativbefragung der deutschen Bevölkerung zeigen: Eine klare Mehrheit der deutschen Bevölkerung hält die bestehende Entgeltungleichheit für nicht akzeptabel und empörend. Sie bestätigt oder mahnt damit die Umsetzung der politischen Planungen der Bundesregierung und die Empfehlungen der EU-Kommission an. Die deutsche Bevölkerung – und vor allem die jüngeren Generationen der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer – unterstützen eine Reihe von Maßnahmen zur Beseitigung der Entgeltungleichheit, mit sehr großer Mehrheit vor allem Maßnahmen zur Transparenz zum einen der Gehälter von Berufsgruppen und Branchen mit dem Ziel der besseren Vergleichbarkeit. Zum anderen spricht sich die Bevölkerung auch für mehr Information und Transparenz über die dauerhaften und langfristigen Folgen von individuellen Entscheidungen bezüglich der Erwerbstätigkeit und ihrer Einkommenschancen aus.

Damit ist ein deutlicher Konsens zu erkennen zwischen den EU-Empfehlungen, den Vorhaben der Bundesregierung und den Forderungen der deutschen Bevölkerung.

10.

Untersuchungsanlage

- I Grundgesamtheit:** Frauen und Männer im Alter ab 18 Jahren mit Wohnsitz in der Bundesrepublik Deutschland
- I Stichprobe:** 3.011 Fälle
- I Stichprobenziehung:** Repräsentative geschichtete Zufallsauswahl (ADM) in zwei Stufen:
(1) zunächst zufällige Auswahl von Haushalten (random route),
(2) dann im Haushalt zufällige Auswahl der Befragungsperson nach dem sog. Schwedenschlüssel (auch: Kish-Selection-Grid), einem Verfahren zur Zufallsauswahl von Befragungspersonen in Haushalten mit mehreren Personen
- I Befragungsform:** Persönliche Befragung (face to face; CAPI)
- I Erhebungszeitraum:** 09.01. bis 23.03.2015
In diesem Zeitraum wurden die Interviews relativ gleich verteilt (keine Klumpung auf bestimmte Wochentage oder Kalenderwochen)
- I Gewichtung:** Nach aktuellen Daten des Statistischen Bundesamts (Mikrozensus) (Bundesland, Geschlecht, Alter, Bildung, Berufsausbildung, Haushaltsgröße)

Die sozialwissenschaftliche Untersuchung gilt mit den hier verwendeten methodischen Verfahren der Stichprobenziehung, Datenerhebung und Datenbehandlung als repräsentativ.

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
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Autor:

Prof. Dr. Carsten Wippermann
DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung GmbH

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 030 20179130

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

Fax: 030 18555-4400

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

Einheitliche Behördennummer: 115*

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 4BR150

Stand: Juli 2015, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Bildnachweis Frau Schwesig: Bundesregierung/Denzel

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.